

## GUÍA DOCENTE

2020/21

**Centro** 231 - Facultad de Psicología

**Ciclo** Indiferente

**Plan** GPSICO20 - Grado en Psicología

**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 TEORICO-PRACTICOS

- 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:  
 &#8226;Examen teórico: preguntas tipo test y/o a desarrollar.

PRÁCTICAS. 50% de la calificación total de la asignatura:  
 &#8226;Prácticas de ordenador (15%).  
 &#8226;Taller (20%).  
 &#8226;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.

#### 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	48	3	10,5		10,5		18		

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

#### SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Sistema de evaluación final

#### HERRAMIENTAS Y PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

- Prueba tipo test 50%  
- Realización de prácticas (ejercicios, casos o problemas) 50%

#### 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.

#### 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.

#### 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.

## BIBLIOGRAFIA

### 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 leadershipo model. *Drishtikon: A managment 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=H4slIAAAAAAEAMssdiwoKMovS02xNTlwMjAwNjQyNDIwBABj97PKFwAAAA==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**