

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	44846
<b>Nom</b>	Intervenció en organitzacions. Canvi i desenvolupament organitzacional
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	4.0
<b>Curs acadèmic</b>	2024 - 2025

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	7 - Psicologia Organitzacional. Aproximació en Intervenció	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
GRACIA GRAU, ESTHER	306 - Psicologia Social

**RESUM**

Aquest curs de 4 ECTS proporciona als estudiants un coneixement teòric i en habilitats, metodologies i eines relacionades amb la intervenció en psicologia organitzacional. L'objectiu general és el desenvolupament de coneixements i competències en teories i mètodes significatius per comprendre processos de canvi i organització de l'organització i implementar canvis en les organitzacions. S'aborda el desenvolupament organitzatiu tenint en compte la millora del benestar i la productivitat sostenibles, i una perspectiva multicultural i multicultural. Més específicament els/les estudiants/es

- Obtindran una base conceptual per definir processos de canvi: redisseny organitzatiu, desenvolupament i transformació, tenint en compte una perspectiva multi-stakeholder
- Es familiaritzaran amb les bases teòriques per comprendre el canvi organitzatiu que fa èmfasi en el benestar sostenible en el treball i la productivitat.
- Analitzaran els estils interns (per exemple, estils de lideratge) i exteriors (p. Ex. Cultura nacional) que poden facilitar o inhibir els processos de canvi i desenvolupament organitzatius.
- Desenvoluparan competències en l'elaboració i implementació d'estratègies per a la realització del canvi cultural organitzatiu.
- Desenvoluparan competències en l'ús de mètodes tradicionals de canvi i desenvolupament



organitzatiu.

- Desenvoluparan competències en l'ús de mètodes contemporanis per al canvi i el desenvolupament organitzatiu

## **CONEIXEMENTS PREVIS**

### **Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació**

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### **Altres tipus de requisits**

No hi ha requeriments especials

### **2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.**

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguin capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions indirectes en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços d'elaborar, en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans, una proposta oral o escrita amb els objectius de la seva activitat i la manera d'aconseguir-los, proposant criteris per avaluar els resultats de les millores.
- Que els estudiants siguin capaços de planificar intervencions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la persona en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la situació en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



- Que els estudiants siguin capaços d'implantar productes i serveis en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Aquest curs té com a objectiu permetre els/les estudiants adquirir i / o desenvolupar la seva capacitat per a:

- Planificar les intervencions en els processos de canvi i desenvolupament organitzatiu, des d'un enfocament multicultural i multi-stakeholder
- Realitzar intervencions dirigides a desenvolupar equips i organitzacions i promoure un benestar i productivitat sostenibles.
- Utilitzar mètodes concrets de canvi i desenvolupament organitzatiu
- Actuar com assessors en processos de canvi i desenvolupament organitzatiu

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. El procés de canvi organitzacional, desenvolupament i transformació

-Aspectes conceptuals del canvi i desenvolupament organitzacional. Distinció entre el (re)disseny, el desenvolupament i la transformació. Funcions dels professionals i consultors en els processos de canvi.  
-Tipologia dels canvis i els resultats. Condicions per al canvi. Les condicions del context extern.  
-Dinàmiques precipitants internes del canvi. Dinàmiques internes que permeten el canvi.  
-Teories per entendre els processos de canvi. Les teories de la intervenció. Els mètodes per a la intervenció en els processos de canvi.

### 2. Mètodes tradicionals per al canvi i el desenvolupament organitzacional

Els mètodes tradicionals per al canvi organitzacional i el desenvolupament ("retroalimentació d'enquestes", les intervencions de l'equip, les intervencions entre els grups, les intervencions globals i estructurals).

En aquesta unitat, els alumnes aprenen els principis i les fases de retroalimentació d'enquestes com a eina per al desenvolupament organitzacional. A més, practiquen la tècnica a partir de dades reals en una situació simulada.

### 3. Mètodes contemporanis per al canvi i desenvolupament organitzacional: investigació apreciativa

La investigació apreciativa és un mètode d'intervenció per al canvi organitzatiu que ha tingut un gran desenvolupament en les últimes dècades. Aquest mètode es basa en tres supòsits bàsics: 1) els membres de l'organització creen la seva pròpia realitat a través del diàleg i la representació, 2) totes les organitzacions tenen aspectes positius, 3) el canvi es promou per consens sobre els punts forts de l'organització.

En aquest curs, els alumnes 1) analitzaran la investigació apreciativa en el context de les teories i els mètodes d'intervenció i desenvolupament organitzatiu 2) entendran l'aplicació pràctica del mètode a través d'estudis de casos 3) aprendran a fer entrevistes apreciatives.



## VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	40,00	100
Elaboració de treballs en grup	20,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	10,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
Resolució de casos pràctics	10,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	

## METODOLOGIA DOCENT

- Classes magistrals
- Lectures,
- Presentacions orals,
- Exercicis guiats individuals i grupals
- Anàlisi d'articles científics
- Estudis de cas
- Els materials seleccionats faran èmfasi en la perspectiva multicultural estudiant casos i llegint articles en diferents contextos culturals.

## AVALUACIÓ

La qualificació es basa en les següents seccions:

- 1) Preparació dels portafolis: compilació de "productes" (assignacions, presentacions, etc.) derivades del treball de l'estudiant/a desenvolupat al llarg del curs. El portafoli inclou evidències sobre les competències que s'estan desenvolupant per part de l'alumne/a (20 a 50% de la nota final)
- 2) La qualitat de les presentacions orals (10 a 15% de la nota final)
- 3) Les tasques d'integració dels coneixements adquirits a les distintes parts del curs (20-25% de la nota final)
- 4) Anàlisi crítica d'articles i altre tipus de documents (10 a 15% de la nota final)
- 5) Anàlisi crítica dels estudis de casos (20-25% de la nota final)
- 6) Exercicis de resolució de problemes (per exemple, anàlisi estadística) (5-10% de la nota final)



No hi ha diferències entre la primera i la segona convocatòria. A la segona convocatòria l'alumne pot tornar a fer aquelles activitats que no haja superat en primera convocatòria. Així doncs, totes les activitats són recuperables. Per les característiques pròpies de la matèria i l'èmfasi al desenvolupament de competències, no es considera adient la realització d'un examen. Es considera que l'adquisició de les competències que es pretenen desenvolupar no poden ser avaluades correctament mitjançant aquest sistema d'avaluació.

La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa a allò que es disposa 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 maig de 2017). [http://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

D'acord amb aquesta, es concreta en escala numèrica de 0 a 10, amb expressió d'un decimal, a la qual s'afeg qualificació qualitativa segons s'indica a continuació:

- 0 £ Suspens < 5
- 5 £ Aprovat < 7
- 7 £ Notable < 9
- 9 £ Excel·lent ≤ 10

## REFERÈNCIES

### Bàsiques

- 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. (second edition, pp. 351-376). UK: Wiley-Blackwell.
- Van de Ven, Andrew H. (2004). Handbook of Organizational Change and Innovation. Cary, NC, USA: Oxford University Press
- 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.

### Complementàries

- 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
- 

ESBORRANY