



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

CRITERIOS PARA EXAMEN EXTRAORDINARIO

ÁMBITO: ORGANIZACIONAL

TRADICIÓN: EXISTENCIAL HUMANISTA

MATERIA: ORGANIZACIONAL TEÓRICA 1

El estudiantado deberá:

1. Haberse inscrito previamente al examen extraordinario de la asignatura, siguiendo lo estipulado en el Reglamento General de Exámenes de la UNAM.
2. Presentarse en tiempo y forma, el día y hora en que se haya programado el Examen Extraordinario de esta asignatura.
3. Deberá identificarse con Credencial de estudiante de la Licenciatura en Psicología de la FESI, UNAM, y llevar impreso su comprobante de inscripción a este Extraordinario.
4. Haber estudiado los temas incluidos en la Planeación Didáctica de la asignatura.
5. Resolver el examen con ética y honestidad, evitando caer en alguna falta que impida el derecho a su calificación.

El estudiante presentará únicamente el examen escrito.

1. El estudiante se ajustará a los temas revisados en el curso Psicología Organizacional Teórica 1.
2. El estudiante demostrará los conocimientos y aptitudes suficientes en la materia.
3. Se requiere que el alumno responda en un mínimo del 80% del escrito.
4. Que cubra la rúbrica de evaluación

Puntuación	10	9	8	7	6
Conocimientos que el estudiante debe responder en la evaluación	Comprenda teóricamente los aspectos básicos de la psicología organizacional 1, desde la tradición Existencial humanista.	Contraste los fundamentos teórico metodológicos para la investigación, evaluación, diagnóstico, intervención y prevención de los fenómenos de interés profesional	Explique los fundamentos teórico metodológicos	Conozca acerca de los principios normativos, éticos y legales en donde se desenvuelve el psicólogo organizacional	Identificar á los elementos más importantes que conforman un proyecto profesional de Psicología dentro de las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD 1: Identificación de la estructura de la organización

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Diseño de cargos. (pp. Cap. 7 pp. 171-182) y (pp.330-348) Editorial Mc Graw Hill: México Recuperado de: <https://es.slideshare.net/marelisatg/idalbertochiavenato-administracionderecursoshumanos9edicionpdf>.

Franklin, E. (1998). Organización de empresas. Análisis, diseño y estructura. (pp. 238-257). Editorial McGraw Hill: México.

- Lozano, A. (2006). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. (pp. 53-67). *Redalyc*. 14, (2).
- Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo. (pp. 237-257). Editorial Thomson: México.
- Navarro, J. (s/a). Las Organizaciones como Sistemas Abiertos Alejados del Equilibrio. (pp. 9-38) (pp. 115-142).. Tesis doctoral.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. ¿Qué es la estructura organizacional? (pp. 410-438) México: Pearson Prentice Hall.
- Uricoechea, F. (2002). División del trabajo y organización social: Una perspectiva sociológica. (pp. 157-206). Editorial Norma: México.
- Von Bertalanfy (1989). Teoría general de los sistemas. (pp. 144-160). Editorial Fondo de Cultura Económica: México.

UNIDAD 2: Diagnóstico de evaluación de necesidades de la organización y el personal

- Bautista N. (2011). Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones. (pp. 43-51 y 52-55, 107-116). Editorial Manual Moderno: Colombia.
- Borsotti, C. A. (2015). La elaboración de un proyecto de investigación en ciencias sociales empíricas. (pp.21-82). Editorial Miño y Dávila: Argentina.
- Chávez Becerra, M. y Tron Álvarez, R. (2014). Análisis descriptivo en Psicología. Aspectos metodológicos y estadísticos. (Capítulo 2 pp.44-58). Editorial FES Iztacala UNAM: México.
- García, T. (2002) El cuestionario como un instrumento de investigación/evaluación. (pp.6-28). Editorial Leartes psicopedagogía: España. Recuperado de:
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf.

Garin, J. (1995). Las necesidades de formación. (pp.1-10). Diapositivas.

Recuperado de:

<https://es.slideshare.net/aalonsogr/analisis-necesidades-formacin>

González, A. (1987). Fenomenología y Hermenéutica: Propuesta para la fundamentación metodológica para el desarrollo Humano. (pp.15-19).

Revista Mexicana de psicología humanista y de desarrollo humano.

Prometeo, 36.

Hernández, S., Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. (pp. 408 – 420 y 436-470. México: McGraw Hill., pp. Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Kvale, S. (2011). La entrevista en investigación cualitativa. (pp. 123-134). Editorial Morata: México

Mendoza, N. A. (2000) Manual para determinar las necesidades de capacitación y desarrollo. Editorial Trillas: México

Sampieri, R.; Collado, C. y Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. (pp.408-420). Editorial McGraw-Hill: México.

Scribano, A.O. (2007). El proceso de investigación social cualitativo (pp. 135-180). Buenos Aires: Prometeo

Video. Detección de necesidades. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=zwejl06a2dQ>

UNIDAD: 3 Consideraciones éticas en la intervención psicológica en ambientes organizacionales

Escandon, C. (2004). Los valores en una época de cambio. (pp.12-16). Prometeo, (41).

Flechas, N. (2007). El consentimiento informado en investigación en psicología.

Universidad del Bosque Bogotá. (pp. 7-47) Recuperado de:

http://www.bioeticaunbosque.edu.co/Investigacion/tesis/SALUD/NANCY_ESPERANZA_FLECHAS.pdf

González, J. (1996). Ethos, destinos del hombre. (pp.93-99). Editorial Fondo de Cultura Económica y UNAM: México.

Sociedad Mexicana de Psicólogos. (2007) Código ético del psicólogo. (33-67) México: Trillas. Recuperado de:

http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/CODIGO_ETICO_SMP.pdf

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. (pp. 47-58). *Revista Puertorriqueña de Psicología*, (20).