

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 II	Ciclo escolar:2014-2
<i>Clave:</i> 7742	<i>Créditos:</i> 4
<i>Seriación:</i> Intervención Psicológica en Producción y Consumo I	<i>Horas/Sem:</i> 2
<i>Eje de formación:</i> Especializante	<i>Caracter:</i> Obligatoria
<i>Modalidad:</i> Seminario	<i>Competencia a la que corresponde:</i> Intervención planeada
<i>Relaciones curriculares horizontales:</i> Práctica Profesional II, Teoría Psicológica II, Metodología de la Intervención Psicológica II.	
<i>Relaciones curriculares verticales:</i> Intervención Psicológica en Producción y Consumo III	
<i>Elaborado por:</i> Oscar Yescas	

Justificación

Pertinencia curricular:

De conformidad con el Plan de Estudios de la Carrera de Psicología, aprobada por el H. Consejo Universitario, a la materia Intervención psicológica en Producción y Consumo II corresponde el establecimiento de habilidades de planeación e Intervención en escenarios reales donde sea posible observar la interacción de los Sujetos con la normatividad que rige la vida en sociedad y teniendo como nivel de Análisis las organizaciones sociales, dado que las siguiente asignatura Intervención psicológica en Producción y Consumo III será desarrollada a un nivel de análisis mas amplio.

Pertinencia disciplinar:

En el ámbito de la psicología de las organizaciones los fenómenos con los que se hace contacto en esta asignatura se relacionan con la interacción de Individuos como parte de una organización donde la estructura y función de la relación interpersonal permite observar la diversidad de la manifestación conductual tales como: identidad individual e identidad organizacional, comportamiento Inter. e intragrupal, En organizaciones diversas de pertenencia, o referencia: la organización laboral, escolar, o con aquellas organizaciones con las que se tiene un contacto temporal o permanente.

Pertinencia social:

En el ámbito social el psicólogo ha ido ganando espacios que le han permitido ampliar sus opciones de inclusión e intervención en problemáticas que rebasan el nivel individual de lo psicológico porque se definen en virtud de la pertenencia a un sinnúmero de organizaciones sociales que lo determinan. En nuestra entidad los problemas sociales que presentan las organizaciones son diversos y requieren atención inmediata: problemas de integración grupal a los equipos de trabajo, ausentismo, falta de productividad, alta rotación de personal, etc. El papel del psicólogo no solo implica la rehabilitación y/o modificación de los comportamientos antisociales o problemas que se presentan en las organizaciones sociales sino el desarrollo de condiciones que propicien una convivencia social sana a nivel preventivo

Objetivo general

El alumno describirá a las organizaciones formales del trabajo como parte del campo de acción del psicólogo, en las que puede intervenir mediante el diseño y conducción de estrategias de cambio organizacional planeado, con el objeto de crear las condiciones para lograr el mejoramiento continuo de sus procesos.

El alumno será capaz de describir estrategias de promoción y prevención de interacciones que se dan entre el individuo y su medio, con otros individuos, con el grupo y las organizaciones, tanto a nivel administrativo, económico, tecnológico y social.

Objetivos específicos (Competencias)

- 1.- Describir los fenómenos psicosociales que se dan en las organizaciones
- 2.- Desarrollar habilidades analíticas que le permitan relacionar fenómenos de la conducta organizacional observados con los conocimientos teóricos adquiridos
- 3.- Analizar problemas de conducta organizacional y planteará un marco conceptual teórico para la búsqueda de soluciones
4. Explicar diferentes modelos teóricos de organización bajo una perspectiva psicosocial
5. Describir el diagnóstico, aplicación de estrategias de conducción y formas de evaluación de modelos de cambio organizacional planeado, utilizando una perspectiva psicosocial
6. diseñar programas de intervención en las organizaciones de acuerdo a la problemática detectada, orientadas a la promoción y prevención de interacciones.
7. Identificar la dirección del cambio que requiere la organización.

Contenido Sintético

- I.- La dinámica del cambio social
- II.- La sociedad organizacional
- III.- Las organizaciones y el concepto de sistema
- IV.- La Psicología de las organizaciones
- V.- El cambio organizacional
- VI.- El diagnóstico organizacional

Formas de Conducción de Enseñanza-Aprendizaje

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

- Cumplimiento de cada de una de las tareas programadas. La evaluación de esta asignatura se determinará en conjunción con las realizadas en los seminarios vinculados horizontalmente, en porcentajes proporcionalmente equivalentes.
- Cumplimiento de las obligaciones del estudiante, establecidas en los reglamentos correspondientes.

Bibliografía de Apoyo

LA PSICOLOGÍA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES. Leonardo Schvarstein
<http://www.ufba.br/conpsi1999/F003.html>

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL. Fernando Zepeda Herrera .
Addison Wesley Longman de México, d. F. 1999

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL. *Adrián Furnham*. Ed. Oxford, University press.
México, D. F. Pp. 51-97

Teoría y método del diagnóstico organizacional
por Oscar Yescas Domínguez (oyescas@psicom.uson.mx)
<http://www.monografias.com/trabajos39/diagnostico-organizacional/diagnostico-organizacional.shtml>

SCHLEMENSON - El análisis organizacional como estrategia de cambio
<http://www.lafacu.com/apuntes/psicologia/SCHLEMENSON/default.htm>

Qué puede hacer la psicología organizacional por su empresa
http://www.psicoterapia.cl/articulos_laboral/que_puede_hacer_la_psicologia_organizacional_por_su_empresa.htm

Contenido temático	Desempeño	Saberes	Actividades del docente	Actividades del alumno	Evaluación (Evidencias)		Material de apoyo	Calendarización
					Desempeño	Conocimiento		
1. La dinámica del cambio social	Identificar las condiciones cambiantes de la dinámica social que prevalece al inicio del siglo y del milenio	Impacto de los cambios sociales en el comportamiento social	Explicar las características de la sociedad cambiante	describir diversos ejemplos que reflejen las condiciones cambiantes del medio social	Reportes escritos de ejemplos de cambios tecnológicos, políticos y económicos	Describir el impacto de los cambios sociales en las organizaciones	- LA DINAMICA DEL CAMBIO SOCIAL DEL NUEVO MILENIO. <i>Oscar Yescas (inédito)</i>	Primera reunión 2 horas
2. La sociedad organizacional	Reconocer el papel que juegan las organizaciones en la sociedad	Papel que juegan las organizaciones en la sociedad	Explicar el funcionamiento de la sociedad basado en la existencia de un sinnúmero de organizaciones	Explicar a la interinfluencia entre la sociedad y las organizaciones	reportes escritos de Ejercicios grupales sobre casos específicos de organizaciones y su influencia en la vida social	Evaluación escrita de conceptos y definiciones sobre el tema de las organizaciones y su influencia social	- LA NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES http://www.uas.mx/Departamentos/publicaciones/TEXTOS/senge.htm - RETOS DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL <i>Oscar Yescas (inédito)</i>	Segunda reunión 2 horas
Contenido temático	Desempeño	Saberes	Actividades del docente	Actividades del alumno	Evaluación Desempeño	Evaluación Conocimiento	Material de apoyo	Calendarización
3. Las organizaciones y el concepto de sistema	Identificar a las organizaciones como sistema social abierto	Teoría de sistemas Teoría de las organizaciones	Explicar a las organizaciones como objeto de estudio de un conjunto de disciplinas sociales	Analizar en ejercicios de discusión grupal las dimensiones de estudio de las organizaciones	Entrega de reporte individual sobre formas de abordar el estudio de las organizaciones	Evaluación escrita sobre conceptualización de la organización como sistema social abierto	- LAS ORGANIZACIONES Y EL CONCEPTO DE SISTEMA http://www.galeon.com/pcazau/resps_katz.htm - PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL. <i>Fernando Zepeda.</i> Ed. Addison Wesley Longman. México, D.F. pp. 1-22	Tercera reunión 2 horas

4. La Psicología y las organizaciones	<p>- Identificar el lugar que tiene la psicología en el desarrollo y construcción de una teoría de la organización</p> <p>- Explicar la historia, el campo y retos de la psicología organizacional</p>	<p>- Historia de la Psicología organizacional</p> <p>- Definición y concepto de Psicología organizacional</p> <p>- Campo de estudio de la Psicología Organizacional</p>	Describir y explicar la evolución de la Psicología industrial a la Psicología Organizacional	Explicar antecedentes, evolución y campo de estudio de la Psicología Organizacional	Elaboración de ensayo sobre campo de acción del psicólogo organizacional	Evaluación escrita sobre conceptos de Psicología organizacional	<p>- RETOS DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Oscar Yescas</p> <p>- LA PSICOLOGIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES Leonardo Schvarstein http://www.ufba.br/~conpsi/conpsi1999/F003.html</p> <p>- LA HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INTRODUCCIÓN Adrian Furnham</p> <p>- BLOQUE I: CONCEPTOS INTRODUCTORIOS DE LA PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES http://html.rincondelvago.com/psicologia-a-de-las-organizaciones.html</p> <p>- PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL L. Adrián Furnham. Ed. Oxford, University press. México, D. F. Pp. 51-97</p>	Cuarta y quinta reunión 4 horas
Contenido temático	Desempeño	Saberes	Actividades del docente	Actividades del alumno	Evaluación Desempeño	Evaluación Conocimiento	Material de apoyo	Calendarización
5. el cambio organizacional	Identificar las dimensiones de las organizaciones donde ocurre el cambio Reconocer la importancia de planificar los cambios de las organizaciones Explicar diferentes modelos y metodologías de	Concepto de cambio organizacional planeado Modelos y estrategias de intervención con fines de cambio organizacional	Explicar el cambio organizacional planeado como alternativa de desarrollo y crecimiento organizacional	Ilustrar con ejemplos la necesidad de cambios planeados en las organizaciones	Reportes de observaciones realizadas en organizaciones que reflejen la necesidad de cambios planeados	Evaluación escrita sobre conceptos, modelos y estrategias de cambio organizacional	<p>- El cambio organizacional Fernando Zepeda Herrera</p> <p>- <i>Técnicas de Intervención en Procesos de Cambio Organizacional.</i> Burkhard Gnass Tomado de: http://www.cybermedia-inc.com/%7Eneo-humanista/PELF/Gnass.html</p>	Sexta, séptima y octava reunión 6 horas

	cambio organizacional				s		<p>- CAMBIO ORGANIZACIONAL L. Adriana De Souza - P.A. & Partners http://www.abacolo.org.co/organizaciones/cambiorga.htm</p> <p>- Management Cambio organizacional: el por qué y el cómo Por CARMEN QUINTERO RUSSO http://www.sht.com.ar/archivo/Management/cambio_organizacional.htm</p> <p>- CONSTRUCCION DE MODELOS PARA APOYAR PROCESOS DE CAMBIO EN ORGANIZACIONES http://amauta.org/pel/f/Garnica.html</p> <p>- GESTIÓN DEL CAMBIO http://www.galeon.com/m_mendo/cambio.htm</p>	
Contenido tematico	Desempeño	Saberes	Actividades del docente	Actividades del alumno	Evaluación Desempeño	Evaluación Conocimiento	Material de apoyo	Calendarización
6. El diagnóstico organizacional	<p>Explicar la función del diagnóstico organizacional en el proceso de cambio planeado</p> <p>Describir diferentes modelos y estrategias de diagnóstico organizacional</p>	<p>Función del diagnóstico en el cambio planeado en las organizaciones</p> <p>Modelos de diagnóstico organizacional</p> <p>Técnicas y procedimientos de</p>	<p>Ilustrar con ejemplos de casos reales la importancia de realizar un diagnóstico organizacional antes de iniciar un proceso de cambio planeado</p>	<p>El alumno describirá diversos ejemplos que ilustren las ventajas de realizar un diagnóstico que defina el rumbo del cambio organizacional</p>	<p>Ejercicios grupales utilizando técnicas de diagnóstico organizacional y discusión grupal</p>	<p>Evaluación escrita sobre importancia del diagnóstico organizacional utilizando modelos y estrategias diversas</p>	<p>-TEORIA Y METODO DEL DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL Oscar Yescas (http://www.monografias.com/trabajos39/diagnostico-organizacional/diagnostico-organizacional.shtml)</p> <p>- CONSIDERACIONES PRELIMINARES PARA PENSAR LA PRACTICA DEL ANALISIS ORGANIZACIONAL EN</p>	<p>Octava y novena reunión 4 horas</p>

		diagnostico organizacional		cional			<p>CONTEXTOS ESPECIFICOS</p> <p><u>Leonardo Schvarstein</u> http://www.econ.uba.ar/www/institutos/admin/ceo/simposio99/schvarstein.htm</p> <p>- EL PROCESO DE DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL http://www.ruv.itesm.mx/cursos/maie/organizacion/cerrada/plan.htm</p> <p>- SCHLEMENSON – EL ANALISIS ORGANIZACIONAL COMO ESTRATEGIA DE CAMBIO http://www.lafacu.com/apuntes/psicologia/SCHLEMENSON/default.htm</p> <p>- El <u>DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL: <i>elementos, métodos y técnicas</i></u> http://www.infosol.com.mx/espacio/cont/invest/diagno.htm</p>
--	--	----------------------------	--	--------	--	--	---