

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42750
Nombre	Cambio, desarrollo organizacional y gestión del conflicto
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2019 - 2020

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	5 - Estrategia y dirección de recursos humanos	Obligatoria

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.

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

En general, los estudiantes deberían ser capaces de tener conocimiento para introducirse en el proceso general de intervención en el contexto organizacional.

Está relacionado con:

- Conceptos básicos de la Psicología organizacional: concepto organización, sus componentes, aproximaciones, ética, etc.
- Algunos procesos organizacionales (p.e. liderazgo, gestión del conflicto)
- Diseño de investigación en ciencias sociales y WOP (Work and Organizational Psychology) e implicaciones prácticas para los profes

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- 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



- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar entrevistas que sustenten las funciones de gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de entender y facilitar procesos de cambio, desarrollo y transformación organizativos, en interrelación con la dirección y gestión de recursos y con especial énfasis en el clima y la cultura de la organización.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al final del curso el estudiante debe ser capaz de:

1. Comprender el modelo de consultoría de procesos y su papel en el Desarrollo Organizacional.
2. Comprender y desarrollar intervenciones DO.
3. Identificar y gestionar el proceso de conflicto en la organización.
4. Comprender y usar las estrategias para la negociación en el trabajo.



DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Delimitación conceptual

Marco contextualizador: concepción de organización, delimitación conceptual del cambio y de la intervención y resistencia al cambio

2. Perspectiva del DO e intervenciones

El cambio desde la perspectiva del Desarrollo Organizacional: definiciones, fundamentos teóricos y administración del proceso de cambio.

Consultoría de procesos

Gestión del conflicto y estrategias de negociación

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	3,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	4,00	0
Resolución de casos prácticos	3,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

En general, el desarrollo de la clase se estructura en torno a tres ejes: las clases, la preparación para las clases y las tutorías individuales.

1. Clases y presentaciones orales(**MD1 and MD2: 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 (**MD3, MD6, MD7, MD11, MD12**). Se entiende que la preparación del estudiante para la clase es fundamentalmente para el aprendizaje de la disciplina. 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 (**MD9**) se orientan a resolver dudas, mayor preparación, proporcionar información específica y adicional.

EVALUACIÓN

La escala de calificación es de 0 a 10 (100%), 5 es la nota mínima para aprobar la asignatura. Se utilizan cuatro sistemas de evaluación:

1. Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los / las estudiantes en el desarrollo de las tareas y actividades. Participación e implicación en las actividades del Master (10% de la nota final). Por su naturaleza de evaluación continua, esta parte no es evaluable en segunda convocatoria.

2. Calidad de las presentaciones orales. Los estudiantes deberán resolver un caso práctico relacionado con el proceso de consultoría en el trabajo. Después de esto, deberán hacer una presentación en power point en clase. (20% de la nota final)

3. Evaluación de los trabajos individuales y / o en grupo de los / las estudiantes (40% de la nota final). Mapa conceptual y / o ejercicios aplicando técnicas específicas para la intervención en la organización. Se relacionarán estas técnicas con los principios básicos del desarrollo organizacional y se señalarán las principales diferencias con otros tipos de intervención. Los materiales, instrucciones y criterios concretos para cada trabajo se explicará en su momento por el/la profesor/a.

4. Examen (infome final / portfolio individual) (30% de la nota final)

Para la evaluación final es imprescindible presentar todos los trabajos y superar con más de un cinco todos los trabajos realizados así como también el examen (informe final).

Para la calificación final del módulo, los siguientes aspectos serán importantes: por un lado, la puntualidad en la entrega de los trabajos (reducción de la nota en un 5% por cada día que transcurre sobre la fecha de entrega), y por el otro lado, adecuación de la extensión del trabajo a la determinada por el/la profesor/a (puede restar hasta un 10% de la nota final). La existencia de plagio en cualquiera de los trabajos o informes realizados supondrá un suspenso de la asignatura



REFERENCIAS

Básicas

- Cataldo Cataldo, A. J., y Zambra Alcayaga, L. (2016). Usando Investigación-Acción para unir la práctica con la teoría en sistemas. Examinando cualitativamente la teoría de adopción de tecnología en una pyme. *Innovar*, 26(60), 147-160.
- Escudero Macluf, J., Beltrán, D., Alberto, L., y Arano Chávez, R. M. (2014). El Desarrollo Organizacional y La Resistencia al Cambio en Las Organizaciones. *Organizational Development and the obstinacy to the organizational change*. En <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/09/01CA201401.pdf>
- 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
- 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
- Guízar, R. (2004). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. McGraw Hill. México
- 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.

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.

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno