



Programa de estudio

1.-Área académica

Ciencias de la salud

2.-Programa educativo

Facultad de Psicología

3.-Dependencia/Entidad académica

Facultad de Psicología, zona Xalapa.

4.-Código

5.-Nombre de la Experiencia educativa

6.-Área de formación

	Desarrollo Organizacional	principal	secundaria
		Disciplinar Org.	Psicología

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	4	0	4	Ninguna

8.-Modalidad

9.-Oportunidades de evaluación

Curso/Taller	AGJ= Cursativa
--------------	----------------

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Ninguno	Ninguno

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	25	10

12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

13.-Proyecto integrador

Academia de Psicología Organizacional	Desarrollo de entornos de calidad de vida, competencia y productividad en las organizaciones
---------------------------------------	--

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
Febrero 1999	Enero 2013	Enero 2013

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Mtro. Javier Jiménez Aponte; Dr. Pedro Contreras Delgadillo; Dr. Raúl A. Carvallo Castillo; Mtra. Rosario Hernández Victoria; Mtra. Ana María Pérez García; Mtra. Victoria Kay Cacho; Mtro. Pablo Juárez Cadena; Dra. Ludivina Sánchez Dorantes. Mtra. Dulce María Oviedo Quijano.

16.-Perfil del docente

Licenciado en Psicología con Posgrado en alguno de los campos de la Psicología y experiencia Docente a Nivel Superior.

17.-Espacio

18.-Relación disciplinaria

Institucional	Interinstitucional
---------------	--------------------

19.-Descripción

El Desarrollo Organizacional es una disciplina reciente en los ámbitos de los negocios y de las organizaciones, pero tiene una liga muy directa, un gran "maridaje" con la Psicología, ya que como disciplina del cambio en las organizaciones, las que cambian son las personas que en ellas trabajan. En ésta Experiencia Educativa se revisará el marco referencial para el DO, así como el proceso que lo sustenta en la práctica profesional que es el de consultoría, y las diferentes estrategias de intervención que se utilizan para lograr las transiciones organizacionales. Por último, se revisarán las bases de la "resistencia al cambio", misma que tiene un fuerte sustrato psicológico, y las potenciales causas que la originen.

20.-Justificación

Hoy en día para todas las organizaciones, con independencia de su giro o sector, de su tamaño, del producto y/o servicio que generen, mejorar un poco cada día ya no es suficiente; el imperativo y reto que tienen es desarrollarse, cuando menos, o transformarse a sí mismas. Estos procesos, los de desarrollo y transformación organizacionales, sólo pueden gestarse desde la gente y con la gente, es decir, con el compromiso e involucración de su personal, de su capital humano, no de forma individual, sino a través de equipos y grupos. Esto implica modificación del comportamiento organizacional, lo que representa cambios en los individuos y, sobre todo, en la cultura de las organizaciones, lo que seguramente más temprano que tarde, traerá consigo manifestaciones de resistencia humana hacia esos cambios. Por lo tanto, se requiere de estrategias planificadas de cambio, a nivel individual, de equipo, organizacional y, también, social, para asegurar que los procesos de transición sean exitosos y lo menos traumáticos para la gente que en ellos se involucra. El Desarrollo Organizacional, mejor conocido como DO por sus siglas, se enfoca a trabajar con los equipos naturales de las organizaciones en busca de una mejor respuesta al cambio, sea adaptativa o generativa, que les permita responder con oportunidad y efectividad a los retos que les plantee.

21.-Unidad de competencia

El estudiante será competente para comprender e integrar la dinámica de cambio / transformación del comportamiento organizacional, a través del diseño, planificación y administración del proceso de consultoría, que faciliten la transición de individuos, grupos y sistema total hacia estadios deseados de mejora, con la mayor efectividad posible.

22.-Articulación de los ejes

Teórico: contrasta los diferentes modelos y estrategias de intervención teóricas en un escenario organizacional real. Heurístico: elabora hipótesis innovadoras y culturalmente adaptadas a nuestra realidad organizacional. Axiológico: Conoce el perfil de valores y actitudes de la cultura laboral mexicana regional y estatal.

23.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
UNIDAD I. Marco de Referencia del Desarrollo Organizacional. 1.1. Cambio y Desarrollo Organizacional (DO). 1.2. DO y Psicología Organizacional. 1.3. Proceso de Consultoría en DO. UNIDAD II. Contacto inicial y entrada a la organización. 2.1. Los pasos y los dilemas en el contacto y la entrada. 2.2 El rol de la evaluación desde el inicio. UNIDAD III. Diagnóstico de la organización. 3.1 Los cuadros internos y externos. 3.2 El estado actual y el estado deseado. 3.3 Métodos y pasos de la recopilación de datos. 3.4 Análisis de la información UNIDAD IV. Desarrollo del plan de cambio. 4.1. Componentes del plan. 4.2. Elaboración del plan realista 4.3. Estrategias de intervención. 4.4. Evaluación, cierre y salida de la organización	Lectura de Comprensión Lectura analítica Argumentación Asociación de Ideas Comprensión y expresión oral y escrita Descripción Comparación Deducción de información Inferencia Juicio Lectura crítica Síntesis	Apertura Curiosidad Respeto Compromiso Imaginación Interés por la reflexión Respeto intelectual Autocrítica Iniciativa Solidaridad Responsabilidad. Sensibilidad Tolerancia Liderazgo

24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
Trabajo en pequeño grupo Análisis y solución de casos Investigación bibliográfica Investigación en internet Análisis de lecturas Meta cognitivas: discusiones grupales	Discusión dirigida Lectura comentada Dirección de proyectos de investigación Mapas conceptuales Exposición del profesor Método de Casos

25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
Presentaciones de diapositivas en power point, Material de lectura impreso o digitalizado, técnicas dinámicas, ejercicios prácticos, cuestionarios, videos y películas.	Pintarrón, computadora, proyector de diapositivas, Internet, biblioteca, investigación de campo, entrevistas.

26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Campo (s) de aplicación	Porcentaje
Asistencia	Asistencia	Aula	5%
Participación en los ejercicios asignados por clase	Elaboración de formatos Elaboración de mapas mentales Participación en dinámicas de grupo Mesas de trabajo	Aula y MITIC	10%
Tareas y Trabajos	Exposición individual y grupal	Aula	5%
Proyecto Final	Pertinencia, eficacia y eficiencia, limpieza y presentación	Trabajo de campo y Aula	80%
		Total	100%

27.-Acreditación

El alumno deberá presentar con suficiencia cada evidencia del desempeño cuando menos con un porcentaje de 60%

28.-Fuentes de información**Básicas**

Cummings, Thomas y Worley, Christopher. (2007). Desarrollo Organizacional y Cambio. Octava edición. CENGAGE Learning. MÉXICO.
 French, Wendell , Bell, Cecil y Zawacki, Robert. (2007). Desarrollo Organizacional. Transformación y administración efectiva del cambio. Sexta edición. McGraw Hill. México. French, Wendell y Bell, Cecil. (1996). Desarrollo organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. Quinta edición. Prentice Hall Hispanoamericana. México.

Complementarias