



Centro Universitario de Ciencias de la Salud

Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Centro Universitario

CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD

Departamento:

DEPTO. DE PSICOLOGIA APLICADA

Academia:

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre de la unidad de aprendizaje:

INTERVENCION ORGANIZACIONAL

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
I9156	48	16	64	7

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Programa educativo	Prerrequisitos:
CT = curso - taller	Licenciatura	(LPGI) LICENCIATURA EN PSICOLOGIA / 7o.	CISA I9155

Área de formación:

AREA ESPECIALIZANTE SELECTIVA

Perfil docente:

Licenciado en Psicología, deseable con maestría o doctorado relacionado con el área, experiencia en el campo laboral e investigación, con 2 años de experiencia docente como mínimo y con formación docente en competencias profesionales integradas.

Elaborado por:

Raúl Flores Carrillo

Evaluated and updated by:

María Guadalupe Rodríguez Sánchez
María Dolores de la Torre Barba
Raúl Flores Carrillo
Ignacio Avelino Rubio
David Elicerio Conchas
Jaime Quintero Ruiz
Aristóteles Dávila Martínez
Manuel Arión Jiménez Sánchez
Alina Mariela Cárdenas Gómez

	Alejandro Sergio González Robles José Francisco Reyes Rodríguez
--	--

Fecha de elaboración:	Fecha de última actualización aprobada por la Academia
28/02/2017	30/08/2020

2. COMPETENCIA (S) DEL PERFIL DE EGRESO

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA
Profesionales
Indaga, promueve, interviene y evalúa procesos, estructuras y funciones en los campos de educación, integración educativa, salud clínica, social y de las organizaciones desde diferentes enfoques teóricos, para la mejora de la calidad de vida de los individuos, grupos, comunidades, organizaciones e Instituciones en el sector público, privado y social; con un espíritu de colaboración, profesionalismo, respeto, equidad, responsabilidad, solidaridad y tolerancia;
Investiga, interviene, previene y evalúa, desde una perspectiva psicosocial y transdisciplinaria, proyectos, planes y programas relacionados con procesos socio estructurales e interculturales y de transculturación, relacionados con problemáticas sociales, como son: medio ambiente, del desarrollo urbano-rural sustentable, calidad educativa, salud mental para incidir en la reorientación y aplicación de políticas públicas en el ámbito local, estatal, regional, nacional y global, con un alto espíritu de liderazgo, profesionalismo, colaboración, respeto y solidaridad;
Socio- Culturales
Comprende y participa con los diversos grupos sociales y culturales, en contextos y escenarios económico-políticos, con una postura reflexiva y crítico propositiva, aplicando los elementos teóricos-metodológicos y técnicos desde una postura transdisciplinar, con respeto a la diversidad e identidad, y contribuyendo al desarrollo de las instituciones y sociedades democráticas, con congruencia ética y responsabilidad profesional;
Técnico Instrumentales
Utiliza herramientas básicas de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo del autoaprendizaje- como recursos cognitivos, lingüísticos del español, además de otras lenguas- para la comprensión y comunicación oral y escrita, en los contextos académicos, profesionales y sociales. Todo ello con sentido de responsabilidad en su carácter crítico reflexivo;

3. PRESENTACIÓN

<p>La unidad de aprendizaje 19156 Intervención Organizacional se define como la integración y aplicación de procesos, métodos y acciones de cambio planeado enfocado a evaluar, planear y organizar los recursos organizacionales en el contexto del trabajo, con una visión estratégica en la formación académica del psicólogo organizacional, así como su implicación, aportación y trascendencia en este campo profesional. El objeto de estudio es el comportamiento humano laboral en las organizaciones, con el fin de observar, describir, explicar, predecir y mantener ambientes laborales adecuados que coadyuven al crecimiento y desarrollo tanto de los empleados como de las organizaciones.</p> <p>Esta unidad de aprendizaje forma parte del subsistema de psicología organizacional, de la carrera de licenciado en psicología y tiene como prerrequisito: 19155 Desarrollo del capital humano debiéndose cursar de manera simultánea con la unidad de aprendizaje: 19157 Comportamiento y salud laboral en la psicología organizacional. De igual manera, la presente unidad de aprendizaje, 19156 Intervención organizacional, se plantea como un curso taller con una duración de 64 horas; desglosada con 48 horas teoría y 16 horas de práctica, pertenece al departamento de psicología aplicada.</p> <p>Se correlaciona en el estudio de la conducta humana con las siguientes unidades de aprendizaje pertenecientes a la academia de psicología organizacional: 19135 Psicología organizacional, 19155 Desarrollo del capital humano, 19157 Comportamiento y salud laboral en la psicología organizacional, 19158 Prácticas profesionales en psicología organizacional, 19159 Temas actuales de psicología organizacional, 19173 Capacitación y desarrollo de personal, 19180 Recreación en las organizaciones, 19217 Intervención organizacional de la psicología del trabajo,</p>
--

18795 Recreación laboral, terapéutica y turística, 18931 Gestión del talento aplicado a enfermería, 18711 Gestión del talento aplicado a enfermería.

4. UNIDAD DE COMPETENCIA

Comprende teorías, métodos y técnicas organizacionales para investigar, analizar e intervenir en contextos laborales profesionales combinando saberes teóricos, prácticos y formativos con el firme propósito de propiciar un desarrollo personal y profesional en los trabajadores, coadyuvando de igual manera en el crecimiento y desarrollo sustentable de las empresas.

5. SABERES

Prácticos	Contrasta con criterios de selección diversas opciones de técnicas de cambio planeado a partir de un diagnóstico en diferentes contextos del trabajo como una manera de intervención organizacional. Aplicación, desarrollo y análisis casos prácticos en donde se integren los subtemas de este programa de estudios, se establecerán los objetivos básicos que las organizaciones definen para su funcionamiento.
Teóricos	Describe el proceso de diagnóstico de ambiente y desarrollo organizacional en el contexto del trabajo. Identifica métodos de investigación en psicología organizacional. Comprende el proceso de gestión y consultoría organizacional en el contexto del trabajo. Explica el proceso de la implementación de técnicas de cambio planeado en las organizaciones. Determinar las premisas y suposiciones que acontecen en las organizaciones a través del análisis de ejemplos reales, y presentarlos en clase para su reflexión.
Formativos	Reafirma con una actitud de justicia y equidad en su desempeño profesional. Participa de una manera crítica, responsable, productiva y con alta calidad profesional. Reconoce un alto sentido ético de respeto a la individualidad, los grupos y las organizaciones en sus normas y políticas sin dejar de lado la honestidad y la integridad social. Capacidad de análisis y síntesis Desarrollo de habilidades de comunicación oral y escrita en su propia lengua. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica para el desarrollo de organizaciones sustentables.

6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)

I Planeación Estratégica
1.1 Definición y concepto
1.2 Etapas
1.3 Ventajas y desventajas
II Administración por Objetivos
2.1 Definición y concepto
2.2 Etapas
2.3 Ventajas y desventajas
III Intervención Organizacional en el Contexto del Trabajo.
3.1 Investigación en psicología organizacional
3.2 Desarrollo organizacional y cambio planeado
3.3 Intervenciones en el contexto organizacional
3.4 Gestión y consultoría organizacional
3.5 Diagnóstico del clima organizacional

IV Reingeniería y administración del cambio

4.1 Definición y concepto

4.2 Etapas

4.3 Ventajas y desventajas

V Calidad

5.1 Definición y concepto

5.2 Antecedentes

5.3 Sistemas de calidad

5.4 ISO 9000

5.5 Ventajas y desventajas

5.6 Seis sigma

5.6.1 Definición y concepto

5.6.2 Ventajas y desventajas

VI Coaching en el Trabajo

6.1 Definición y concepto

6.2 Tipos de intervención

6.3 Ventajas y desventajas

VII Proyecto de Plan de vida y carrera

7.1. Incorporación

7.2 Permanencia y desarrollo

7.3 Desvinculación

7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

1 Asistencia y participación en clase

2. Análisis, interpretación y reflexión de casos prácticos

8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

8.1. Evidencias de aprendizaje	8.2. Criterios de desempeño	8.3. Contexto de aplicación
Casos prácticos	El alumno desarrollará habilidades de análisis de información proveniente de casos reales y aplicables a los temas vistos en cada unidad de manera crítica, conocimiento y adaptación de culturas organizacionales, así como capacidad de resolución y análisis de problemas. Identificar la naturaleza de los cambios, así como los cambios en el sistema orgánico y en el campo de fuerza, presentado mediante el uso de diapositivas.	Contexto académico-profesional del trabajo.
Mapas conceptuales, ensayos y/o investigación documental	Capacidad de análisis y síntesis de conceptos de Intervención Organizacional mediante el uso de mapas conceptuales. Investigar, analizar y comprender a través de la consulta documental para determinar las premisas y	Contexto académico-profesional del trabajo.

	situaciones actuales que acontecen en las organizaciones con ejemplos reales y presentando su reflexión mediante ensayos.	
Foros de discusión	Discutir los resultados de las investigaciones y prácticas realizadas durante las sesiones, donde expondrán su reflexión y análisis crítico sobre los temas tratados reforzando su capacidad de generar propuestas de trabajo y cambio planeado.	Contexto académico-profesional del trabajo.
Proyecto integrador	Los alumnos presentarán los resultados de la aplicación de los instrumentos tratados durante la clase en una organización local, con propuestas de soluciones para el manejo de situaciones específicas haciendo uso de las tecnologías de la información y entregando un portafolio de evidencias con instrumentos y herramientas utilizadas.	Contexto académico-profesional del trabajo.

9. CALIFICACIÓN

- Casos prácticos integrales	30%
- Mapas conceptuales, ensayo y/o investigación documental	20%
- Foros de discusión	10%
- Proyecto integrador y portafolio de evidencias de intervención	40%
- TOTAL	100%

10. ACREDITACIÓN

El resultado de las evaluaciones será expresado en escala de 0 a 100, en números enteros, considerando como mínima aprobatoria la calificación de 60.

Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado de la evaluación en el periodo ordinario, deberá estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades.

El máximo de faltas de asistencia que se pueden justificar a un alumno (por enfermedad; por el cumplimiento de una comisión conferida por autoridad universitaria o por causa de fuerza mayor justificada) no excederá del 20% del total de horas establecidas en el programa.

Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, debe estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente; haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente y tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades.

11. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Aamodt, M. *Psicología Industrial/Organizacional, Un enfoque aplicado*, Cengage Learning, México: 2010
- Audirac, C., (2014). *Desarrollo organizacional y consultoría*, México: Trillas.
- Reyes, A., (2016). *Administración por objetivos*, México: Limusa.
- Arciniegas Rodríguez, Yuly Cristina, Cárdenas Niño, Lucila, Barrera Cárdenas, Mónica, *Modelo de intervención en clima organizacional* International Journal of Psychological Research, [en línea] 2009, 2 (Sin mes). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023513005>
- De Faria Mello, Fernando Achilles (2004). *Desarrollo Organizacional*. Editorial: LIMUSA, Noriega editores. México
- Edel, R. García, A. Guzmán, F.: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en Edel, R. García, A. Guzmán, F. (2007). "Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fernández, M.M., G. Ramírez y Hernández (2012). "La intervención organizacional: una actividad científica y profesional para el cambio profundo en las organizaciones", *Ide@s CONCYTEG*, 7 (79), pp.39-53.
- Furnham, A., (2001) *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega/Oxford.
- García, Apolinar (2014). *Teoría de las Organizaciones*. México: Alfaomega Grupo Editor. Recuperado en: <http://ebooks.alfaomegagrupoeeditor.com/pdfreader/teora-de-las-organizaciones>
- Guisar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. México, Mc. Graw Hill/Interamericana.
- Hernández, J.A. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Recuperado de: <https://www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx>
- Kossek, E., Hammer, L., Kelly, y Moen, E. (2013). *Designing Work, Family & Health Organizational Change Initiatives*. *Organizational Dynamics*, Vol. 43(1) 53-63. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.10.007>
- Manganelli, Raymond L. Klein, Mark M. (1995). *Como Hacer Reingeniería*. México: Gpo. Editorial Norma.
- Montano, D., Hoven, H., y Siegrist, J. (2014). *Effects of organizational-level interventions at work on employees' health: a systematic review* *BMC Public Health*, 14:135. Recuperado de: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/14/135>
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill/Interamericana.
- Omachonu, V., y Ross, J. (2014) *Principios de calidad total*. México: Trillas.
- Pande, Peter S., Holpp, Larry. (2002). *Que es Seis Sigma?* Mc. Graw Hill Profesional.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson/Prentice Hall.
- Uribe, J.F., (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Zeus P. y Skiffngton S. (2002). *Coaching en el trabajo*. España: Mc-Graw Hill.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Best, A., Smit, J., F. Faber de L., (2012) *Interventions and their relation to organizational culture and project management*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 00 (2012) 000–000. Published by Elsevier Ltd. Selection and/or peer-review under responsibility of IPMA. Recuperado de: https://aetsveld.files.wordpress.com/2012/11/aa076_paper-intervention-and-relation-organizational-culture-and-pm.pdf

Daft, R., (2015). Teoría y diseño organizacional. México: Cengage Learning Editores.

Duhe, C., Garza, R., y Quintanilla, A. M. (2016). Coaching ejecutivo: Una opción para el desarrollo de la gente. México: Trillas.

Elizondo, A., (2003). Manual ISO-9000, Uso y aplicación de la norma internacional. México: Ediciones Castillo.

Fontalvo T., y Vergara, J.C.(2010). La Gestión de la Calidad en los Servicios ISO 9001:2008, Edición electrónica gratuita. Recuperado en: www.eumed.net/libros/2010e/823/

Gil, F. y Alcover, J.M. (2004). Técnicas grupales en contextos organizacionales. España. Ediciones Pirámide.

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2012). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.

Jones, G.R., y George, J.M. (2014). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill.

Ley Federal del Trabajo, Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

Madrigal, B.E., (2013) Líderes y liderazgo, Editorial Universitaria: Universidad de Guadalajara.

Nokes, S., Major, I., Greenwood, A. Allen, D., Goodman, M. (2007) La guía definitiva de la gestión de proyectos. España: Prentice Hall.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Manual de elaboración de proyectos: Una herramienta paso a paso para apoyar el desarrollo de las cooperativas y otras formas de organizaciones de autoayuda. Recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_173149.pdf

Rodríguez Fernández, A. (2004). Psicología de las Organizaciones. (U. O. Catalunya, Editor) Recuperado de Digitalia Hispánica: <http://www.digitaliapublishing.com.wdg.biblio.udg.mx:2048/a/20502/psicolog-a-de-las-organizaciones>

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica México: Manual Moderno.

Zepeda Herrera F. (2017). Psicología Organizacional. México: Pearson Educación de México