

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 44846**Nombre:** Intervención en organizaciones. Cambio y desarrollo organizacional**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 4**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Psicología Organizacional. Aproximación en Intervención	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

MARTINEZ CORCOLES MARIO

RESUMEN

Este curso de 4 ECTS proporciona a los estudiantes un conocimiento teórico y en habilidades, metodologías y herramientas relacionadas con la intervención en psicología organizacional. El objetivo general es el desarrollo de conocimientos y competencias en teorías y métodos significativos para comprender los cambios organizativos y los procesos de desarrollo y para implementar cambios en las organizaciones. El desarrollo organizacional se aborda teniendo en cuenta la mejora del bienestar y la productividad sostenibles, así como una perspectiva multipartita y multicultural.

Más específicamente, los/las estudiantes:

- Obtendrán una base conceptual para definir procesos de cambio: rediseño organizacional, desarrollo y transformación, considerando una perspectiva de múltiples actores.
- Se familiarizarán con las bases teóricas para entender el cambio organizacional enfatizando el bienestar sostenible en el trabajo y la productividad.
- Analizarán las características internas (por ejemplo estilos de liderazgo) y externas (por ejemplo, cultura nacional) que podrían facilitar o inhibir el cambio organizacional y los procesos de desarrollo.
- Desarrollarán competencias en el diseño y la implementación de estrategias para llevar a cabo



cambios culturales organizacionales.

- Desarrollarán competencias en el uso de métodos tradicionales para el cambio organizacional y el desarrollo.
- Desarrollarán competencias en el uso de métodos contemporáneos para el cambio organizacional y el desarrollo

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

No se requieren conocimientos previos específicos

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.

Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

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 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 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 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 estudiantes sean capaces de elaborar, en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, una propuesta oral o escrita con los objetivos de su actividad y el modo de alcanzarlos, proponiendo criterios para evaluar los resultados de las mejoras.

Que los estudiantes sean capaces de implantar productos y servicios en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de planificar intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la persona en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la situación en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones indirectas en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. El proceso de cambio organizacional, desarrollo y transformación

- Aspectos conceptuales del cambio y desarrollo organizacional. Distinción entre el (re) diseño, desarrollo y transformación. Funciones de los profesionales y consultores en los procesos de cambio.
- Tipología de los cambios y los resultados. Condiciones para el cambio. Las condiciones del contexto externo.
- Dinámicas precipitantes internas del cambio. Dinámicas internas que permiten el cambio.
- Teorías para entender los procesos de cambio. Las teorías de la intervención. Los métodos para la intervención en los procesos de cambio.

2. Métodos tradicionales para el cambio y el desarrollo organizacional

En esta unidad, los alumnos aprenden los principios y fases de survey feedback como herramienta para el desarrollo organizacional. Por otra parte, los estudiantes practican la técnica a partir de datos reales en una situación simulada.

3. Métodos contemporáneos para el cambio y desarrollo organizacional: investigación apreciativa. En este curso los/las estudiantes:

- Analizarán la investigación apreciativa en el contexto de teorías y métodos en la intervención de desarrollo organizacional;
- Entenderán la aplicación práctica del método a través de estudios de caso;
- Aprenderán cómo hacer entrevistas apreciativas.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	40,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES



Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	5,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	30,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	5,00
Preparación de actividades de evaluación	5,00
Resolución de casos prácticos	5,00
Total horas	60,00

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases magistrales.
- Lecturas.
- Presentaciones orales.
- Juegos de rol
- Estudios de caso
- Uso y análisis de instrumentos
- Ejercicios guiados de carácter individual y/o grupal.

EVALUACIÓN

- Preparación de Portfolios, con compilación de los diferentes resultados relacionados con las actividades de los estudiantes durante un curso o actividad formativa específica, así como con evidencias de las competencias desarrolladas: 20%.
- Calidad de las presentaciones orales: 10%.
- Preparación de trabajos para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante: 25%.
- Análisis crítico de artículos y otros materiales: 15%.
- Análisis crítico de casos: 10%.
- Calidad en el diseño de intervenciones. 20%.

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, A.J., Holmes, C. M., Henning, D. (2020) A changing world, again. How Appreciative Inquiry can guide our growth, Social Sciences & Humanities Open, 2, (1), 100038, <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100038>.
- Leonard, H. Skipton, (2013) The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change and organizational development /Malden, Mass. : Wiley-Blackwell, 2013
- Peiró, J. M.; González-Romá, V. & Cañero, J. (1999). Survey feedback as a tool for changing managerial culture: Focusing on users' interpretations-a case study. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 537-550.
- Peiró, J.M. y Martínez-Tur, V. (2008). Organizational development and change. En N. Chmiel (Ed.). An Introduction to Work and Organizational Psychology: An European Perspective. (second edition, pp. 351-376). UK: Wiley-Blackwell. -Van de Ven, Andrew H. (2004). Handbook of



Organizational Change and Innovation. Cary, NC, USA: Oxford University Press - French, W.L., & Bell, CH., Jr. (1978). Organizational development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Singh, R.; Ramdeo, Sh. (2020) Leading Organizational Development and Change: Principles and Contextual Perspectives. Netherlands: Springer Nature.
- Szabla, D.B. (2020) The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers Cham : Springer International Publishing : Imprint: Palgrave Macmillan