



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA



CRITERIOS PARA EXAMEN EXTRAORDINARIO

ÁMBITO: ORGANIZACIONAL

TRADICIÓN: EXISTENCIAL HUMANISTA

MATERIA: ORGANIZACIONAL TEÓRICA 2

Requisitos generales:

1. El estudiantado deberá haberse inscrito previamente al examen extraordinario de la asignatura, siguiendo lo estipulado en el Reglamento General de Exámenes de la UNAM.
2. Asistir en tiempo y forma, el día y hora que se haya programado el examen de esta asignatura.
3. Presentar como identificación su credencial de estudiante de Licenciatura en Psicología de la FESI, UNAM, y llevar impreso su comprobante de inscripción.
4. El estudiantado presentará únicamente examen teórico y por escrito.
5. Resolver el examen con ética y honestidad, evitando caer en alguna falta que impida el derecho a su calificación.

Criterios para presentar el examen:

1. El estudiantado deberá presentar el examen escrito.
2. El estudiante se ajustará a los temas contenidos en el curso Psicología Organizacional Teórica 2.
3. El estudiante demostrará los conocimientos y aptitudes suficientes en la materia.
4. El estudiante deberá responder un mínimo de 80% del examen escrito.
5. La rúbrica de calificación será la siguiente:

Puntuación	10	9	8	7	6
Conocimientos con los que el estudiante debe contar para responder la evaluación	Los apartados anteriores más:	Los apartados anteriores más:	Los apartados anteriores más:	El apartado anterior más: Mencione los valores y la ética que	Identificará la historia o surgimiento de los fundamentos filosóficos y epistemológicos

	Refiera el papel del psicólogo organizacion al humanista en los procesos de cambio.	Refiera los diferentes modelos de intervención desde el enfoque existencial humanista.	Mencione la metodología y técnicas de investigación cualitativa.	sustentan la tradición existencial humanista (búsqueda, recopilación, intervención y resultados de una investigación).	de la tradición existencial humanista.
--	---	--	--	--	--

BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD 1

- Argandoña, A. (2009). La ética Personal, los valores y la responsabilidad corporativa. pp. 1-7. Recuperado de: <https://www.iese.edu/research/pdfs/op-0164.pdf>
- Bautista N. (2011) Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones. Colombia. Manual Moderno. pp. 2-26, 48-51 y 139-184.
- Cota, A. (2002). La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización. Tesis de Licenciatura de la Universidad Autónoma de Nuevo León. pp. 21-38.
- Franklin, E. (1998). Organización de empresas. Análisis, diseño y estructura. México, México: McGraw Hill. pp.13-15
- Gallardo, Y. y Moreno, A. (1999). Aprender a investigar: Modulo 3 Aprender a investigar. Colombia: ICFES, pp. 59-83.
- Kvale, S. (2011). La entrevista en investigación cualitativa. Ed. Morata: México. pp. 34-44 y 80-91.
- Lindsay, G. (2009). Ética profesional y psicología. Papeles del psicólogo, 30(3), 184-194
- Martínez, M. (2006). Fundamentación epistemológica del enfoque centrado en la persona. (15). Recuperado de <http://www.revistapolis.cl/15/mart.html>
- Martínez, M. (2007) La Psicología un nuevo paradigma psicológico. México. Trillas. Cap. 7 y 8. Recuperado de: <https://www.porrúa.mx/...psicologia...nuevo-paradigma.../miguel-martinez-migueliez/9>.
- Scribano, A.O. (2007). El proceso de investigación social cualitativa. Buenos Aires: Prometeo. Cap. 6

Vargas, J. A. (2008). El humanismo y las nuevas formas organizacionales un equilibrio entre humanismo y productividad. Recuperado de: octiguanajuato.gob.mx/sinnco/formulario/MT/.../MT7_VARGAS.pdf

Velázquez M. G. (1994). Humanismo en la administración. México: Ediciones Contables y Administrativas, pp. 19-56. 81 y 112-160.

UNIDAD 2

Don, D; Beavin, J. y Watzlawick; J. (2011). Teoría de la comunicación Humana. España: Heder. pp. 63-79.

Franklin, E. (1998). Organización de empresas. Análisis, diseño y estructura. México, México: McGraw Hill. p.p. 34-62, 64-93 y 238-257.

Mintzberg, H. (1991). Diseño de organizaciones eficientes. Argentina Ed. El Ateneo: p.p. 5-24.

Muchinsky P. (1994). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología. Organizacional: México Thompson.

Navarro, J. (s/a) Las Organizaciones como Sistemas Abiertos Alejados del Equilibrio. Tesis doctoral, pp. 9-38.

Peláez, M.; Lozano, M. y Lozada P. (2010). Re-conocer los pasos, retos para el futuro: la investigación en psicología humanista Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 30 (2): 416-448, 2013.

UNIDAD 3

Díaz, C. (2009). Actividad, contexto organizacional y competencias. Chileno. Revista Psicología Organizacional Humana, 2, (1) pp. 54-68.

Flechas, N. (2007). El consentimiento informado en investigación en psicología. Universidad del Bosque Bogotá. pp. 7-47. Disponible en: http://www.bioeticaunbosque.edu.co/Investigacion/tesis/SALUD/NANCY_ESPERANZA_FLECHAS.pdf

Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. Ed. McGrawHill. México. pp. 51-67.

Lindsay, G. (2009). Ética profesional y psicología. Papeles del psicólogo, 30(3), 184-194.

Pinto, M. (2012). Desarrollo Organizacional. Nueva Imagen. México. pp. 31-43. Disponible en: <http://humansmart.com.mx/3-modelos-de-intervencion-para-el-desarrollo-organizacional>

Ramírez, O. (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el /la psicólogo/a en su rol de consultor al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as. Revista Puertorriqueña de Psicología, (20), p.p. 47-58.

Sociedad Mexicana de Psicología (2009). Código ético del psicólogo. México: Trillas. pp. 33-66.