

GUÍA DOCENTE

2024/25

Centro

231 - Facultad de Psicología

Ciclo

Indiferente

Plan

GPSICO20 - Grado en Psicología (Plan anterior)

Curso

Indiferente

ASIGNATURA

25090 - Cambio, Desarrollo y Transformación Organizacional: Calidad e Innovación

Créditos ECTS :

6

DESCRIPCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

Esta asignatura aborda los procesos de cambio, desarrollo y transformación organizacional, con especial acento en la calidad e innovación, desde la óptica de la Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los RRHH en el marco de la Psicología Social.

En la asignatura se atiende a las formulaciones académicas clásicas así como a las nuevas tendencias tanto en intervención como en investigación. Cuestiones clave como la historia y los orígenes de la disciplina, los modelos de cambio planificado, el diagnóstico, los planes de intervención, la evaluación e institucionalización del cambio, la innovación y los modelos de gestión de la calidad se tratan a nivel teórico y práctico.

El alumnado puede desarrollar una perspectiva académica, investigadora y aplicada de la materia toda vez que experimenta y adquiere las competencias necesarias para la investigación en este ámbito o para su aplicación a nivel profesional.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

1. Conocer las estrategias y requisitos para el cambio y la innovación, así como los métodos para su implementación en función de los parámetros del modelo de excelencia.
2. Conocer las estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios, valorando la función de los distintos agentes implicados.
3. Ser capaz de definir y diseñar los modelos que propician el cambio y la innovación.
4. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención para la construcción de escenarios saludables.
5. Verificar la viabilidad, fiabilidad y validez del cambio y la innovación teniendo en cuenta el contexto.
6. Evaluar el cambio y la innovación respecto de la satisfacción del cliente, costos u otros aspectos relevantes
7. Ser capaz de utilizar las diferentes fuentes documentales relativas al cambio, desarrollo y transformación organizacional, y mostrar dominio de las estrategias necesarias para acceder a la información.

CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

- Tema 1. Definición y características del Desarrollo Organizacional.
- Tema 2. Necesidad del desarrollo organizacional.
- Tema 3. Los objetivos del Desarrollo Organizacional.
- Tema 4. Implantación del desarrollo organizacional.
- Tema 5. Transformación institucional y cambio de paradigmas.
- Tema 6. Cambio y resistencia al cambio.
- Tema 7. Calidad Total y Excelencia.
- Tema 8. Innovación.

METODOLOGÍA

1.EVALUACIÓN CONTÍNUA:

TEORÍA. 50% de la calificación total de la asignatura:
•Examen teórico: preguntas tipo test y/o a desarrollar.

PRÁCTICAS. 50% de la calificación total de la asignatura:
•Prácticas de ordenador (15%).
•Taller (20%).
•Prácticas de aula (15%).

Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).
Optar por la evaluación continua implica renunciar a la evaluación mediante examen final.

NOTA: El alumnado podrá renunciar a la evaluación continua mediante solicitud escrita en el plazo de 9 semanas desde el comienzo del cuatrimestre.

2.EVALUACION MEDIANTE EXAMEN FINAL:

Examen escrito sobre los contenidos del curso:
TEORÍA (50%).
PRÁCTICAS (50%).

Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).
Optar por la evaluación mediante examen final implica renunciar a la evaluación continua.

3. ALTERNATIVA DE EVALUACIÓN NO PRESENCIAL

- La evaluación de la parte teórica de la asignatura se realizará mediante un trabajo individual que consistirá en la resolución de un caso teórico/práctico. El porcentaje de la nota final de la parte teórica será del 50%.
- La evaluación de la parte práctica de la asignatura se realizará de la misma manera que en la evaluación continua (Prácticas de ordenador; Taller; Prácticas de aula).
- Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).

TIPOS DE DOCENCIA

Tipo de Docencia	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
Horas de Docencia Presencial	32	2	7		7		12		
Horas de Actividad No Presencial del Alumno/a	48	3	10,5		10,5		18		

Leyenda: M: Magistral S: Seminario GA: P. de Aula
GL: P. Laboratorio GO: P. Ordenador GCL: P. Clínicas
TA: Taller TI: Taller Ind. GCA: P. de Campo

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Sistema de evaluación final

HERRAMIENTAS Y PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

- Prueba tipo test %
- Realización de prácticas (ejercicios, casos o problemas) %

CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

1.EVALUACIÓN CONTÍNUA:

TEORÍA. 50% de la calificación total de la asignatura:
Examen teórico: preguntas tipo test y/o a desarrollar.

PRÁCTICAS. 50% de la calificación total de la asignatura:
Prácticas de ordenador (15%).
Taller (20%).
Prácticas de aula (15%).

Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).
Optar por la evaluación continua implica renunciar a la evaluación mediante examen final.

NOTA: El alumnado podrá renunciar a la evaluación continua mediante solicitud escrita en el plazo de 9 semanas desde el comienzo del cuatrimestre.

2.EVALUACION MEDIANTE EXAMEN FINAL:

Examen escrito sobre los contenidos del curso:
TEORÍA (50%).
PRÁCTICAS (50%).

Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).
Optar por la evaluación mediante examen final implica renunciar a la evaluación continua.

3. ALTERNATIVA DE EVALUACIÓN NO PRESENCIAL

- La evaluación de la parte teórica de la asignatura se realizará mediante un trabajo individual que consistirá en la



resolución de un caso teórico/práctico. El porcentaje de la nota final de la parte teórica será del 50%.

- La evaluación de la parte práctica de la asignatura se realizará de la misma manera que en la evaluación continua (Prácticas de ordenador; Taller; Prácticas de aula).

- Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

En la opción de evaluación continua, en caso de aprobar sólo la teoría o sólo la práctica, se guardará la parte aprobada únicamente durante el curso lectivo correspondiente, no posteriores.

ALTERNATIVA DE EVALUACIÓN NO PRESENCIAL

- La evaluación de la parte teórica de la asignatura se realizará mediante un trabajo individual que consistirá en la resolución de un caso teórico/práctico. El porcentaje de la nota final de la parte teórica será del 50%.

- La evaluación de la parte práctica de la asignatura se realizará mediante un trabajo individual que consistirá en la resolución de un problema. El porcentaje de la nota final de la parte práctica será del 50%.

- Para aprobar la asignatura es imprescindible aprobar ambos apartados (teoría y prácticas).

MATERIALES DE USO OBLIGATORIO

- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2007). Desarrollo organizacional y cambio. México: Thompson.
- Programa para la promoción de la participación de las personas en las empresas en Gipuzkoa (2020). Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Apuntes proporcionados por el profesor.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Albizu et al (2007). La participación de las personas. 7 claves para añadir valor a las organizaciones. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Bennebroek, k, Werkman, R., & Boonstra, J. (2003). The change capacity of organizations: General assessment and five configurations. Applied Psychology, 52(1), 83-105.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal. Journal of Management Studies, 41, 222-238.
- Bushe, G. & Marsha, R. (2009). Revisioning organization development. Diagnostic and dialogic premises and patterns of practice (2007). The Journal of Applied Behavioral Science, 45(3), 348-368.
- Camargo, L. C. (2010). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. Revista Escuela De Administración De Negocios, 69, 24-41.
- Cárdenas, L., Arciniegas, C., & Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. International Journal of Psychological Research, 2(2), 27-42.
- Di Pofi, J. (2001). Organizational diagnostics: Integrating qualitative and quantitative methodology. Journal of Organizational Change Management, 15(2), 156-168.
- García Ramos, T., Díaz Juarbe, R., & Santiago Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: Hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones.
- Garg, S. & Jain, S. (2013). Mapping leadership styles of public and private sector leaders using Blake and Monton leadership model. Drishtikon: A management Journal, 4, 54-78.
- Khessina, O., Goncalo, J., & Krause, V (2018). It's time to sober up: The direct costs, side effects and long term consequences of creativity and innovation. Research in Organizational Behavior, 38, 107-135.
- Lok, P. & Crawford, J. (2000). The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. Journal of Managerial Psychology, 15(2), 108-125.
- Madrid, H., Niven, K., & Vasquez, C. (2019). Leader interpersonal emotion regulation and innovation in teams. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92, 787-805.
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). Una mirada más positiva a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. Papeles del Psicólogo, 35(19), 22-30.
- Topa, G., Palací, F., & Morales, J. F. (2004). La ruptura del contrato psicológico y las respuestas del trabajador. ¿Relaciones mediadas por la confianza organizacional? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20(1), 31-45.

Bibliografía de profundización

- Bazlin, N. & Ashikin, N. (2013). Diagnosing organization systems model for knowledge workers development in

malaysian biotechnology industry. Social and Behavioral Sciences, 81, 618-623.

- Bernstein, S. (2003). Positive organizational scholarship: Meet the movement. Journal of Management Inquiry, 12(3), 266-271.
- Bissell, B & Keim, J. (2008). Organizational diagnosis: The role of contagion groups. International Journal of Organizational Analysis, 16, 7-17.
- Freedman, A. & Zackrison, R. (2003). Finding Your Way in the Consulting Jungle: A Guidebook for Organization Development Practitioners. San Francisco: John Wiley & Sons.
- French, W. (1969). Organization development: Objectives, assumptions and strategies. Winter, 2 (12), 23-52.
- Fincham, R. (1999). The consultant-client relationship: Critical perspectives on the management of organizational change. Journal of Management Studies, 36(3), 220-238.
- Pons, J. & López, J. R. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 28(2), 58-73.
- Siva Rodríguez, J. A. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano. Alicante: Innovación y desarrollo.
- Vitale, D., Armenakis, A., & Feild, H. (2008). Integrating qualitative and quantitative methods for organizational diagnosis. Journal of Mixed Method Research, 2(1), 87-105.

Revistas

- Revista española de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Capital humano.
- Academy of Management Journal.
- Academy of Management Review.
- Industrial and Organizational Psychology.
- Journal of Applied Psychology.
- Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Journal of Organizational Behavior.
- Journal of Organizational Behavior Management.

Direcciones de internet de interés

- <https://journals.copmadrid.org/jwop/>
- <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMssdiwoKMovS02xNTlwMjAwNjQyNDlwBABj97PKFwAAAA==WKE>
- <https://journals.aom.org/journal/amj>
- <https://journals.aom.org/journal/amr>
- <https://www.apa.org/ed/graduate/specialize/industrial>
- <https://www.apa.org/pubs/journals/apl/>
- <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/20448325>
- <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379?tabActivePane=>
- <https://www.tandfonline.com/loi/worg20>
- <https://www.adegi.es/adegi/>
- <https://www.euskalit.net/es/>

OBSERVACIONES