

## Guía Docente: Cambio y Desarrollo Organizativo

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias de la Salud
<b>Titulación</b>	Grado en Psicología
<b>Asignatura</b>	Cambio y Desarrollo Organizativo
<b>Plan de estudios</b>	2012
<b>Especialidad/Mención</b>	Mención en Psicología Laboral y de las Organizaciones
<b>Materia</b>	Psicología Laboral y de las organizaciones
<b>Carácter</b>	Optativo
<b>Período de impartición</b>	Tercer Trimestre
<b>Curso</b>	Tercero
<b>Nivel/Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
<b>Profesor Responsable</b>	Isabel María Salces Cubero	<b>Correo electrónico</b>	isabelmaria.salces@ui1.es
<b>Área</b>		<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias de la Salud
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<a href="https://www.notion.so/CV-Isabel-Mar-a-Salces-Cubero-49213c99a84d453cad5650dea9ac55d9">https://www.notion.so/CV-Isabel-Mar-a-Salces-Cubero-49213c99a84d453cad5650dea9ac55d9</a>  <a href="https://www.linkedin.com/in/isabel-salces-cubero/">https://www.linkedin.com/in/isabel-salces-cubero/</a>		

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Asignaturas de la materia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio y Desarrollo Organizativo</li> <li>• Dirección de Personas</li> <li>• Inserción y desarrollo profesional</li> <li>• Inteligencia Emocional en la Organización</li> <li>• Liderazgo en las Organizaciones</li> </ul>
<b>Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional</b>	<p>El contenido de esta asignatura se centra en el estudio del marco teórico y metodológico de la intervención en las organizaciones desde el enfoque del Desarrollo Organizacional (DO).</p> <p>El DO una disciplina de las ciencias de la conducta aplicadas, que se orienta al cambio y mejora de las organizaciones. Así, se enmarca en la Psicología de las Organizaciones, centrada en el comportamiento colectivo de los miembros de la organización y su interacción con el sistema organizacional en el que están inmersos. Además, en la Psicología del trabajo, situada en el nivel individual de la conducta organizacional, entendida como la conducta que presentan las personas que desarrollan sus actividades en el contexto de la organización. Igualmente, en la Psicología de los Recursos Humanos, orientada al estudio de las interacciones entre personas y organización.</p> <p>El DO se enfoca en los aspectos humanos de la organización y está vinculado tanto con los conceptos de cambio, como con la capacidad de adaptación de la organización a las innovaciones. De ahí que se oriente a favorecer la efectividad a nivel individual, de equipo y de procesos humanos y sociales que emergen en las organizaciones.</p>

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<b>Competencias de la materia</b>	<p>Universidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CU-02 Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización.</li> <li>• CU-07 Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas.</li> <li>• CU-08 Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una forma de indagar sobre la práctica valores teóricos.</li> <li>• CU-10 Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.</li> <li>• CU-11 Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.</li> <li>• CU-12 Saber cómo se han adoptar posturas de defensa de la paz y la mediación.</li> </ul> <p>Generales y básicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CG-01 Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• CG-02 Capacidad de organización y planificación.</li> <li>• CG-06 Capacidad de gestión de la información.</li> <li>• CG-07 Capacidad de resolución de problemas.</li> <li>• CG-08 Ser capaz de tomar decisiones.</li> <li>• CG-09 Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros.</li> <li>• CG-10 Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.</li> <li>• CG-11 Capacidad para trabajar en un contexto internacional.</li> </ul>
-----------------------------------	---

- CG-12 Habilidades en las relaciones interpersonales.
- CG-16 Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.
- CG-17 Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- CG-18 Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.
- CG-19 Capacidad de liderazgo.
- CG-20 Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- CG-24 Capacidad para asumir responsabilidades.
- CG-25 Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
- CG-26 Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones.
- CG-27 Capacidad para expresar los propios sentimientos.
- CG-28 Relativizar las posibles frustraciones.
- CG-29 Saber interpretar las intenciones de otras personas.
- CG-36 Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación.
- CG-37 Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva.
- CB-02 Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB-03 Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CB-04 Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- CB-05 Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

#### Específicas

- CE-01 Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.
- CE-02 Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.
- CE-03 Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.
- CE-05 Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
- CE-07 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE-08 Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
- CE-09 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
- CE-10 Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.
- CE-11 Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- CE-12 Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.
- CE-18 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...
- CE-20 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.

#### Mención

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CM3-06 Plantear objetivos y estrategias en los diferentes niveles de la organización y valora las implicaciones y necesidades para su consecución.</li> <li>• CM3-01 Identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales y su implicación en la dirección y gestión de personas.</li> <li>• CM3-02 Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.</li> <li>• CM3-03 Identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales y toma decisiones coherentes con la cultura de la organización.</li> <li>• CM3-04 Conocer la importancia de adelantarse a los procesos de cambio para innovar en la empresa.</li> <li>• CM3-05 Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas.</li> <li>• CM3-07 Desarrollar programas de formación y aprendizaje a través de la experiencia y formación on-line para individuos, equipos y organizaciones.</li> </ul>
<p><b>Competencias de la asignatura</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU-02: Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización.</li> <li>• CU-07: Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas.</li> <li>• CU-08: Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una forma de indagar sobre la práctica valores teóricos.</li> <li>• CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.</li> <li>• CU-11: Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.</li> <li>• CU-12: Saber cómo se han adoptado posturas de defensa de la paz y la mediación.</li> <li>• CG-01: Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• CG-02: Capacidad de organización y planificación.</li> <li>• CG-06: Capacidad de gestión de la información.</li> <li>• CG-07: Capacidad de resolución de problemas.</li> <li>• CG-08: Ser capaz de tomar decisiones.</li> <li>• CG-09: Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros.</li> <li>• CG-10: Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.</li> <li>• CG-11: Capacidad para trabajar en un contexto internacional.</li> <li>• CG-12: Habilidades en las relaciones interpersonales.</li> <li>• CG-16: Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.</li> <li>• CG-17: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.</li> <li>• CG-18: Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.</li> <li>• CG-19: Capacidad de liderazgo.</li> <li>• CG-20: Conocimiento de otras culturas y costumbres.</li> <li>• CG-24: Capacidad para asumir responsabilidades.</li> <li>• CG-25: Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.</li> <li>• CG-26: Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones.</li> <li>• CG-27: Capacidad para expresar los propios sentimientos.</li> <li>• CG-28: Relativizar las posibles frustraciones.</li> <li>• CG-29: Saber interpretar las intenciones de otras personas.</li> <li>• CG-36: Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación.</li> <li>• CG-37: Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva.</li> <li>• CB-02: Saber aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y que posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su</li> </ul>

	<p>área de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CB-03: Reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.</li> <li>• CB-04: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.</li> <li>• CB-05: Desarrollar aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.</li> <li>• CE-01: Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.</li> <li>• CE-02: Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.</li> <li>• CE-03: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.</li> <li>• CE-05: Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.</li> <li>• CE-07: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.</li> <li>• CE-08: Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.</li> <li>• CE-09: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.</li> <li>• CE-10: Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.</li> <li>• CE-11: Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.</li> <li>• CE-12: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.</li> <li>• CE-18: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...</li> <li>• CE-20: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.</li> <li>• CM3-04: Conocer la importancia de adelantarse a los procesos de cambio para innovar en la empresa.</li> <li>• CM3-05: Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas.</li> </ul>
<p><b>Objetivos (opcional)</b></p>	<p>El objetivo general de esta asignatura es adquirir conocimientos teórico-prácticos en el marco de intervención en las organizaciones desde la perspectiva de Desarrollo Organizacional.</p> <p>Este objetivo general se concreta en objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entender el Desarrollo Organizacional como estrategia para la mejora de la intervención en las organizaciones.</li> <li>2. Conocer la perspectiva histórica del DO así como los presupuestos básicos que caracterizan el desarrollo organizacional orientado al cambio.</li> <li>3. Reconocer factores que pueden determinar distintos tipos de cambio organizacional para mejorar la intervención en organizaciones.</li> <li>4. Caracterizar fundamentos y procesos de DO para facilitar el cambio planeado en el contexto organizacional.</li> <li>5. Entender la cultura organizacional en relación con el clima y la comunicación desde una perspectiva de cambio organizacional.</li> <li>6. Conocer la Salud Laboral como campo de estudio e intervención desde un enfoque de DO.</li> </ol>

**Resultados de aprendizaje de la materia**

- Es capaz de tomar decisiones en ambientes de certidumbre e incertidumbre.
- Define, resuelve y expone de forma sistémica problemas complejos.
- Relaciona los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos.
- Conoce los principios fundamentales del ordenamiento laboral.
- Es capaz de aplicar las normas laborales y organizativas a la solución de problemas.
- Es capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la organización y las condiciones del entorno, así como de implementarlas de manera efectiva.
- Conoce y aplica técnicas de desarrollo y entrenamiento directivo.
- Emplea técnicas de desarrollo de competencias sociales.
- Conoce y aplica técnicas de desarrollo de autoeficacia.
- Aplica técnicas de solución de problemas y toma de decisiones.
- Es capaz de ponderar la importancia de los diversos aspectos estructurales (jerarquía de status, normas, roles) tanto sobre la tarea como sobre la relación entre los miembros del grupo.
- Especifica las condiciones que favorecen la aparición de conflictos, su dinámica y las diferentes formas en las que puede expresarse.
- Aplica en contextos laborales los principios del liderazgo responsable y situacional, como una alternativa en la solución de problemas y en la toma de decisiones efectiva.
- Desarrolla un proyecto de cambio en las dimensiones necesarias, de acuerdo a los requerimientos de la cultura organizacional en su empresa.
- Define estrategias de acción inmediatas que permitan el desarrollo personal de los participantes en su empresa, para lograr resultados en función de los objetivos de la empresa y de su propia área de responsabilidad.
- Analiza los paradigmas personales y organizacionales que permitan el autoconocimiento de los participantes como personas dinámicas en interacción en la empresa.
- Diseña y adapta instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones.
- Analiza necesidades y demandas de las personas de la organización en diferentes contextos.
- Identifica problemas y necesidades personales, grupales e intergrupales.
- Conoce las principales técnicas de intervención en las organizaciones.
- Conoce y aplica técnicas de diseño de tareas.
- Diseña y aplica procedimientos de dirección participativa.
- Emplea procedimientos de desarrollo de equipos.
- Emplea procedimientos y técnicas creativas.
- Conoce los fundamentos sobre inteligencia emocional y sus aplicaciones prácticas.
- Posee la habilidad de detectar las competencias emocionales del personal de una organización.
- Es capaz de aplicar las estrategias, técnicas, habilidades y la metodología necesarias para potenciar el desarrollo de las competencias emocionales en los demás.
- Conoce las estrategias necesarias para la implementación de la inteligencia emocional en el ámbito profesional.
- Posee las competencias sociales y de regulación emocional necesarias para canalizar las emociones en las relaciones con los otros, especialmente en situaciones críticas y de conflicto.
- Es capaz de promover el desarrollo de la inteligencia emocional en las organizaciones y evidenciar que ésta tiene una aplicación inmediata en el entorno profesional y en las relaciones laborales.
- Conocer los múltiples factores que influyen en el proceso de inserción en el mercado laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las posibilidades que ofrece la psicología para facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional del trabajador.</li> <li>• Conocer las diferentes posibilidades que ofrece el actual mercado de trabajo para el desarrollo de la carrera profesional.</li> </ul>
<b>Resultados de aprendizaje de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña y adapta instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones.</li> <li>• Analiza necesidades y demandas de las personas de la organización en diferentes contextos.</li> <li>• Identifica problemas y necesidades personales, grupales e intergrupales.</li> <li>• Conoce las principales técnicas de intervención en las organizaciones.</li> <li>• Conoce y aplica técnicas de diseño de tareas.</li> <li>• Diseña y aplica procedimientos de dirección participativa.</li> <li>• Emplea procedimientos de desarrollo de equipos.</li> <li>• Conoce y aplica técnicas de desarrollo y entrenamiento directivo.</li> <li>• Emplea técnicas de desarrollo de competencias sociales.</li> <li>• Conoce y aplica técnicas de desarrollo de autoeficacia.</li> <li>• Aplica técnicas de solución de problemas y toma de decisiones.</li> <li>• Emplea procedimientos y técnicas creativas.</li> </ul>

## PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<b>Breve descripción de la asignatura</b>	<p>El mundo organizacional se presenta confuso, con cambios constantes y con complejidades crecientes pero también abre nuevas oportunidades para quienes sean capaces de aprender y de adaptarse a lo que en él está sucediendo. En la actualidad existe consenso sobre la necesidad de crear contextos de gestión que favorezcan el aprendizaje continuo y el desarrollo de las habilidades de aprendizaje como factor clave para responder con efectividad a estos desafíos.</p>
<b>Contenidos</b>	<p><b>UD1. Introducción al Desarrollo Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aproximación al Desarrollo Organizacional</li> <li>- Perspectiva histórica del Desarrollo Organizacional</li> <li>- Conceptos básicos</li> <li>- Características del Desarrollo Organizacional</li> </ul> <p><b>UD2. El cambio desde el Desarrollo Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipos y procesos de cambio en las organizaciones</li> <li>- Determinantes para el cambio</li> <li>- Resistencia al cambio</li> </ul> <p><b>UD3. Fundamentos del Desarrollo Organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentos</li> <li>- Modelos del Cambio organizacional</li> <li>- Aportaciones de la teoría de sistemas al desarrollo organizacional</li> </ul>

- Aportaciones de estudios sobre equipos y trabajo en equipo en el ámbito del desarrollo organizacional

- Aportaciones desde la investigación de la acción al campo del desarrollo organizacional

- Enfoques de cambio

#### **UD4. Procesos del Desarrollo Organizacional**

- Intervenciones propias del desarrollo organizacional

- Consultoría y modelos de consultoría

- La consultoría de procesos

- Etapas en la implementación de procesos del desarrollo organizacional

#### **UD5. Comunicación, clima y cultura organizacional**

- Comunicación

- Roles y socialización

- Funciones directivas y liderazgo

#### **UD6. El Desarrollo Organizacional desde la Salud Ocupacional**

- Aproximación a la psicología de la salud ocupacional

- Las organizaciones laborales saludables

- Niveles de intervención en salud ocupacional

- Estrés laboral

- Violencia ocupacional

- Atención al estrés laboral y violencia ocupacional desde el desarrollo organizacional

### **METODOLOGÍA**

#### **Actividades formativas**

**Estudio de Caso.** Actividades en las que el alumnado podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando, en el Aula Virtual, una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio.

**Foros-Debates.** Actividades en las que se discutirá y argumentará acerca de diferentes temas relacionados con la asignatura y que servirán para guiar el proceso de descubrimiento inducido.

**Trabajo colaborativo.** Incluye la resolución de problemas, elaboración de proyectos y actividades similares que permitan aplicar los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales trabajados en otras partes de las asignaturas.

**Cuestionarios.** Permite al alumnado evaluar los resultados de su estudio en cada una de



	<p>las UD y le prepara para el examen final.</p> <p>En el caso de optar por la <b>opción 2 de evaluación (PEC + examen final)</b>, el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.</p>
<p><b>Planteamiento metodológico de actividades</b></p>	<p>El temario de la asignatura se divide, como es habitual, en seis Unidades didácticas (UD). Estas UD organizan los diversos contenidos de la materia y proponen diversas actividades de evaluación continua de los conocimientos adquiridos.</p> <p>Tanto los contenidos teóricos como las tareas de evaluación continua están preparados para que el alumnado adquiera y consolide las competencias vinculadas a la asignatura.</p> <p>Las diversas actividades que el alumnado encontrará a medida que avance en las UD son los cuatro pilares fundamentales del estilo de la Universidad Isabel I:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estudio de Caso de aplicación práctica.</b> Se trata de un ejemplo de caso y que sirve para ilustrar los contenidos propios de la UD. La intención es que el alumno asimile y desarrolle conocimientos a través de la reflexión sobre el supuesto que se propone. Se realizará un EC en la UD2.</li> <li>• <b>Foros de Debate.</b> Utilizaremos las herramientas virtuales del Aula para plantear un debate relacionado con los contenidos de la UD. Los alumnos tendrán que participar a través de una reflexión personal argumentada. Las intervenciones de los alumnos han de ser originales y se buscan que aporten una reflexión fundamentada y razonada. Se llevarán a cabo tres foros en diferentes unidades didácticas (1, 3, 5).</li> <li>• <b>Actividad colaborativa:</b> Se realizará una actividad de manera conjunta, se obtendrá un aprendizaje grupal donde se trabajen competencias relacionadas con la materia y el trabajo en equipo. Se espera obtener un aprendizaje enriquecedor fruto de la contraposición de diferentes perspectivas y formas de gestión. Esta actividad se corresponde con la UD4.</li> <li>• <b>Cuestionarios de evaluación de los contenidos.</b> Se plantearán en formato de cuestionarios de repaso con el objetivo de demostrar que se han alcanzado unos conocimientos básicos de los contenidos y practicar el mismo sistema de evaluación que nos encontraremos en el examen (prueba final presencial). Se realizarán tres cuestionarios, de modo que dos sean con contenido parcial en las UDs 2 (cubriendo contenido de la UD1 y 2) y 4 (cubriendo contenido de la UD3 y 4), y otro final en la UD6 (cubriendo contenido de todas las UDs).</li> <li>• <b>PEC.</b> La PEC consistirá en la realización de una tarea que permitirá trabajar los contenidos estudiados a lo largo de la asignatura. Se planteará al estudiante la situación de un problema relacionado con el entorno profesional, a partir de este tendrá que dar respuesta a las diferentes preguntas propuestas. En la publicación de la PEC, el estudiante dispondrá de las instrucciones y requisitos necesarios que deberá tener en cuenta en el desarrollo de la misma. En esta prueba se abrirá con la unidad didáctica 4 y la entrega deberá realizarse antes de finalizar la unidad didáctica 6.</li> </ul>
<p><b>Orientaciones al estudio (opcional)</b></p>	<p>El contenido teórico incluido en las diferentes UD se verá complementado con la aplicación a experiencias reales de intervención descritas en casos prácticos y en situaciones con un elevado potencial de aplicación real. Durante el desarrollo de la asignatura, el alumnado deberá partir de la importancia de considerarse agente activo en la construcción del conocimiento. Así, la participación en los foros de debate, realización de casos prácticos y trabajos colaborativos generará una conexión dialéctica y continua</p>

entre teoría y práctica desde metodologías de aprendizaje cooperativo y colaborativo orientado a la adquisición de competencias.

La consulta, lectura, aprendizaje, actividades y revisión de textos que contienen «Las lecciones» de la asignatura contendrá incentivos hacia competencias y adquisición de conocimientos. Es lo que el alumno/a «debe saber» y también «saber hacer». Se plantearán tareas para que el alumno pueda realizar un seguimiento de su estudio, por ejemplo, mediante cuestionarios de autoevaluación. El objetivo es demostrar que se han alcanzado unos conocimientos básicos de los contenidos y, en su caso, practicar el mismo sistema de evaluación que nos encontraremos en el examen (prueba final presencial).

La realización de actividades de autoevaluación y la revisión de actividades evaluables pueden servir al alumnado a asentar conocimientos adquiridos.

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

#### Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

##### Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

##### Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en

qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

#### **Características de los exámenes**

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

#### **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria**

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la

asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

**Sistema de calificación**

Actividad formativa	Ponderación
Foro de debate UD1	5.0 %
Estudio de caso UD2	10.0 %
Cuestionario UD 1 y 2	5.0 %
Foro de debate UD3	5.0 %
Trabajo colaborativo UD4	10.0 %
Cuestionario UD3 y 4	5.0 %
Foro de debate UD5	5.0 %
Cuestionario UD6	15.0 %
<b>Total Evaluación Continua</b>	<b>60 %</b>

**Prueba de evaluación final**

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

**Sistema de evaluación convocatoria ordinaria**

**Opción 1. Evaluación continua**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **Seguimiento de la Evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60%** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la Evaluación continua.

Además deberán realizar un **Examen final presencial (EX)** que supondrá **40%** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la Evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe de haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de Evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de Evaluación continua siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

**Opción 2. Prueba de evaluación de competencias**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **Prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **Examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50% de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe de haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de Prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la Prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

#### **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria**

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria, tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá, en la realización de una **Prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50%** de la calificación final y un **Examen final presencial** cuya calificación será el **50%** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe de haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (Evaluación continua o Prueba de evaluación de competencias y Examen final) o no se hayan presentado, deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (Evaluación continua o Prueba de evaluación de competencias y Examen final) se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes en que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y Examen) solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la Evaluación continua o Prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se

alcanza una calificación mínima de un 5.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

<p><b>Bibliografía básica</b></p>	<p><b>Aguelo Arguis, A. y Coma Roselló, T. (2016). <i>La persona en el centro del desarrollo organizacional</i>. Pirámide.</b></p> <p>En esta obra se propone un modelo de gestión del desempeño que posibilita el acompañamiento del profesional en un proceso orientado al desarrollo desde el compromiso con la mejora continua en las organizaciones.</p> <p><b>García González, A. J. (2016). <i>Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales</i>. Pirámide.</b></p> <p>El manual presenta un compendio innovador que transfiere los resultados de investigación a situaciones sociales que requieren soluciones prácticas en el marco de las competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales. Situaciones que, sin duda, podemos extrapolar a contextos organizacionales.</p>
<p><b>Bibliografía complementaria</b></p>	<p>Echevarría, A. y Páez, D. (comps.). (1989). <i>Emociones: perspectivas psicosociales</i>. Fundamentos.</p> <p>Burke, W. (1987). <i>Desarrollo Organizacional</i>. Addison-Wesley-Iberoamericana</p> <p>French, W.L. y Bell, C.(1996). <i>Desarrollo Organizacional</i>. Prentice Hall</p> <p>Gil-Monte, P. (2014). <i>Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales</i>. Pirámide .</p> <p>Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. y Cherkasskiy. (2011). Emotional Intelligence. En J. Stenberg y B. Kaufman (eds.), <i>The Cambridge handbook of intelligence</i>, 528-549.University Press.</p> <p>Rodriguez, A., Zarco, V., y González, J. M. (2009). <i>Psicología del trabajo</i>. Pirámide.</p> <p>Salanova, M. (2009). <i>Psicología de la Salud Ocupacional</i>. Síntesis.</p> <p>Schein, E. (1988) <i>Process Consultation Volume I: its role in Organizational Development</i>. Addison Wesley</p> <p>Schein, E. (1990) <i>Consultoría de Procesos: su papel en el Desarrollo Organizacional</i>. Addison Wesley Iberoamericana</p>
<p><b>Otros recursos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tavistock Institute of Human Relation <a href="http://www.tavistock.org/">http://www.tavistock.org/</a></li> </ul> <p>Web sobre el Instituto Tavistock para conocer uno de los centros que se ha consolidado como referente en los orígenes del DO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The Organization Development Institute <a href="http://www.odinstitute.org/">http://www.odinstitute.org/</a></li> </ul> <p>The Organization Development Institute es una Institución sin fines de lucro que se ha organizado institucionalmente en el año 1968 con el propósito de promover los conocimientos y prácticas relacionados con la disciplina de Desarrollo Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PMI <a href="https://www.pmi.org/">https://www.pmi.org/</a></li> </ul>

PMI son las siglas de “Project Management Institute”, una organización internacional sin ánimo de lucro, que se dedica al estudio y promoción de la Dirección de Proyectos. Esta organización pretende establecer un conjunto de directrices que orienten la dirección y gestión de proyectos, proponiendo aquellos procesos de gestión más habituales que la práctica ha demostrado que son efectivos.

- Metodología PMI <https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/herramientas-esenciales-de-un-project-manager/conoces-la-metodologia-pmi>

Para conocer más sobre la metodología PMI que puede ser aplicada al desarrollo organizacional

- SEPTG <http://septg.es/>

La SEPTG es la Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo. cuenta con diferentes vías de comunicación online con sus asociados, simpatizantes e interesados por el ámbito de la Psicoterapia y Técnicas de Grupos.

- AEEC <https://www.consultoras.org/que-es-la-aec/asociacion-espanola-empresas-consultoria-aec>

La AEEC es la Asociación Española de Empresas de Consultoría.

- NIOSH <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/index.html>

El NIOSH es el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional.

- Estudio, análisis y práctica del paradigma de la complejidad:  
<http://christiandoyle.files.wordpress.com>

Texto sobre el paradigma de la complejidad escrito por el propio Demian (2008).