

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LIC. EN PSICOLOGÍA



CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR



11 AGO. 2018

VIGENCIA

PROGRAMA DE ESTUDIO

INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
Ciclo escolar 2017B

Dr. Ezequiel Ramírez Lira
Presidente de la Academia de Estudios
Organizacionales

Dra. Berta Ermila Madrigal Torres
Jefe del Departamento de Ciencias Económicas
y Administrativas

Profesor de la Asignatura
Dr. Ezequiel Ramírez Lira

I. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

1.- ASIGNATURA:	Intervención Organizacional de la Psicología del Trabajo	
2.- CLAVE DE LA ASIGNATURA:	PA109	
3.- CARRERA:	Licenciatura en Psicología	
4.- CREDITOS:	6	
5.- CARGA HORARIA TOTAL:	60 HRS.	
6.- CARGA HORARIA TEORICA:	40 HRS.	
7.- CARGA HORARIA PRACTICA:	20 HRS.	
8.- HORA / SEMANA:	3 HRS.	
9.- TIPO DE CURSO	10.- PRERREQUISITOS	11.-CORREQUISITOS
Curso Taller	PA 108	Simultanea con PA 114
12.- ACADEMIA:	Estudios Organizacionales	
13.- DEPARTAMENTO:	Ciencias Económicas y Administrativas	
14.- DIVISIÓN:	División de Ciencias Sociales y Humanidades	
15.- FECHA DE ELABORACIÓN:	Agosto de 2001	
16.- PARTICIPANTES:	Lic. Ps. Ezequiel Ramírez Lira	
17.- FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN:	Julio de 2017	
18.- PARTICIPANTES:	Dr. Ezequiel Ramírez Lira	
19.-FECHA DE APROBACION POR LA INSTANCIA RESPECTIVA:	24 de julio de 2017	

II.- INTRODUCCIÓN

El estudiante de la Licenciatura en Psicología, después de haber cursado las asignaturas prerequisito de ésta área de especialización; el curso de Intervención Organizacional de la Psicología del Trabajo, es el último programado para sustentar la práctica profesional en ésta área de la Psicología, el alumno pone a disposición de la organización seleccionada para el trabajo de práctica, un modelo de intervención organizacional que le permita orientar una cultura organizacional a los procesos de mejora continua.

La asignatura se cursa de manera simultánea con la asignatura de Prácticas Profesionales Supervisadas de la Psicología del Trabajo, concluyendo así el bloque de formación de especialización correspondiente al área de la Psicología Organizacional. El curso proporcionará a los alumnos un modelo para el Desarrollo Organizacional, que permita su incursión en los procesos de cambio y mejora de las organizaciones, resaltando los aspectos psicológicos que se dan en este contexto, a partir de un desempeño ético.

Una vez cursada la asignatura, el alumno reforzará los conocimientos para incorporarlos a su perfil de futuro profesionista de la psicología; específicamente, esta asignatura abona al perfil de egreso de la siguiente manera:

- Estará en condiciones de mostrar una actitud crítica ante los fenómenos de la realidad del mundo de las organizaciones y el trabajo, desarrollando un sentido de disciplina ante el trabajo, así como de solidaridad y compromiso con la población, desde una perspectiva ética.
- Contar con habilidades y destrezas para analizar, sintetizar y reflexionar acerca del conocimiento que existe en el ámbito de la Psicología del trabajo.
- Manejar técnicas y herramientas propias de la disciplina para identificar problemas, establecer diagnósticos y proponer e implementar las soluciones pertinentes y prevenir la aparición de los problemas así como evaluar los efectos de sus intervenciones.

III.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Diseñar un modelo de Intervención Organizacional aplicable a una organización de la región sur de Jalisco, a partir de teorías y técnicas de la psicología del trabajo y organizacional, para generar un proceso de cambio planeado dentro de las organizaciones.

OBJETIVOS PARTICULARES.

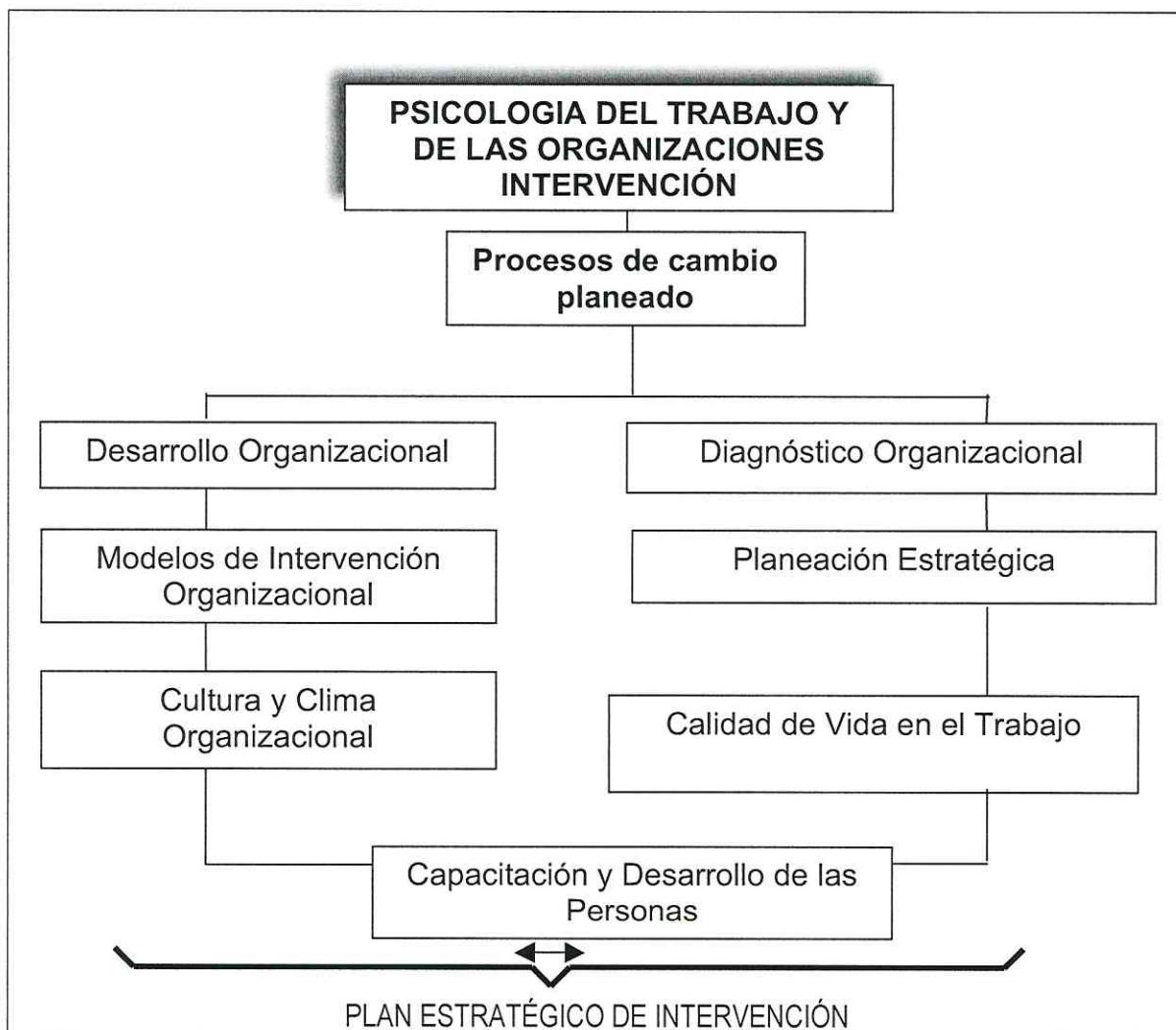
1. Elaborar un diagnóstico organizacional a partir de un modelo metodológico de investigación, para identificar el estado actual de la organización, tomando en cuenta la ética de las intervenciones.
2. Utilizar un modelo de diagnóstico organizacional para proponer estrategias de cambio planeado.
3. Aplicar los modelos de intervención organizacional pertinentes a los resultados del diagnóstico.
4. Desarrollar el plan estratégico organizacional que permita la optimización del manejo de los recursos para el logro de las metas organizacionales.
5. Identificar y evaluar la cultura y el clima organizacional para hacer propuestas de cambio

- más apegadas al contexto organizacional.
- Identificar los aspectos de la calidad de vida en el trabajo en la organización para el establecimiento de una filosofía de calidad total.
 - Instrumentar estrategias de capacitación y desarrollo integral en el trabajo, para el logro de los objetivos, metas y el cambio organizacional.

IV.- INDICE

Nombre de las Unidades temáticas	Carga horaria
1. Desarrollo organizacional	6 Hrs
2. Diagnóstico Organizacional	6 Hrs
3. Modelos de intervención organizacional	6 Hrs
4. Planeación estratégica	6 Hrs
5. Cultura y Clima Organizacional	5 Hrs
6. Calidad de vida en el trabajo	5 Hrs
7. Capacitación y desarrollo de las personas	6 Hrs

V.- ESTRUCTURA CONCEPTUAL



VI.- DESARROLLO DE LAS UNIDADES TEMATICAS (CONCEPTUALES)

UNIDAD CONCEPTUAL			
Nombre	(CHT) (CHP)	No. Horas	Hrs.
1. Desarrollo Organizacional (DO) 1.1. Definición y fundamentos del DO 1.2. Proceso de instrumentación del DO 1.3. Elementos y características del DO 1.4. Intervención del DO en las organizaciones.	CHT CHP	6 2	Hrs.
2. Diagnóstico Organizacional 2.1. Elementos del Diagnóstico 2.2. Modelos de Diagnóstico (Revisar aplicación, artículos) 2.3. Evaluación y resultados del diagnóstico 2.4. Implicaciones éticas en los procesos de intervención diagnóstica.	CHT CHP	6 3	Hrs.
3. Modelos de intervención organizacional 3.1 Intervenciones tecno estructurales 3.2 Intervenciones socio técnicas 3.3 Intervenciones en Recursos Humanos	CHT CHP	6 3	Hrs.
4. Planeación estratégica 4.1. Concepto de plan estratégico 4.2. Elaboración de planes estratégicos 4.3. Ventajas y desventajas de la planeación estratégica			
5. Planeación estratégica 5.1. Concepto de plan estratégico 5.2. Elaboración de planes estratégicos 5.3. Ventajas y desventajas de la planeación estratégica	CHT CHP	6 3	Hrs.
6. Cultura y Clima Organizacional 6.1. Definición de cultura y clima organizacional 6.2. Factores que determinan la cultura y el clima organizacional 6.3. Instrumentos de diagnóstico de cultura y clima organizacional 6.4. Aplicación, análisis e interpretación del diagnóstico de cultura y clima laboral. 6.5. Conflicto y cambio organizacional	CHT CHP	5 3	Hrs.
7. Calidad de vida en el trabajo 7.1. Concepto de Calidad de vida en el trabajo 7.2. Importancia de la calidad de vida en el trabajo 7.3. La Calidad Total	CHT CHP	5 3	Hrs.
8. Formación y Desarrollo de las personas en la organización 8.1. Concepto de Formación y Desarrollo 8.2. Importancia de la Formación en las organizaciones 8.3. Modelos de Formación	CHT CHP	6 3	Hrs.

8.4. El Desarrollo Integral en las organizaciones 7.5. Evaluación de los programas de formación y desarrollo			
TOTAL	CHT CHP	40 20	60

SUBPRODUCTOS DE APRENDIZAJE:

1. En equipos de no más de tres personas, los alumnos diseñarán el modelo de diagnóstico para una organización, previamente elegida, para lo cual basará su trabajo en un método investigativo y lo presentará en sesión plenaria.
2. El equipo desarrollará un proceso de intervención vinculando los conocimientos contenidos en la asignatura, por cada tema abordado en clase, presentará una actividad expositiva para dar cuenta de la lectura revisada, además como evidencia escrita, presentará un mapa conceptual del proceso de intervención.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS.

VII.- NOMBRE DE LA PRÁCTICA	CARGA HORARIA
Proceso de intervención organizacional a partir de un modelo diagnóstico de desarrollo organizacional.	20

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Altschul, C. (2002). *Estar de Paso: roles y competencias del consultor*. Argentina: Granica.
- Ackoff, R. (2004). *Planificación de la empresa del futuro*. México: Limusa
- Anca de, C. Vázquez, A. (2005) *La gestión de la diversidad en la organización global*. España: Prentice Hall.
- Cantú, H. (2001). *Desarrollo de una cultura de calidad*. México: McGraw Hill.
- Cantú, H., Juran, M. y Koontz, H. (2005). *Calidad para la globalización*. México: McGraw Hill.
- Facultad de Psicología Universidad de la República. (2008). *Psicología y organización del trabajo IX: crítica de la cultura organizacional claves para cambiar la organización del trabajo*. Montevideo: Psicolibros Universitarios.
- Fernández, A. (2006). *Dirección y planificación estratégicas en las empresas y organizaciones*. España: Diaz de Santos.
- French, W., Bell, C. y Zawacki, R. (2007). *Desarrollo Organizacional: transformación y administración efectiva del cambio* (6^a ed.) México: McGraw Hill
- Gairín J. (Eds.) (2003). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. España: Praxis.
- Guimaraes, L. A. M. (2015). Qualidade de vida e psicología da saúde ocupacional. En Niituna, A. J. *Temas Avançados em Qualidade de Vida*. (Vol.1 pp. 87-108). Brasil: Midiograf
- Montaño, L. (Coord.). (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Porrua.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *La consultoría de empresas: guía para la profesión*. México: Limusa.
- Patlán, J. (coord.). (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno
- Rodríguez, A (Coord.) (2004) *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC
- Vidal, E. (2004). *Diagnóstico Organizacional: evaluación sistemática del desempeño empresarial en la era digital*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Wittke, T. y Melogno P. (Compiladores) (2009) *Psicología y organización del trabajo X: producción de subjetividad en la organización del trabajo*. Montevideo: Psicolibros Universitarios.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Alcover, C., Martínez, D. y Rodríguez, F. et al. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGraw Hill.
- Gan, F. y Triginé J. (2006). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. España: Díaz de Santos.
- Gore, E. y Vázquez, M. (2004). *Una introducción a la formación en el trabajo: hacer visible lo invisible*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Pineda. P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. España. Ariel Educación.
- Shaughnessy, J. (2010). *Métodos de investigación en psicología*. México: Mc Graw-Hill

VIII.- EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

La evaluación consistirá en la permanente revisión y análisis de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a partir del estudio de casos, con la finalidad de actualizar dicho proceso y desarrollar la intervención.

EVALUACIÓN DEL PROFESOR

Se realizará paralela a la del proceso enseñanza-aprendizaje en todos los momentos, tomando en cuenta no solo los conocimientos en el ámbito individual sino también la metodología utilizada.

EVALUACIÓN DE LA METODOLOGIA DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Se llevará a cabo en todo momento, contemplando los factores que facilitan, así como los que obstaculizan el proceso de las actividades realizadas para el logro de los objetivos, el desarrollo del programa, los recursos didácticos, los productos terminales, y la labor del profesor.

EVALUACIÓN DEL ALUMNO

Esta se efectuará de manera permanente durante el ciclo escolar, tomando en cuenta los diferentes

factores de antemano propuestos para que el alumno acredite el curso, principalmente los relacionados con exposiciones, presentación de avances de trabajo práctico, entrega de reportes de lectura por tema y la realización de las evaluaciones parciales contempladas al final de cada Unidad temática.

IX.- ACREDITACION DEL CURSO

CONCEPTO	PORCENTAJE
Número de asistencias mínimas para acreditar en ordinario	80%
Número de asistencias mínimas para acreditar en extraordinario	65%

X.- CALIFICACIÓN DEL CURSO:

Participación en clase, a partir de foros de discusión, y exposiciones en clase	20%
Entrega de reportes de lectura y/o mapas conceptuales que contengan la posición personal (no resumen)	15%
Evaluación del conocimiento teórico	25%
Trabajo Terminal: consistirá en un documento que contenga los resultados del diagnóstico y lo obtenido con el proceso de intervención, mismo que deberá ser firmado por el responsable del estudiante en el escenario de prácticas.	40%

CURRICULUM VITAE DEL PROFESOR

DATOS GENERALES:

Nombre: Ezequiel Ramírez Lira

Correo electrónico: ezequielr@cusur.udg.mx

FORMACIÓN PROFESIONAL BASICA:

Lic. en Psicología por la Universidad Autónoma de Coahuila

ESTUDIOS DE POSTGRADO:

Mtria. en Desarrollo Organizacional y Humano por la Universidad del Valle de Atemajac

Dr. en Desarrollo Humano en Organizaciones por la Universidad del Valle de Atemajac

CERTIFICACIONES:



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN DE CIENCIAS, ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA DE LIC. EN PSICOLOGÍA

Planeación			
División: Ciencias Sociales y Humanidades Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas		Asignatura: Intervención Organizacional de la Psicología del Trabajo Profesor: Dr. Ezequiel Ramírez Lira Ciclo escolar: 2017 B	
Mes	Día	Contenido	Técnica
Agosto	14 y 16	Puesta en común y encuadre de la asignatura	Dinámica grupal para el conocimiento de los miembros del grupo.
	21 y 23	El Desarrollo Organizacional (DO)	Lluvia de ideas, trabajo en grupos y plenaria Búsqueda libre en bases de datos y bibliografía de los conceptos: Naturaleza y objeto del DO Alcance de los servicios del DO Relación cliente consultor, consultoría y cambio. Responder a las preguntas ¿qué es DO? ¿qué papel guarda en la psicología? ¿qué competencias personales y profesionales se debe tener para la aplicación del DO? Identificar un caso donde se haya aplicado un modelo de desarrollo organizacional que puede ser extraido de un libro o internet. El caso debe tener: antecedentes, instrumentos, resultados y competencias evidenciadas.
	28 y 30	El Desarrollo Organizacional (DO)	Lluvia de ideas, trabajo en grupos y plenaria Búsqueda libre en bases de datos y bibliografía de los conceptos: Naturaleza y objeto del DO Alcance de los servicios del DO Relación cliente consultor, consultoría y cambio. Responder a las preguntas ¿qué es DO? ¿qué papel guarda en la psicología? ¿qué competencias personales y profesionales se debe tener para la aplicación del DO? Identificar un caso donde se haya aplicado un modelo de desarrollo organizacional que puede ser extraido de un libro o internet. El caso debe tener: antecedentes, instrumentos, resultados y competencias evidenciadas.



Planeación

División: Ciencias Sociales y Humanidades Departamento: Ciencias Económicas y Administrativas		Asignatura: Intervención Organizacional de la Psicología del Trabajo Profesor: Dr. Ezequiel Ramírez Lira Ciclo escolar: 2017 B		
Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Septiembre	4 y 6	Diagnóstico organizacional. Elementos del diagnóstico, modelos de diagnóstico; evaluación y resultados.	Exposición por equipos, plenaria, trabajo en equipos y plenaria final.	Presentación de casos reales, <u>publicados en revistas o portales del área</u> . Los casos serán presentados por cada equipo a modo de cartel de investigación: nombre del trabajo, autores, país o localidad, palabras clave, teoría, método de trabajo, instrumentos, resultados y conclusiones. ¿Con esta primera actividad podríamos responder a los temas sugeridos en la unidad? Cada equipo debe traer 2 libros que aborden la temática.
	11 y 13	Diagnóstico organizacional. Elementos del diagnóstico, modelos de diagnóstico; evaluación y resultados. Cierre del tema.	Lluvia de ideas, preguntas orientadoras.	Trabajo en clase a partir de la investigación personal del tema. Preguntas orientadores del tema.
	18 y 20	Modelos de intervención organizacional	Lluvia de ideas. Análisis de caso por equipos.	Lectura de artículos bajados de la biblioteca virtual y consulta de bibliografía. En grupos los estudiantes expondrán los casos encontrados y harán un análisis comparativo con las organizaciones en las que se desarrolla la práctica.
	25 y 27	Modelos de intervención organizacional	Lluvia de ideas. Análisis de caso por equipos.	Lectura de artículos bajados de la biblioteca virtual y consulta de bibliografía. En grupos los estudiantes expondrán los casos encontrados y harán un análisis comparativo con las organizaciones en las que se desarrolla la práctica.
Octubre	2 y 4	Planeación estratégica	Trabajo en clase, lluvia de ideas.	Lectura previa. La planeación estratégica en la pequeña y mediana empresa
	9 y 11	Cultura y clima organizacional	Ánalisis en equipo de la lectura	Lectura previa. Marco teórico de tesis de cultura organizacional, será proporcionado por el profesor. Ficha de lectura: parte superior izquierda nombre alumno. Superior derecha, bibliografía de acuerdo a APA. Título de lectura. Ideas principales, 20 conceptos clave en la lectura; 20 conceptos técnicos de la lectura. (Cuidar redacción y faltas de ortografía).
	16 y 18	Cultura y clima organizacional	Revisión del instrumento para caracterizar cultura organizacional.	Revisión de instrumentos para caracterizar cultura organizacional y aplicación del ECCO instrumento que será proporcionado por el profesor. Ficha de lectura, ideas principales.



Planeación

División: Ciencias Sociales y Humanidades		Asignatura: Intervención Organizacional de la Psicología del Trabajo Profesor: Dr. Ezequiel Ramírez Lira Ciclo escolar: 2017 B		
Mes	Día	Contenido	Técnica	Tarea
Octubre	25 y 30	Cultura y clima organizacional	Revisión del instrumento para caracterizar cultura organizacional.	Revisión de instrumentos para caracterizar cultura organizacional y aplicación del ECCO instrumento que será proporcionado por el profesor. Ficha de lectura, ideas principales.
Noviembre	1 y 6	Calidad de vida en el trabajo	Ánalisis de la lectura seleccionada y presentación en plenaria.	Calidad de vida en el trabajo de Juana Patán
	8 y 13	Gestión de la calidad.	Ánalisis de caso práctico	Presentación en clase de casos sobre calidad de vida en el trabajo
	15 y 22	Formación y Desarrollo de las personas en la organización	Ánalisis de conceptos relacionados y aplicación caso práctico organizacional	Lectura previa. Capítulo 10, del libro. Psicología del trabajo. Autores: Santiago Pereda, Francisca Berrocal y Miguel Alonso. Ficha de lectura: parte superior izquierda nombre alumno. Superior derecha, bibliografía de acuerdo a APA. Título de lectura. Ideas principales. Pendiente de definir las características de la ficha. Páginas 351-412.
	23	Formación y Desarrollo de las personas en la organización	Diagnóstico de necesidades de formación y desarrollo.	Presentación de las principales necesidades detectadas en la organización.
	27 y 29	Evaluación del proceso de intervención organizacional	Desarrollo de un esquema de evaluación de manera grupal	Aplicar un modelo de evaluación, que de cuenta de los resultados obtenidos en el proceso de intervención
Diciembre	4 y 6	Asesoría para el trabajo final	Revisión por equipos	Cada equipo presentará su documento final para revisión previa a la entrega.
	11	Entrega de trabajo final	Dinámica de retroalimentación	Entrega de dispositivo magnético que deberá contener el trabajo final.

