FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	33328
Nombre	Psicología Social del Desarrollo y el Cambio Organizacional
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	4.5
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1319 - Grado de Psicología	Facultad de Psicología y Logopedia	4	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1319 - Grado de Psicología	27 - Psicología Social del Desarrollo y el Cambio Organizacional	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
ORENGO CASTELLA, VIRGINIA	306 - Psicología Social

RESUMEN

Actualmente, los procesos de cambio en las organizaciones resultan de gran complejidad por los múltiples ajustes, tipos de cambio y/o factores implicados en su especificación.

Distintas aproximaciones al cambio han sido utilizadas: el rediseño, el desarrollo organizacional y la transformación. En esta asignatura nos centraremos en la perspectiva del cambio desde el Desarrollo Organizacional (DO). Éste ha sido definido por French y Bell (1995) como: "un esfuerzo a largo plazo para mejorar los procesos de renovación y de solución de problemas de una organización, particularmente a través de una gestión de la cultura organizacional más eficaz y colaborativa con especial énfasis en la cultura de los equipos de trabajo formales , con la asistencia de un agente de cambio o catalizador, y el uso de la teoría y la tecnología de la ciencia comportamental aplicada, incluyendo la investigación mediante la acción".

Además, desde el D.O. se aborda el cambio desde la planificación y la participación de los miembros de la organización como agentes promotores y ejecutores del mismo. Esta perspectiva se centra en la búsqueda de la mejora de la organización a través de la mejora de la efectividad de la persona, los equipos y los procesos sociales humanos de la organización.

Esta asignatura es teorico-práctica por lo que profundizará también en el análisis, evaluación y diseño de programas de intervención en la empresa desde una perspectiva de Desarrollo Organizacional. De ese modo, también se prestará atención a las principales características de la labor de consultoría organizacional (p.e consultoría de procesos, survey feedback, diseño de equipos, …).

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

COMPETENCIAS

1319 - Grado de Psicología

- Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal
- Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales
- Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones
- Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación.
- Ser capaz de elaborar informes orales y escritos.
- Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.
- Conocer las principales aproximaciones teórica relativas al cambio en el contexto de la organización.
- Conocer los factores personales, grupales y contextuales que influyen sobre la gestión del cambio organizacional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al final del curso el estudiante debe ser capaz de:

- Conocer los conceptos principales (cambio, intervención action research, resistencia al cambio ...)

- Identificar los principios básicos del Desarrollo Organizacional.
- Comprender la consultoría desde la perspectiva del Desarrollo Organizacional.
- Comprender y diseñar programas de intervención de acuerdo con la perspectiva del D.O.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Marco contextualizador del cambio en el actual contexto organizacional.

Concepto de cambio
Consultoría e intervención en las organizaciones.
Resistencia al cambio

2. El campo del Desarrollo Organizacional

Perspectiva histórica
Fundamentos y modelos teóricos.

3. Administración del proceso de Desarrollo Organizacional.

Métodos de diagnóstico del cambio.
Gestión del cambio.

4. Intervenciones del Desarrollo Organizacional.

Niveles de análisis.
Técnicas para la intervención.

5. Perfil del profesional en el marco del Desarrollo Organizacional.

Competencias del profesional del DO
Cuestiones éticas en la intervención DO

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	45,00	100
Elaboración de trabajos individuales	17,00	0
Preparación de actividades de evaluación	18,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	17,50	0
TOTAL	**112,50**	

METODOLOGÍA DOCENTE

Metodología activa y participativa, basada en el aprendizaje por objetivos y en el desarrollo de competencias en el estudiante. Se compaginan sesiones teórico-prácticas en las que se desarrollan las siguientes actividades:

1. Clases y presentaciones orales donde habrá dos tipos de clases**.** Por un lado, las sesiones para proporcionar al estudiante la oportunidad de discutir todos los aspectos relacionados con un tema específico. Por otro lado, las clases en las que el alumno deberá presentar el trabajo realizado sobre el tema concreto.

En cualquier caso, el profesor proporcionará los recursos que son los más adecuados para su posterior elaboración del tema en profundidad.

2. Estudio y preparación de las tareas para la clase. Se entiende que la preparación del estudiante para la clase es fundamentalmente para el aprendizaje de la asignatura. Teniendo en cuenta la filosofía que subyace en este proceso, los conocimientos, habilidades y destrezas deben lograrse a través de un enfoque interactivo y una colaboración conjunta entre profesor y alumno.

3. Las tutorías individuales se orientan a resolver dudas, mayor preparación, proporcionar información específica y adicional.

EVALUACIÓN

EVALUACIÓN

La evaluación de la asignatura se basará en diferentes estrategias (examen, portafolios, presentaciones orales y actividades varias en el aula) tanto en primera como en segunda convocatoria:

SE1.- *Valoración de contenidos teóricos y prácticos mediante pruebas orales, escritas o de desempeño de destrezas*. Examen sobre los contenidos de la materia. El valor del examen representa el 50% de la calificación final de la asignatura.

SE2.- *Presentación oral o escrita de informes, trabajos individuales o en grupo, casos clínicos, resolución de problema y manejo de pruebas diagnósticas*. La calidad de los trabajos de prácticas y sus presentaciones orales. Los estudiantes deberán resolver un caso práctico. Se atenderán dos aspectos relevantes: por un lado, la puntualidad en la entrega del trabajo (reducción de la nota en un 5% por cada día que transcurra sobre la fecha de entrega), y por el otro lado, la extensión del trabajo será determinada por el profesor (puede restar hasta una 10% de la nota). Se realizará una presentación en PowerPoint en clase. El valor de estas prácticas representa el 40% de la nota final de la asignatura. En caso de no realizar la presentación oral, la calificación se restará un 10%. Este apartado es recuperable en segunda convocatoria.

SE3.- *Participación activa en las actividades de clase, seminarios y talleres y motivación por la calidad de los resultados del aprendizaje*. Desarrollo de actividades propuestas y/o cuestiones de reflexión y exposición de las mismas. El valor de estas actividades representa el 10% de la calificación final de la asignatura. Este apartado no es recuperable en segunda convocatoria. La nota obtenida en este apartado se mantendrá para la segunda convocatoria.

Requisitos mínimos:

Para superar la asignatura, tanto en primera como en segunda convocatoria, se ha de obtener como mínimo:

- 2 puntos sobre 5 en SE1.

- 2 puntos sobre 4 en SE2.

- 5 puntos sobre 10 en la calificación final.

ADVERTENCIA

Todos los trabajos de los estudiantes serán revisados por el software antiplagio URKUND. La copia o plagio manifiesto de cualquier tarea o parte en uno o más de los trabajos a desarrollar por el alumno/a (actividades y/o informes, tanto individuales como grupales), supondrá la imposibilidad de superar la asignatura, sometiéndose seguidamente a los procedimientos disciplinarios oportunos.

Téngase en cuenta que, de acuerdo con el artículo 13. d) del Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, de 30 de diciembre), es deber de un estudiante abstenerse en la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realicen o en documentos oficiales de la universidad.

Ante prácticas fraudulentas se procederá según lo determinado por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas en la Universitat de València (ACGUV 123/2020): https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83sp.pdf

En horario de tutoría, el profesorado podrá requerir entrevistas individuales o en grupo con tal de verificar el grado de participación y logro en los objetivos fijados para cualquier tarea desarrollada. No aceptar dicha verificación, supondrá no superar la tarea o actividad en cuestión.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

La evaluación de la asignatura y la impugnación de la calificación obtenida están sometidas a aquello que se dispone en el Reglamento de Evaluación y Calificación de la Universidad de València para los títulos del grado y Máster (A C G U V 1 0 8 / 2 0 1 7 d e 3 0 d e m a i g d e 2 0 1 7). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

Las matrículas de honor se asignarán a partir de 9.5. El procedimiento a seguir en caso de empate en la calificación (matrícula de honor) consistirá en la realización de un trabajo opcional que propondrá el docente.

En caso de una convocatoria adelantada / extraordinaria, el alumnado realizará un examen de preguntas a desarrollar donde habrá tanto preguntas relativas al marco teórico como aplicado de la materia (0-10 puntos).

REFERENCIAS

Básicas

- FRENCH, L. y BELL, C.H. (1996). Desarrollo organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el mejoramiento de la organización. México. Prentice Hall, Hispanoamericana, 5ª edición
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). Organization development and change. Cengage learning.
- Guízar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones (Cuarta edición). Mexico. McGraw Hill.
- Muñoz, A. (2003). Cambio y desarrollo en las organizaciones. En GIL-RODRÍGUEZ, F. y ALCOVER, C. (coord.) Introducción a la Psicología de las Organizaciones (pp. 259-282). Colección Psicología y Educación. Alianza Editorial.
- Gil, F., Alcover, C. y Barrasa,A. (2003). Intervención en las organizaciones. En GIL-RODRÍGUEZ, F. y ALCOVER, C. (coord.) Introducción a la Psicología de las Organizaciones (pp. 501-531). Colección Psicología y Educación. Alianza Editorial.

Complementarias

- Peiró, J.M. y Martínez, V. (2008). Organizational Development and Change. En N. Chmiel (Ed.), An Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective, pp. 351-376. Blackwell Publishing Ltd.