

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

Nombre de la asignatura: Intervención Psicológica en Producción y Consumo III
Ciclo escolar: 2014-1
Eje de formación: Especializante
Modalidad: seminario
Competencia a la que corresponde: Intervención planeada
Elaborado por: Oscar Yescas Domínguez
Fecha de elaboración: Enero del 2014

**Justificación:**

El proceso de cambio es una realidad en todas las empresas que requiere de un equipo multidisciplinario que servirá como agente de cambio, mediante el despliegue de competencias que permitan dinamizar las áreas de procesos, estructuras y conductas.

Ante esta situación, existe el compromiso de formar personas capaces de comprender a las organizaciones, de

planear, coordinar y diseñar programas de intervención y cambio organizacional aplicando tanto técnicas administrativas como de las ciencias del comportamiento para promover un ambiente de eficiencia y salud organizacional por lo que requiere incorporar en su formación profesional el bagaje teórico-práctico del Desarrollo Organizacional.

Las organizaciones están conformadas por individuos integrados a grupos formales, que interactúan entre sí para lograr ciertas metas planeadas. De ahí la necesidad de integrar el logro de las metas organizacionales con la satisfacción de las expectativas de los integrantes de la organización. Una forma de lograrlo es realizando intervenciones con enfoques de Desarrollo Organizacional que permitan lograr el desarrollo integral de la organización, es decir, lograr al cien por ciento las metas planeadas por la organización, al mismo tiempo que se satisfacen las necesidades de los integrantes de la misma.

Este seminario explica los procesos para administrar el cambio organizacional como una opción viable para mejorar la organización, desarrollando en el alumno las competencias de pensamiento estratégico, emprendedor, dirección de equipos de trabajo y gestión. Aborda los elementos teóricos, prácticos y metodológicos del desarrollo organizacional y su contexto cambiante; así como la aplicación de casos prácticos y vivenciales que le permiten al estudiante la reflexión y aprendizaje de los procesos de cambio y mejora continua

**Perfil Formativo**

Desarrollar el espíritu de investigación para la elaboración de diagnóstico, mediante la aplicación de modelos de análisis organizacionales, que lo lleven primeramente a una visión global de la situación organizacional y posteriormente a la visión de estrategias de cambio hacia mejores formas gerenciales, de ambientes de trabajo, en el uso de

tecnologías y de desarrollo de la administración. Para lo que desarrollará la habilidad de problematizar y gestionar las cuestiones organizacionales.

**Objetivo general:**

Al finalizar el curso, el alumno identificará las bases teóricas y prácticas del Desarrollo Organizacional, que le permitirán realizar en forma efectiva intervenciones de cambio planeado a nivel individual, grupal y organizacional.

**Objetivos específicos:**

Capacitar al alumno para:

1.- Conocer el Desarrollo Organizacional y su contribución a la mejora de las organizaciones, y distinguir los modelos teóricos y de investigación del DO, para fundamentar adecuadamente el diagnóstico organizacional.

2.- Identificar los aspectos fundamentales de la consultoría como son: la relación entre consultor-cliente; la ética de las organizaciones; relación entre políticas y prácticas de recursos humanos y el poder de la política en el DO

3.- El alumno identificará los modelos y estrategias de cambio planificado en la organización y métodos y técnicas de intervención para el mejoramiento de la misma, bajo el enfoque de desarrollo organizacional

2.- Conocerá los procesos de cambio en las organizaciones, así como las variables involucradas en las diferentes formas en las que se puede presentar el mismo

3. Aplicará los conocimientos teóricos y herramientas prácticas para diagnosticar a las organizaciones con el objeto de crear las condiciones para lograr el mejoramiento continuo de sus procesos mediante el diseño y conducción de estrategias de cambio organizacional planeado.

4.- Desarrollará la capacidad reflexiva sobre la necesidad del cambio, y como el egresado puede contribuir como agente de cambio a generar estos en las organizaciones que forman parte de la comunidad

5.-Diseñará programas de intervención en las organizaciones de acuerdo a la problemática detectada, orientadas a la promoción y prevención de interacciones

6.- Realizará intervenciones en la organización con base a un programa de cambio planeado

7. Comprenderá el rol del Agente de Cambio interno y externo, así como los desafíos en ambos modelos de intervención.

8.- Identificará un perfil del Agente de cambio Organizacional Planeado

**Contenido sintético:**

I.- Introducción al Desarrollo Organizacional

II.- Intervenciones en el marco del Desarrollo Organizacional

III.- Perfil del agente de cambio organizacional planeado

Aplicación profesional Empresas públicas o privadas e instituciones de asociación civil. El alumno será capaz de utilizar estratégicamente los conocimientos del Desarrollo organizacional, para lograr que las organizaciones y los individuos tengan más éxito y su calidad de vida sea más satisfactoria

Proceso de enseñanza-aprendizaje Deductivo, Inductivo, Analítico, Descriptivo, Explicativo, Tutorial, Reflexivo, Explorativo, Cooperativo, Individuales, Grupales, Talleres, Internet, Estudios de casos, Otras<sup>2</sup>, Lectura previa, Elaboración de ficha de resumen, Discusión de temas, Resolución de ejercicios, Trabajos de investigación, Formulación de ensayos, Exposición del maestro, Exposición de alumnos, Otras<sup>3</sup>, Pizarrón, Computación, Programas de computación, Ejercicios prácticos, Diapositivas, Libros de texto, Manual de prácticas, Manual de consulta, Otras<sup>4</sup>

Actividades específicas del alumno:

- Elaborar estrategias de intervención en el comportamiento en organizaciones específicas.
- Incorporar a la estrategia los criterios metodológicos, modelos e instrumentos de intervención

Actividades instruccionales:

- Ilustrar las diferentes concepciones de intervención organizacional.
- Discutir y ejemplificar las ventajas y limitaciones de los diferentes modelos de intervención y sus implicaciones en el comportamiento organizacional.
- Discutir y ejemplificar los diferentes tipos de instrumentos y criterios para la implementación de una intervención organizacional.

Modalidades de evaluación y acreditación

Evaluación del aprendizaje Para efectos de evaluación integral del presente curso de DO, se proponen las siguientes acciones y elementos, mismas que habrán de socializarse con los estudiantes y acordar las condiciones y valores que participarán:

A) EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

1. Tareas
2. Participación en actividades en clase
3. Reporte de diagnóstico empresarial (bajo el formato de un modelo revisado en clase).
4. Exposición de caso y/o temas, estudios y/o de diagnóstico en clase.
4. Exámenes Parciales

B) CRITERIOS DE DESEMPEÑO

1. Para tener bases al momento del desarrollo del tema se realizará una ficha de lectura previa. Su entrega de reporte o ficha que incluya la idea central, ideas principales, comentarios y bibliografía.
  2. Seguir metodología para el diagnóstico de las organizaciones (que contenga análisis de la situación y propuesta de cambio).
  3. La participación del alumno (para lo que es indispensable la asistencia del estudiante a clases).
  4. Presentar examen sobre la teoría que se revise en clase.
  5. El Cumplimiento de tareas y trabajos en tiempo y forma (cubrir parámetros).
-

Bibliografía, documentación y materiales de apoyo.

### El Desarrollo Organizacional

<http://www.monografias.com/trabajos14/desarrollo-organiz/desarrollo-organiz.shtml>

Desarrollo organizacional y cambio organizacional: ¿Qué es?

Enviado por **odicoaching**

Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos26/desarrollo-organizacional-definiciones/desarrollo-organizacional-definiciones.shtml#ixzz2qKtnNLIy>  
<http://www.monografias.com/trabajos26/desarrollo-organizacional-definiciones/desarrollo-organizacional-definiciones.shtml>

<http://www.theodinstitute.org/>

Eric Gaynor

CAMBIO ORGANIZACIONAL Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

[http://www.theodinstitute.org/ebooks/cambio\\_organizacional\\_y\\_desarrollo\\_organizacional.pdf](http://www.theodinstitute.org/ebooks/cambio_organizacional_y_desarrollo_organizacional.pdf)

<http://theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-academicos-bibliografia.html>

<http://theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-academicos-bibliografia/38-bibliografia/125-desarrollo-organizacional-parte-1.html>

<http://theodinstitute.org/joomla/transformando-empresas/compentencias-necesarias-para-cambiar.html>

[http://148.235.184.103:82/articulos.nsf/0/0a139b8b9a067cbf86256ada004d750d/\\$FILE/EdoArteDOMexico.pdf](http://148.235.184.103:82/articulos.nsf/0/0a139b8b9a067cbf86256ada004d750d/$FILE/EdoArteDOMexico.pdf)

MARIO ENRIQUE PINTO CRISTIANI

[http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Hospitalidad/Desarrollo\\_organizacional.pdf](http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Hospitalidad/Desarrollo_organizacional.pdf)

<http://www.cucea.udg.mx/?q=prevista&clave=AD129>

<http://www.cucei.udg.mx/carreras/industrial/sites/default/files/DesarrolloOrganizacional.pdf>

<http://www.ita.mx/reticulas/administracion-2010-234/Programas/8voSemestre/DesarrolloOrganizaional.pdf>

<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/231104/311/1/Material%20didactico%20desarrollo%20organizacional.pdf>

[http://www.psicologia.umich.mx/downloads/psicologia\\_plan\\_2010/programas\\_optativas/optativas\\_laboral/introduccion\\_al\\_desarrollo\\_organizacional.pdf](http://www.psicologia.umich.mx/downloads/psicologia_plan_2010/programas_optativas/optativas_laboral/introduccion_al_desarrollo_organizacional.pdf)

<http://btt.edu.mx/blog/wp-content/uploads/2010/09/desarrollo-organizacional2.pdf>  
<http://cursoampliacion.una.edu.ve/desarrollorganizacional/paginas/lectura2do.pdf>

<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>

[http://academia.uat.edu.mx/pariente/Libros/Pariente\\_Procesos%20de%20cambio%20y%20DO.pdf](http://academia.uat.edu.mx/pariente/Libros/Pariente_Procesos%20de%20cambio%20y%20DO.pdf)

Desarrollo organizacional económico e industrial

<http://www.viceinvestigacion.unal.edu.co/VRI/files/docs/Agendas/DOEI.pdf>

libro

<http://www.upid.edu.do/libros/PSICOLOGIA%20INDUSTRIAL%20ORGANIZACIONAL.pdf>

teorías organizacionales postmodernas

<http://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/11/vsc1de12.pdf>

[http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/E-Joventut/Recursos/Tipus%20de%20recurs/Documentacio/Internacional/Arxiu/80\\_Herramientas\\_para\\_el\\_desarrollo\\_participativo.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/E-Joventut/Recursos/Tipus%20de%20recurs/Documentacio/Internacional/Arxiu/80_Herramientas_para_el_desarrollo_participativo.pdf)

[http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2013/07/MAPAS-MENTALES\\_HERRAMIENTAS-PARA-POTENCIAS-NUESTRA-CREATIVIDAD.pdf](http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2013/07/MAPAS-MENTALES_HERRAMIENTAS-PARA-POTENCIAS-NUESTRA-CREATIVIDAD.pdf)

[http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CP0001\\_File\\_DO%20Como%20proceso%20de%20cambio.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CP0001_File_DO%20Como%20proceso%20de%20cambio.pdf)

la gestión del potencial humano en las organizaciones

<http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH013d.dir/doc.pdf>

[http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL%20DEL%20PARTICIPANTE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20\(1\).pdf](http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL%20DEL%20PARTICIPANTE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20(1).pdf)

teorías de la organización

<http://www.saludcolectiva-unr.com.ar/docs/SC-051plus.pdf>