



República Bolivariana de Venezuela
Universidad Bicentaria de Aragua
Vicerrectorado Académico
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Escuela de Psicología



MATERIA	SEMESTRE	CÓDIGO	PRELACIÓN		
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL II	VIII	FPE78I	FPE77I		
UNIDADES DE CRÉDITO	OBLIGATORIA	ELECTIVA	DENSIDAD HORARIA		
03	X		Horas de Asesoría	Horas de Aprendizaje	Total de horas
			02	02	04

JUSTIFICACION

En esta asignatura, los estudiantes de la mención apreciarán un tema muy novedoso y de alto impacto empresarial como lo es el Desarrollo Organizacional, en este sentido conocerán sus definiciones, características, disciplinas, diagnóstico, técnicas de abordaje, implicaciones teóricas, sin embargo, la denominación de Psicología Industrial II es muy genérica y se presta a confusión en el sentido de que se pueden dar cualquier clase de temas específicos o generales sobre la mención en esta asignatura, por lo tanto, considerando que según algunos autores (Brunner, Ausubel, etc) la experiencia enseñanza aprendizaje debe partir de lo general a lo específico, es importante que los estudiantes de la mención continúen con la comprensión de cómo las empresas se desarrollan y las teorías que lo explican. Esta materia en el actual pensum corresponde al 8vo semestre, sin embargo debido a su condición específica en la especialidad ya que está relacionada con otras asignaturas que la preceden como por ejemplo adiestramiento y desarrollo de personal, así como su densidad de contenido medio en relación con otras materias como por ejemplo la citada anteriormente, es recomendable ser reubicada en el 9no semestre.

OBJETIVO GENERAL

Una vez terminado la materia el alumno estará en capacidad de conocer las aplicaciones de la psicología en el desarrollo organizacional así como ejecutar estrategias prácticas en dicho ámbito y valorar la importancia del psicólogo y del desarrollo organizacional en las empresas.

CONTENIDO

UNIDAD I Definiciones Preliminares	Definición. Historia. Clasificación. Evaluación. Importancia. Factores que influyen: Disciplinas que contribuyen al campo: Investigación del desarrollo organizacional: Objetivo. Evaluación de investigaciones. Diseño. Modelos de Desarrollos Organizacionales.
UNIDAD II Fundamentos del Desarrollo Organizacional.	Valores, hipótesis y creencias del Desarrollo Organizacional. Modelos y Teorías. Sistemas. Participación. Autoridad y Delegación. Cambio.
UNIDAD III Administración del proceso de DO, Relaciones entre consultor y cliente. Ramificaciones del sistema. Poder, política y DO. El futuro y el DO.	Administración del proceso de DO: Diagnóstico. Intervención. Administración. Experiencias de entrenamiento de D.O: Modelado. Grupos T. Planificación de Carrera. Relaciones entre Consultor y Cliente: Entrada y contratación. Sistema cliente. Aspectos de la confianza. Naturaleza de la experiencia del consultor. Profundidad de la intervención. El equipo consultor como un micro cosmos. La dependencia y la terminación de la relación. Normas éticas en el DO. Implicaciones. Ramificaciones del sistema. Liderazgo e involucramiento de los Recursos Humanos. Resistencia al cambio. Liderazgo y estilos de liderazgo. Entrenamiento y desarrollo de habilidades de consultoría. Recompensas. Retroalimentación. Integración del personal y desarrollo de carrera. Justicia organizacional. Relaciones Laborales. Costos monetarios y demandas de habilidades. Poder, política y DO. Definición y análisis. Política Organizacional. El papel del poder y la política en la práctica de DO. Adquisición y empleo de las habilidades de poder. El futuro y el DO. Ambiente cambiante. Puntos Fuertes del DO.


 Dr. José Domingo Mora Márquez
 Secretario



República Bolivariana de Venezuela
Universidad Bicentaria de Aragua
Vicerrectorado Académico
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Escuela de Psicología



ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Revisión Bibliográfica
- Exposición. Demostración
- Técnica de la pregunta

ESTRATEGIAS DE EVALUACION

- Participación del alumno. Evaluación del taller.
- Elaboración de material.
- Informe.
- Prueba escrita.
- Participación individual.
- Exposiciones.
- Presentación y discusión de información.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adizes, I. Cómo evitar la incompetencia gerencial. Editorial Diana. 1986. México.
- Guajardo, E, 1996. Administración de Calidad Total. Pax. México.
- Hammer. 1994 Reingeniería.
- Martínez Miguel. 2002. El paradigma emergente. México.
- Schein. Psicología de la organización.
- Francés, Antonio (2001). Estrategia para la empresa en América Latina. Ediciones IESA, Caracas.
- Villalba, Julian (1997). Menú estratégico. Ediciones IESA, Caracas.
- Granell, Elena (1997). Recursos humanos y competitividad en organizaciones venezolanas. Ediciones IESA, Caracas.
- Gómez Samper, Henry y Sánchez, Rómulo (1991). Iniciativa empresarial. Ediciones IESA, Caracas.
- Davis, Keith y Newstrom, John (1991). Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill editores, México.
- Serna Gómez, Humberto (2000). Gerencia estratégica. 3R editores, Colombia.


Dr. José Domingo Mora Márquez
Secretario