

Guía Docente: Cambio y Desarrollo Organizativo

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

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

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio y Desarrollo Organizativo • Dirección de Personas • Inserción y desarrollo profesional • Inteligencia Emocional en la Organización • Liderazgo en las Organizaciones
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<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

Competencias de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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. • CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos. • CU-11: Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades. • CU-12: Saber cómo se han adoptar posturas de defensa de la paz y la mediación. • CG-01: Capacidad de análisis y síntesis. • CG-02: Capacidad de organización y planificación. • CG-06: Capacidad de gestión de la información. • CG-07: Capacidad de resolución de problemas. • CG-08: Ser capaz de tomar decisiones. • CG-09: Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros. • CG-10: Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar. • CG-11: Capacidad para trabajar en un contexto internacional. • 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
--------------------------------------	--

	<p>conceptos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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: 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 área de estudio. • 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. • CB-04: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado. • CB-05: Desarrollar aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía. • 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. • CM3-04: Conocer la importancia de adelantarse a los procesos de cambio para innovar en la empresa. • CM3-05: Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas.
<p>Resultados de aprendizaje de la asignatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
- 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.
- Emplea procedimientos y técnicas creativas.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	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.
Contenidos	<p>UD1. Introducción al Desarrollo Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aproximación al Desarrollo Organizacional - Perspectiva histórica del Desarrollo Organizacional - Conceptos básicos - Características del Desarrollo Organizacional <p>UD2. El cambio desde el Desarrollo Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos y procesos de cambio en las organizaciones - Determinantes para el cambio - Resistencia al cambio <p>UD3. Fundamentos del Desarrollo Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentos - Modelos del Cambio organizacional - Aportaciones de la teoría de sistemas al desarrollo organizacional - 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 <p>UD4. Procesos del Desarrollo Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 las UD y le prepara para el examen final.

En el caso de optar por la **opción 2 de evaluación (PEC + examen final)**, 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.

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.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

Aguelo Arguis, A. y Coma Roselló, T. (2016). *La persona en el centro del desarrollo organizacional*. Pirámide.

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>García González, A. J. (2016). <i>Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales</i>. Pirámide.</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>Bibliografía complementaria</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>Otros recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tavistock Institute of Human Relation http://www.tavistock.org/ <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"> • The Organization Development Institute http://www.odinstitute.org/ <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"> • PMI https://www.pmi.org/ <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología PMI https://www.obs-edu.com/es/blog-project-management/herramientas-esenciales-de-un-project-manager/conoces-la-metodologia-pmi <p>Para conocer más sobre la metodología PMI que puede ser aplicada al desarrollo organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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).