

Guía Docente: Cambio y Desarrollo Organizativo

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Titulación	Grado en Psicología
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	Concepción Mimblero Mallado	Correo electrónico	concepcion.mimblero@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Perfil Profesional 2.0	ResearchGate		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional

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).

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.

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.

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura

- 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

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: 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
- CM3-5: Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas

Resultados de aprendizaje de la asignatura

- 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

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<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>
<p>Contenidos</p>	<p>UD1. Introducción al Desarrollo Organizacional</p> <p>En la primera unidad, nos situaremos en las organizaciones como sistemas vivos y entenderemos el cambio organizativo como aquellas transformaciones vinculadas al diseño o funcionamiento de una organización.</p> <p>UD2. El cambio desde el Desarrollo Organizacional</p> <p>En la UD2, nos detenemos en el concepto de cambio en el marco del Desarrollo Organizativo. También, profundizaremos en los procesos que se dan en el sistema organizacional cuando operan las transformaciones, así como los elementos que van a determinar estos procesos. Finalmente, caracterizaremos el concepto de resistencia y lo trataremos como un fenómeno natural, que puede aparecer a nivel de organización y grupal, así como a nivel personal, en respuesta a las innovaciones que se pretenden instalar o a las que inevitablemente se instalan. De ahí que terminemos la unidad proponiendo posibles acciones de cara a vencer esas resistencias.</p> <p>UD3. Fundamentos del Desarrollo Organizacional</p> <p>En esta unidad damos a conocer los fundamentos teóricos sobre los que se desarrolla el DO. Repasamos los modelos que han influido en el DO junto a otras propuestas influyentes que están guiando el avance del conocimiento científico y práctico en el marco del desarrollo en las organizaciones.</p> <p>UD4. Procesos del Desarrollo Organizacional</p> <p>Partiremos de la espiral de ciclos de investigación acción para entender qué son los procesos del DO, cuáles y cómo se implementan.</p> <p>UD5. Comunicación, clima y cultura organizacional</p> <p>En esta unidad, nos detendremos en la comunicación, la cultura y el clima organizacional como fenómenos estrechamente relacionados y determinantes en los procesos de DO.</p> <p>Partiendo de estos fenómenos como elementos transversales presentes en los procesos sociales, nos acercaremos al concepto de Rol en el marco de las organizaciones y, por ende, al de socialización de sus miembros. Igualmente, profundizaremos en el liderazgo y la dirección para entenderlos como fenómenos complementarios y presentes en los procesos de desarrollo organizacional.</p> <p>UD6. El Desarrollo Organizacional desde la Salud Ocupacional</p> <p>En la UD 6. nos ocuparemos de la salud ocupacional. Iniciaremos la unidad enmarcando el conceptos de salud ocupacional y de organizaciones socialmente saludables. Además conoceremos los niveles de intervención desde el desarrollo ocupacional. En este orden de cosas, nos situaremos en el estrés laboral y en la violencia ocupacional como fenómenos que pueden atenderse desde el DO.</p>

METODOLOGÍA

Actividades formativas

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

Foros-Debates de apoyo al caso y a la lección. 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 alumno evaluar los resultados de su estudio en cada una de las UD y le prepara para el examen final.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

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.

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*. Madrid: 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.

García González, A. J. (2016). *Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales*. Madrid: Pirámide.

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.

Bibliografía complementaria

Echevarría, A. y Páez, D. (comps.). (1989). *Emociones: perspectivas psicosociales*. Madrid: Fundamentos.

Burke, W. (1987). *Desarrollo Organizacional*. Delaware: Addison-Wesley-Iberoamericana

French, W.L. y Bell, C.(1996). *Desarrollo Organizacional*. México: Prentice Hall

Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Pirámide .

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. y Cherkasskiy. (2011). Emotional Intelligence. En J. Stenberg y B. Kaufman (eds.), *The Cambridge handbook of intelligence*, 528-549. Cambridge: University Press.

Rodriguez, A., Zarco, V., y González, J. M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.

Schein, E. (1988) *Process Consultation Volume I: its role in Organizational Development*. Estados Unidos: Addison Wesley

Schein, E. (1990) *Consultoría de Procesos: su papel en el Desarrollo Organizacional*. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana

Otros recursos

- Tavistock Institute of Human Relation <http://www.tavinstitute.org/>

Web sobre el Instituto Tavistock para conocer uno de los centros que se ha consolidado

como referente en los orígenes del DO

- The Organization Development Institute <http://www.odinstitute.org/>

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.

- PMI <https://www.pmi.org/>

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).