

Universidad de Sonora. Unidad Regional Centro
División de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación
Programa Docente de Psicología

<i>Nombre de la asignatura:</i> Intervención Psicológica en Producción y Consumo I	<i>Ciclo escolar:</i> 2014-1
<i>Clave:</i> 7741	<i>Créditos:</i> 4
<i>Seriación:</i> No aplica	<i>Horas/Sem:</i> 2
<i>Eje de formación:</i> Especializante	<i>Caracter:</i> Optativa
<i>Modalidad:</i> Seminario	<i>Competencia a la que corresponde:</i> Intervención planeada
<i>Relaciones curriculares horizontales:</i> Teoría Psicológica I, Metodología de la Intervención Psicológica I, Practica Profesional I.	
<i>Relaciones Curriculares Verticales:</i> no aplica	
<i>Elaborado por:</i> Lic. Patricia Rodríguez Llanes, Lic. Leonardo Manzanares Durazo, Lic. Tania Karina Huerta González, Dra. Ana Lilia Banda Castro.	
<i>Revisado e impartido por:</i> Lic. Zayra Eugenia López López	zayral@psicom.uson.mx

Justificación

Pertinencia curricular:

Con base a lo establecido en el plan de estudios de Psicología, Intervención Psicológica I es un espacio educativo correspondiente al sexto semestre. Su antecedente es la Práctica Supervisada III, así como los saberes propios de la competencia de Diagnóstico. El objetivo de este espacio educativo es desarrollar la competencia de intervención psicológica con el enfoque de promoción en el escenario de producción y consumo centrándose en la construcción de tendencias psicológicas. Forma parte de los espacios educativos que promueven la competencia de intervención planeada.

Pertinencia disciplinar:

Se llevará a cabo la identificación de comportamiento que permita verificar el conocimiento y saberes en relación con la intervención psicológica en producción y consumo. Lo cual dará sustento teórico a la aplicación de procedimientos e instrumentos de medición y diagnóstico de problemas. Asimismo, este espacio educativo coadyuvará con la elaboración de programas de intervención y su implementación en virtud de que su naturaleza de seminario contextualiza el desempeño práctico del futuro psicólogo.

Pertinencia social:

Una de las funciones que ha identificado al psicólogo a través del desarrollo de su rol profesional es la necesidad de diagnosticar y resolver problemas referidos al individuo que impactan en su desarrollo e integración a sus actividades específicamente dentro de los ambientes laborales. El psicólogo, al intervenir de manera exitosa a través de actividades de promoción, prevención y/o rehabilitación, contribuirá a que los individuos interactúen y alcancen un funcionamiento óptimo dentro de las organizaciones.

Precurrentes necesarias

- Identificación de la dimensión psicológica.
- Representación cuantitativa de datos psicológicos.
- Representación cualitativa de datos psicológicos.
- Aplicación de procedimientos e instrumentos para la medición de lo psicológico.
- Aplicación de la metodología para el diagnóstico.

Objetivo general

Al finalizar el curso el alumno describirá y explicará de manera congruente las interacciones individuo-individuo, individuo-grupo, individuo-sistema organizativo.

Objetivos específicos

Al finalizar el curso el alumno:

- El alumno identificará el concepto de organización y sus elementos bajo un enfoque de sistema y su impacto en los procesos psicológicos del trabajador.
- El alumno explicará los procesos psicológicos del trabajador bajo un enfoque de distintos modelos.
- El alumno establecerá las fases del diagnóstico organizacional, a partir de los modelos revisados.

Dominio y Subdominio disciplinar

- Dominio: Psicología Aplicada
- Subdominio: Intervención

Contenido temático

1. Introducción al comportamiento organizacional

- 1.1. Definición de organización
- 1.2. Características de la organización
- 1.3. Tipos de organizaciones.
- 1.4. Enfoque de sistema de la organización.
- 1.5. Definición del comportamiento organizacional
- 1.6. Elementos clave del comportamiento organizacional
- 1.7. Procesos psicológicos asociados con las interacciones

2. Modelo del comportamiento organizacional de Robbins

- 2.1. Nivel individual
 - 2.1.1. Características biográficas
 - 2.1.2. Habilidades
 - 2.1.3. Personalidad
 - 2.1.4. Aprendizaje
 - 2.1.5. Percepción
 - 2.1.6. Motivación
 - 2.1.7. Valores y actitudes
- 2.2. Nivel grupal
 - 2.2.1. Comunicación
 - 2.2.2. Toma de decisiones
 - 2.2.3. Equipos de trabajo
 - 2.2.4. Liderazgo
 - 2.2.5. Poder y la política
 - 2.2.6. Conflictos
- 2.3. Nivel Organizacional
 - 2.3.1. Estructura y diseño de organización
 - 2.3.2. La tecnología

- 2.3.3. Diseño de trabajo
- 2.3.4. Políticas y prácticas de recursos humanos
- 2.3.5. Cultura organizacional
- 2.4. Resultados humanos
 - 2.4.1. Productividad
 - 2.4.2. Ausentismo
 - 2.4.3. Rotación de personal
 - 2.4.4. Satisfacción de personal

3. Modelos de comportamiento organizacional

- 3.1. Modelo autocrático
- 3.2. Modelo de custodia
- 3.3. Modelo de apoyo
- 3.4. Modelo colegiado
- 3.5. Modelo sistémico

4. Criterios para el establecimiento del diagnóstico organizacional

- 4.1. Qué es el diagnóstico organizacional
- 4.2. Acciones para iniciar un proceso de diagnóstico
- 4.3. Fases del diagnóstico organizacional
- 4.4. Principales modelos para realizar un diagnóstico organizacional

Modalidades de evaluación y acreditación

- Cumplimiento en tiempo y forma de cada una de las actividades programadas en el curso: tareas, exposición, informe y trabajo escrito.
- Prueba de competencia de los conocimientos adquiridos en relación al contenido temático.
- Cumplimiento de las obligaciones del estudiante especificadas en el reglamento escolar.

Bibliografía

1. Dávila, C. (2001). Teorías Organizacionales y Administración. Colombia: McGraw-Hill: pp. 1 a 18.
2. Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. 11va. ed. México: McGraw-Hill. pp. 30 a 53.
3. Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. 8va ed. México: Prentice-Hall. pp. 1-31, 40-79, 88-193, 238-335, 344-463, 476-541, 550-613, A1 a A15.