



# Desarrollo de proyecto de psicología organizacional

Guía para el profesor  
Clave LSRH1808

# Contenido

Información general del curso .....	¡Error! Marcador no definido.
Competencia del curso .....	¡Error! Marcador no definido.
Metodología del curso .....	3
Temario.....	4
Bibliografía y recursos especiales .....	5
Evaluación.....	6
Notas de enseñanza por tema .....	7

## Información general del curso

- Profesional semestral
- Plan académico 2018
- Modalidades
- Clave banner: LSRH1808
  - Modalidad: Presencial, Online.
  - Frecuencia de clases:
  - Técnica didáctica: aprendizaje basado en proyecto

## Competencia del curso

Genera diagnósticos de desarrollo organizacional e impulsa intervenciones que contribuyen al desarrollo del personal, creando ambientes productivos y colaborativos que favorezcan los resultados del negocio.

## Metodología del curso

En este curso se desarrolla un diagnóstico organizacional para una empresa PYME en la cual se detectarán áreas de oportunidad en el departamento de Recursos Humanos y se asegurará una excelente estrategia.

El proyecto está compuesto por cuatro fases en las cuales el alumno realizará una serie de actividades que le ayudarán a lograr con éxito la competencia global del certificado. La primera fase se denomina Introspección y en ésta, el alumno generará un auto diagnóstico sobre las competencias desarrolladas en otros cursos del certificado. La segunda fase se llama Planeamiento y su objetivo es generar el diagnóstico organizacional. La tercera es la fase de Desarrollo, en la cual se generarán planes de acción para las oportunidades encontradas. La cuarta fase, denominada Resultados, consiste en elaborar una presentación para el cliente y otra sobre los aprendizajes obtenidos.

Es importante que el alumno aclare sus dudas con su profesor.

# Temario

Inserte la información aquí.

<b>Tema 1.</b>	<b>Inicio</b>
1.1	Bienvenida al proyecto integrador
1.2	¿Qué tengo que hacer?
1.3	¿De dónde voy a partir?
<b>Tema 2.</b>	<b>Fase I: Introspección</b>
2.1	Descripción
2.2.	Objetivos
2.3	Requerimientos
2.4	Desarrollo
2.5	Criterios de evaluación
2.6	Entregables
<b>Tema 3.</b>	<b>Planteamiento</b>
3.1	Descripción
3.2	Objetivos
3.3	Requerimientos
3.4	Desarrollo
3.5	Criterios de evaluación
3.6	Entregables
<b>Tema 4.</b>	<b>Resultados</b>
4.1	Descripción
4.2	Objetivo
4.3	Requerimientos
4.4	Desarrollo
4.5	Criterios de evaluación
4.6	Entregables

## Bibliografía y recursos especiales

### Libro de texto

- Clifton, J., Harter, J., Gallup Institute. (2021). *El líder: ¿Quién gestionará los equipos de trabajo en un contexto de profundos cambios?* E.U.A.: Reverte Management.

### Libro de apoyo

- Brown, B. (2017). *Los dones de la imperfección*. México: Editorial Océano México.
- Brown, B. (2019). *Resumen completo “El Poder de Ser Vulnerable”*. *Qué te atreverías a hacer si el miedo no te paralizara*. E.U.A.: Independently Published.
- Rodríguez, D. (2016). *Diagnóstico organizacional*. (8ª ed.). Chile: Alfaomega Gpo. Edición Kindle.
- Ronco, P. (2020). *Clima y cultura organizacional: Cuadernillos de Psicología Empresarial (1 no. 3)*.
- Novoa, F. (2019). *Cultura organizacional ágil: Cómo generar mayor compromiso y productividad a través de la conexión cultural*. México: Multilibros.
- García, G. (2018). *Gestión de cambios organizacionales: Modelo integrado: factores transformacionales y transaccionales (Colección Cátedra)*. AB Ediciones. Edición Kindle.

## Evaluación

Inserte la información aquí.

Unidades	Instrumento Evaluador	Puntos
	Fase I: Actividad de auto diagnóstico	10
	Fase II: Actividad de diagnóstico organizacional	20
	Fase III: Actividad de desarrollo de planes de acción	40
	Fase IV: Actividad de reporte a cliente y ejercicio reflexivo	30
<b>Total:</b>		<b>100</b>

Inserte la información aquí.

Actividad	Ponderación
Fase I: Actividad de auto diagnóstico	10
Fase II: Actividad de diagnóstico organizacional	20
Fase III: Actividad de desarrollo de planes de acción	40
Fase IV: Actividad de reporte a cliente y ejercicio reflexivo	30

## Notas de enseñanza por tema

### Fase I: Introspección

- El objetivo de esta fase es que el alumno lleve a cabo un auto diagnóstico sobre los temas estudiados en las tres materias que integran este certificado, las cuales son:
  - Psicología organizacional
  - Gestión del talento y cultura organizacional
  - Gestión del cambio
- El auto diagnóstico consta de 10 preguntas, de opción múltiple, que se deberán contestar en 60 minutos. Se espera que el alumno obtenga un reporte de su calificación, así como de las respuestas correctas e incorrectas.
- El alumno realizará una actividad cuyo objetivo es identificar en qué temas, de qué curso(s), se trata información sobre cada una de las preguntas para, posteriormente, hacer un plan de acción para reforzar los temas que domina y trabajar sobre los temas que requiere retomar.
- Lo anterior será fundamental para contar con las fortalezas necesarias para llevar a cabo el proyecto de diagnóstico organizacional.

### Fase II: Planteamiento

- El objetivo de esta fase es ejecutar un diagnóstico organizacional en una empresa PYME, aplicando las competencias adquiridas en las materias del certificado.
- El alumno seleccionará una empresa e investigará sus antecedentes para comprender su cultura organizacional.
- En esta etapa se requiere enfatizar la importancia de la organización y la administración del tiempo para su éxito. El alumno debe compartir el plan de trabajo, con fechas, al representante de la empresa y lograr su compromiso para que el proyecto concluya conforme a las fechas de entrega. Lo idóneo sería que el punto de contacto del alumno en la empresa sea el gerente de Recursos Humanos, sin embargo, cuando las empresas son muy pequeñas en nuestro país, es probable que esta posición no exista. Las funciones de este puesto pueden ser desempeñadas por el administrador o el contador. En caso de no existir estas posiciones, pueden ser desarrolladas por el director general.
- El alumno realizará un diagnóstico del clima, la cultura, el nivel de compromiso y el nivel de confianza en la organización. Para esto será importante realizar una investigación sobre cada uno de estos temas, en los cursos que integran el certificado.
- El alumno diseñará los instrumentos de diagnóstico para recolectar información sobre cada uno de los temas y los aplicará a muestras representativas de la población. Al concluir la aplicación de las herramientas, el alumno generará un análisis de la información recolectada y la presentará a través de gráficas. Después, analizará los resultados de cada una de las gráficas para generar un diagnóstico profundo de cada uno de los temas.

### Fase III: Ejecución

- El objetivo de esta fase es generar propuestas de mejora con base en los resultados del diagnóstico, en los siguientes temas: clima, cultura, compromiso y confianza. Las propuestas deben estar vinculadas a los resultados de las gráficas del análisis cualitativo.
- Esta fase requiere diseñar un programa de desarrollo de liderazgo para los ocupantes de los puestos directivos. Uno de sus enfoques debe ser incrementar su capacidad para impulsar el proceso de cambio en forma positiva.
- El alumno deberá retomar sus conocimientos sobre modelos de desarrollo de liderazgo para generar un diagnóstico sobre el estilo de liderazgo que practican los ejecutivos.

### Fase IV: Resultados

- Esta es la última fase del curso. El objetivo es realizar una presentación ejecutiva en PowerPoint. Se requiere cubrir los siguientes puntos: hacer una descripción del proyecto, planteamiento, ejecución, conclusiones y recomendaciones.
- Esta presentación será compartida a los ejecutivos de la compañía.
- El alumno llevará a cabo un proceso reflexivo para responder mediante un reporte, las preguntas que se documentan en esta fase. El objetivo de esta fase es conocer las destrezas adquiridas al llevar a cabo este proyecto.

## Diagnóstico

### Fase de introspección

#### Anexo.

Realiza un diagnóstico, a través del siguiente cuestionario, que te permitirá identificar tus fortalezas y oportunidades con relación al dominio de los temas que se han visto en las materias de este certificado. Esto será relevante para saber qué temas requieres retomar para tener éxito en este proyecto.

#### Pregunta 1

¿Cómo se definen cada una de las olas que integran la economía de la confianza?

##### Opción 1

- a) Primera ola: confianza en uno mismo.
- b) Segunda ola: relación de confianza.
- c) Tercera ola: confianza organizacional.
- d) Cuarta ola: confianza en el mercado.

##### Opción 2

- a) Primera ola: confianza en el mercado.
- b) Segunda ola: confianza organizacional.
- c) Tercera ola: confianza en el liderazgo.
- d) Cuarta ola: confianza en la comunidad.

##### Opción 3

- a) Primera ola: confianza en los empleados.
- b) Segunda ola: confianza en el equipo directivo.
- c) Tercera ola: confianza en la organización.
- d) Cuarta ola: confianza en el mercado.

En caso de que el alumno no haya contestado correctamente, generar un reporte que indique la respuesta correcta a esta pregunta, la cual, la encontrarás en el tema 9 del curso de *Gestión del talento y cultura organizacional*

#### Pregunta 2

**Selecciona la afirmación correcta:**

### Opción 1

Las creencias fundamentales de la empresa son parte de su cultura organizacional y rigen su estrategia. Estas son definidas y comunicadas desde la Dirección General. Determinan, la forma de pensar de los directivos y dueños de la empresa. Son de gran utilidad en el caso del manejo de una crisis.

### Opción 2

Los valores son parte de la cultura organizacional, sin embargo, no influyen en la toma de decisiones, pues esta depende de la planeación estratégica y del mercado.

### Opción 3

Las normas guían el comportamiento del personal de la empresa y son parte de la cultura organizacional. La mayor parte de éstas están documentadas en el Reglamento Interior de Trabajo. Sin embargo, pueden ser flexibles dependiendo de los gerentes de algunos departamentos.

En caso de que el alumno no haya contestado correctamente, generar un reporte que indique la respuesta correcta a esta pregunta, la cual, la encontrarás en el tema 6 del curso de *Gestión del talento y cultura organizacional*.

## Pregunta 3

**Selecciona la afirmación correcta:**

### Opción 1

Un proceso de cambio fundamentado en el desarrollo organizacional surge cuando se ha identificado una necesidad de cambiar la imagen de la marca, pues es percibida por los consumidores como obsoleta o pasada de moda. Este esfuerzo es llevado a cabo por el departamento de Mercadotecnia, y apoyado por consultores que facilitarán el proceso. El consultor evaluará la capacidad de la organización para asignar recursos a este proceso de cambio.

### Opción 2

La necesidad de un proceso de cambio fundamentado en el desarrollo organizacional surge cuando se requiere hacer una mejora a los procesos, o existe una situación problemática identificada que se requiere resolver. El consultor debe evaluar la capacidad del sistema para manejar el cambio. Esto incluye los recursos, como, por ejemplo: tiempo, dinero, liderazgo desarrollado para patrocinar el cambio.

### Opción 3

Un proceso de cambio fundamentado en el desarrollo organizacional surge, como por ejemplo cuando el IFAI implementa o modifica alguna regulación relacionada con la ley. Requiere algún cambio en el uso del aviso de privacidad y se requiere capacitar al personal.

En caso de que el alumno no haya contestado correctamente, generar un reporte que indique la respuesta correcta a esta pregunta, la cual, la encontrarás en los temas 1 y 2 del curso de *Gestión del talento y cultura organizacional*.

## Pregunta 4

**Selecciona la afirmación correcta**

### Opción 1

Una encuesta de clima organizacional evalúa procesos de la organización vinculados al talento, al mercado y a la planeación estratégica. Se hace a nivel empresa total, departamento, división o por geografía. Las encuestas requieren tener preguntas bien elaboradas con respuestas que no sean solo afirmativas o negativas. La encuesta es uno de los medios de recolección de información más rápidos.

### Opción 2

Una encuesta de clima organizacional evalúa procesos vinculados al talento y puede aplicarse hasta cuatro veces en el transcurso de un año. Las encuestas requieren tener preguntas bien elaboradas con respuestas que no sean solo afirmativas o negativas. La encuesta es uno de los medios de recolección de información más rápidos.

### Opción 3

Una encuesta de clima organizacional evalúa los procesos de la organización vinculados al talento, en un momento determinado. Estos procesos pueden ser: toma decisiones, liderazgo, capacitación; a los cuales se les denominará variables de la encuesta. Toda encuesta debe tener instrucciones, preguntas y una escala para contestarlas. La encuesta es uno de los medios de recolección de información más económicos.

En caso de que el alumno no haya contestado correctamente, generar un reporte que indique la respuesta correcta a esta pregunta, la cual, la encontrarás en el tema 5 del curso de *Gestión del talento y cultura organizacional*.

## Pregunta 5

**Selecciona la afirmación correcta**

### Opción 1

Las entrevistas se usan, generalmente, en la etapa de prediagnóstico y se aplican solo a un número reducido de personas. Requieren un esfuerzo importante en tiempo y costo. Es común que el prediagnóstico que se genera en las entrevistas sea validado a través de encuestas.

### Opción 2

Las entrevistas son una herramienta para recolectar información de grupos grandes de empleados. En estos casos, no pueden ser sustituidas por cuestionarios.

### Opción 3

Las entrevistas pueden ser utilizadas en una muestra pequeña de la población de cualquier nivel organizacional. El resultado de estas no requiere ser aprobado por cuestionarios, para validar la voz del resto de los empleados.

En caso de que el alumno no haya contestado correctamente, generar un reporte que indique la respuesta correcta a esta pregunta, la cual, la encontrarás en el tema 5 del curso de *Gestión del talento y cultura organizacional*.

## Pregunta 6

Selecciona la afirmación correcta

### Opción 1

Los mejores lugares para trabajar se caracterizan por lograr sus objetivos, generar ganancias, participar en actividades comunitarias y tener buenos sueldos.

### Opción 2

La filantropía y una estrategia de responsabilidad social corporativa son símbolos del compromiso con la comunidad, y representativos de los mejores lugares para trabajar.

### Opción 3

Un estilo de supervisión participativo, que promueva un trabajo retador y con reconocimiento, son prácticas de los mejores lugares para trabajar.

## Pregunta 7

Selecciona la afirmación correcta

### Opción 1

La inducción a la organización debe llevarse a cabo de manera formal y uniforme. Esto significa a través de un curso, con una agenda bien definida donde existan objetivos claros respecto al conocimiento de la filosofía organizacional, el sistema de compensaciones y actividades grupales para socializar.

### Opción 2

Es frecuente brindar programas de inducción en forma aleatoria, donde no exista una agenda predeterminada y el responsable del programa de inducción puede poner en práctica su creatividad en cada experiencia de aprendizaje.

### Opción 3

En un programa de inducción exitoso, en donde no son necesarias las actividades de socialización para promover la integración, ya que éstas se llevarán a cabo durante los primeros 90 días de inducción al puesto.

## Pregunta 8

### Selecciona la afirmación correcta

#### Opción 1

Las técnicas de instrucción estructuralista, en las cuales el maestro expone y el alumno recibe, son de las más exitosas en programas de formación en las empresas.

#### Opción 2

Las técnicas de instrucción con un enfoque humanista, donde el instructor orienta y el participante busca su propio desarrollo, son de las más usadas en el aprendizaje de adultos.

#### Opción 3

Las técnicas expositiva y conferencia son de las más representativas dentro de las técnicas de instrucción con un enfoque funcionalista, el cual se manifiesta a través del aprender haciendo y aplicando el conocimiento.

## Pregunta 9

### Selecciona la afirmación correcta

#### Opción 1

Un proceso de cambio con base en el desarrollo organizacional es el cambio de imagen de una marca, ya que es necesario generar cambios en las estrategias de compras de los clientes.

#### Opción 2

Un proceso de cambio fundamentado en desarrollo organizacional puede llevarse a cabo cuando hay una reestructuración organizacional donde se requiere sensibilizar al personal y volver a entrenar en una nueva forma de trabajo.

#### Opción 3

Modificar un sistema de trabajo con base en una ley de un país donde sólo implique informar de esto al personal es causa de un proceso de desarrollo organizacional.

### Pregunta 10

### Selecciona la afirmación correcta

#### Opción 1

Un diagnóstico organizacional es algo muy rápido cuando el cuestionario se aplica a través de una herramienta computacional. Pues solo consiste en generar las gráficas de cada pregunta y tenerlas listas para retroalimentarlas al cliente.

#### Opción 2

En una empresa pequeña, el diagnóstico organizacional se puede limitar a entrevistas con el personal, documentando un listado de respuestas para ser revisadas en la sesión de retroalimentación.

#### Opción 3

Un diagnóstico organizacional implica dos áreas: la cuantitativa que representan las gráficas que indiquen los porcentajes de personal que contestó cada pregunta con base en la escala de medición. La otra área es la cualitativa, donde el consultor tiene que interpretar los resultados de esas gráficas y proponer causas de las

fortalezas y oportunidades de la organización. Es muy frecuente que también se genere un listado de los comentarios que el personal haya hecho en las encuestas.