



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 42750

**Nom:** Canvi, desenvolupament organitzacional i gestió del conflicte

**Cicle:** Màster Universitari Oficial

**Crèdits ECTS:** 3

**Curs acadèmic:** 2026-27

### TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

### MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Estratègia i direcció de recursos humans	OBLIGATÒRIA

### COORDINACIÓ

ORENGO CASTELLA VIRGINIA

## RESUM

Actualment, els processos de canvi en les organitzacions resulten de gran complexitat a degut als múltiples ajusts, tipus de canvis i de factors implicats en la seva especificació.

Diferents aproximacions al canvi ha seguit utilitzats: re-disseny, desenvolupament Organitzacional (DO) i la transformació. En aquesta assignatura ens centrarem en la perspectiva del canvi des de la perspectiva del desenvolupament organitzacional. Aquest ha estat definit per French i Bell (1995) com: "un esforç a llarg termini per millorar els processos de renovació i de solució de problemes d'una organització, particularment a través d'una gestió de la cultura organitzacional més eficaç y col.laborativa amb especial èmfasi en la cultura dels equips de treball formals, amb la assistència d'un agent de canvi o catalitzador, i l'ús de la teoria i la tecnologia de la ciència comportamental aplicada, incloent la investigació mitjançant l'acció"

De forma coherent amb el DO s'aborda el canvi des de la planificació i la participació dels membres de l'organització com agents promotors i executors del mateix. Esta perspectiva es centra en la recerca de la



millora de l'organització a través de la millora de l'efectivitat de la personalitat, els equips i els processos socials de l'organització.

os socials de l'organització.

## CONEXIMENTS PREVIS

### RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### ALTRES TIPUS DE REQUISITS

En general, els estudiants haurien de poder tindre coneixement per introduir-se en el procés general d'intervenció al context organitzacional.

Està relacionat amb:

- Conceptes bàsics de la Psicologia organitzacional: concepte organització, els seus components, aproximacions, ètica, etc.
- Alguns processos organitzacionals (pe lideratge, gestió del conflicte)
- Disseny d'investigació en ciències socials i WOP (Work and Organizational Psychology) i implicacions pràctiques per als professionals.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

### 2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.

Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).

Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.

Que els/les estudiants siguen capaços d'entendre i facilitar processos de canvi, desenvolupament i transformació organitzatius, en interrelació amb la direcció i gestió de recursos i amb especial èmfasi en el clima i la cultura de l'organització.

Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.



Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar entrevistes que sustentin les funcions de gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.

Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.

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.

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 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 siguen 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.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Marco contextualitzador per al canvi organitzacional

- 1.1. Concepció d'organització i concepció del canvi organitzacional (criteris de classificació i modalitats)
- 1.2. Intervenció per al canvi organitzacional
- 1.3. Resistència al canvi i la seua gestió

### 2. Perspectiva del Desenvolupament Organitzacional (DO) i intervencions

- 2.1. El canvi des de la perspectiva del Desenvolupament Organitzacional: definicions, fonaments i premisses bàsiques, metodologia per al desenvolupament del procés del canvi (Action Research)
- 2.2. Consultoria de procesos organitzacionals i tècniques de retroalimentació
- 3.3. Gestió del conflicte, negociació, mediació i arbitratge.



## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	6,00
Teoria	16,00
Pràctiques a l'aula	8,00
<b>Total hores</b>	<b>30,00</b>

### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	20,00
Estudi i treball autònom	13,00
Preparació de classes	9,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	3,00
<b>Total hores</b>	<b>45,00</b>

## METODOLOGIA DOCENT

En general, el desenvolupament de la classe s'estructura al voltant de tres eixos: les classes, la preparació per a les classes i les tutories individuals.

1. Aula-presentacions orals (**MD1 and MD2**): hi haurà dos tipus de classes D'una banda, les sessions per proporcionar a l'estudiant l'oportunitat de discutir tots els aspectes relacionats amb el tema específic. D'altra banda, les classes en què l'alumne haurà de presentar el treball realitzat sobre el tema específic.

En qualsevol cas, el professor proporcionarà els recursos que són els més adequats per a la posterior elaboració del tema en profunditat.

2. Estudi i preparació de les tasques per a la classe (**MD3, MD6, MD7, MD11, MD12**). La preparació de l'estudiant per a la classe és fonamentalment aprendre disciplina. Tenint en compte la filosofia subjacent a aquest tema, els coneixements, habilitats i destreses a ser adquirides han d'aconseguir a través d'un enfocament interactiu i una col·laboració conjunta entre professor i alumne.

3. Les tutories individuals (**MD9**) per resoldre dubtes, preguntes d'examen, proporcionar informació específica i addicional.

específica i addicional.

## AVALUACIÓ

L'escala de qualificació és de 0 a 10 (100%), 5 és la nota mínima per aprovar l'assignatura.

S'utilitzaran els següents sistemes d'avaluació:



1. Observació i registre de les actituds dels estudiants en el desenvolupament de les tasques i activitats. Participació i implicació en les activitats de taller, incloent-hi la qualitat de les presentacions orals (20% de la nota final). Per la seua naturalesa d'avaluació contínua, aquesta part sols és evaluable a classe i no és recuperable en segona convocatòria.
2. Avaluació dels treballs individuals i / o en grup dels/les estudiants (40% de la nota final). Mapa conceptual i/o exercicis aplicant tècniques específiques per a la intervenció en l'organització. Es relacionaran aquestes tècniques amb els principis bàsics del desenvolupament organitzacional i s'assenyalaran les principals diferències amb altres tipus d'intervenció. Els materials, instruccions i criteris concrets per a cada treball s'explicarà en el seu moment pel/per la professor/a.
3. Qualitat de la presentació oral i discussió dels treballs (10% de la nota final).
4. Examen (informe final/porfoli individual) (30% de la nota final).

Per a l'avaluació final és imprescindible presentar tots els treballs i superar amb més d'un cinc (en una escala de 10 punts) tots els treballs realitzats i també l'examen (o informe final). Per a la qualificació final del mòdul, dos aspectes rellevants seran importants: d'una banda, la puntualitat en l'entrega dels treballs, i per l'altra banda, adequació de l'extensió del treball a la determinada pel/per la professor/a (pot restar fins a un 10% de la nota final).

El procediment per a seguir en cas d'empat en la qualificació (matrícula d'honor) consistirà en la realització d'un treball opcional que proposarà el docent.

L'existència de plagi en qualsevol dels treballs o informes realitzats per l'estudiant (activitats o informes, be individuals o grupals) suposarà un suspens de l'assignatura.

L'avaluació de l'assignatura i la impugnació de la qualificació obtinguda estan sotmeses a allò que es disposa en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per als títols de grau i Màster (ACGUV108/2017 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)

"\ ">[http://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

## BIBLIOGRAFIA

- Burnes, B., y Cooke, B. (2012). Review Article: The past, present and future of organization development: Taking the long view. *Human Relations*, 65(11), 1395-1429 -Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517. -Olekalns, M y Kennedy, J (2020). *Research Handbook on Gender and Negotiation*. Editorial: Edward Elgar Publishing -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. -Singh, R., & Ramdeo, S. (2020). *Leading Organizational Development and Change*. Springer. -Thompson, L, (2020). *The Art of Learning nothing on the*



Table, Editorial: HarperCollins

- 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. -Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change*. Cengage learning.
- 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.