VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Guía Docente
44846 Intervención en organizaciones. Cambio y desarrollo organizacional

FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	44846
Nombre	Intervención en organizaciones. Cambio y desarrollo organizacional
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	4.0
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.	Facultad de Psicología y Logopedia	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.	7 - Psicología Organizacional. Aproximación en Intervención	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
GRACIA GRAU, ESTHER	306 - Psicología Social

RESUMEN

Este curso de 4 ECTS proporciona a los estudiantes un conocimiento teórico y en habilidades, metodologías y herramientas relacionadas con la intervención en psicología organizacional. El objetivo general es el desarrollo de conocimientos y competencias en teorías y métodos significativos para comprender los cambios organizativos y los procesos de desarrollo y para implementar cambios en las organizaciones. El desarrollo organizacional se aborda teniendo en cuenta la mejora del bienestar y la productividad sostenibles, así como una perspectiva multipartita y multicultural.

Más específicamente, los/las estudiantes:

- Obtendrán una base conceptual para definir procesos de cambio: rediseño organizacional, desarrollo y transformación, considerando una perspectiva de múltiples actores.
- Se familiarizaran con las bases teóricas para entender el cambio organizacional enfatizando el bienestar sostenible en el trabajo y la productividad.
- Analizaran las características internas (por ejemplo estilos de liderazgo) y externas (por ejemplo, cultura nacional) que podrían facilitar o inhibir el cambio organizacional y los procesos de desarrollo.

- Desarrollarán competencias en el diseño y la implementación de estrategias para llevar a cabo cambios culturales organizacionales.
- Desarrollarán competencias en el uso de métodos tradicionales para el cambio organizacional y el desarrollo.
- Desarrollarán competencias en el uso de métodos contemporáneos para el cambio organizacional y el desarrollo

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

No se requieren conocimientos previos específicos

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones indirectas en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de elaborar, en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, una propuesta oral o escrita con los objetivos de su actividad y el modo de alcanzarlos, proponiendo criterios para evaluar los resultados de las mejoras.

- Que los estudiantes sean capaces de planificar intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la persona en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la situación en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de implantar productos y servicios en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

Este curso tiene como objetivo permitir a los estudiantes adquirir y / o desarrollar su capacidad para:

- Planificar las intervenciones en los procesos de cambio y desarrollo organizacional, considerando un enfoque multicultural y multi-stakeholder
- Realizar intervenciones dirigidas a desarrollar equipos y organizaciones y promover el bienestar y la productividad sostenibles.
- Utilizar métodos concretos de cambio y desarrollo organizacional
- Actuar como asesor en procesos de cambio y desarrollo organizacional

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. El proceso de cambio organizacional, desarrollo y transformación

-Aspectos conceptuales del cambio y desarrollo organizacional. Distinción entre el (re) diseño, desarrollo y transformación. Funciones de los profesionales y consultores en los procesos de cambio.
-Tipología de los cambios y los resultados. Condiciones para el cambio. Las condiciones del contexto externo.
-Dinámicas precipitantes internas del cambio. Dinámicas internas que permiten el cambio.
-Teorías para entender los procesos de cambio. Las teorías de la intervención. Los métodos para la intervención en los procesos de cambio.

2. Métodos tradicionales para el cambio y el desarrollo organizacional

Los métodos tradicionales para el cambio organizacional y el desarrollo ("retroalimentación de encuestas", las intervenciones del equipo, las intervenciones entre los grupos, las intervenciones globales y estructurales).
En esta unidad, los alumnos aprenden los principios y fases de retroalimentación de encuestas como herramienta para el desarrollo organizacional. Por otra parte, los estudiantes practican la técnica a partir de datos reales en una situación simulada.

3. Métodos contemporáneos para el cambio y desarrollo organizacional: investigación apreciativa

La Investigación Apreciativa es un método de intervención para el cambio organizacional que ha tenido un gran desarrollo en las últimas décadas. Este método se basa en tres supuestos básicos: 1) los miembros de la organización crean su propia realidad a través del diálogo y la representación, 2) todas las organizaciones tienen aspectos positivos, 3) el cambio es promovido por consenso sobre las fortalezas positivas de la organización.
En este curso los/las estudiantes 1) analizaran la investigación apreciativa en el contexto de teorías y métodos en la intervención de desarrollo organizacional 2) entenderán la aplicación práctica del método a través de estudios de caso 3) aprenderán cómo hacer entrevistas apreciativas.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	40,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
TOTAL	**100,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases magistrales
- Lecturas,
- Presentaciones orales,
- Ejercicios guiados individuales y grupales,
- Análisis de artículos científicos
- Estudios de caso
- Los materiales seleccionados enfatizarán la perspectiva multicultural estudiando casos y artículos en diferentes contextos culturales.

EVALUACIÓN

La calificación se basa en las siguientes secciones:

1) Compilación de "productos" (asignaciones, presentaciones, etc) derivadas del trabajo del estudiante desarrollado a lo largo del curso. La cartera incluye evidencias sobre las competencias que se están desarrollando por parte del alumno (30%)

2) La calidad de las presentaciones orales (15%)

3) Tareas de integración de los conocimientos adquiridos con respecto a diferentes temas o preguntas del curso (25%)

4) Análisis crítico de artículos y otro tipo de documentos (10 %)

5) Análisis crítico de los estudios de casos (10%)

6) Calidad en el diseño de intervenciones (25%)

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de mayo de 2017). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

De acuerdo con esta, se concreta en escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añade calificación cualitativa según se indica a continuación:

- Suspenso Entre 0 y 4.9
- Aprobado Entre 5 y 6.9
- Notable Entre 7 y 8.9
- Sobresaliente Entre 9 y 10

REFERENCIAS

Básicas

- Peiró, J.M. y Martínez-Tur, V. (2008). Organizational development and change. En N. Chmiel (Ed.). An Introduction to Work and Organizational Psychology: An European Perspective. (secondedition, pp. 351-376). UK: Wiley-Blackwell.
  -Van de Ven, Andrew H. (2004). Handbook of Organizational Change and Innovation. Cary, NC, USA: Oxford UniversityPress
  -French, W.L., & Bell, CH., Jr. (1978). Organizational development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Szabla, D.B. (2020) The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers Cham : Springer International Publishing : Imprint: Palgrave Macmillan, .
- Singh, R.; Ramdeo, Sh. (2020)Leading Organizational Development and Change: Principles and Contextual Perspectives.Netherlands: Springer Nature.

Complementarias

- Peiró, J. M.; González-Romá, V. & Cañero, J. (1999). Survey feedback as a tool for changing managerial culture: Focusing on users' interpretations-a case study. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 537-550.
- Armstrong, A.J., Holmes, C. M., Henning, D. (2020) A changing world, again. How Appreciative Inquiry can guide our growth, Social Sciences & Humanities Open, 2, (1), 100038, https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100038.
- Leonard, H. Skipton, (2013) The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change and organizational development /Malden, Mass. : Wiley-Blackwell, 2013