



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

1. ASIGNATURA / COURSE

Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
(Contenido: Teoría y Diseño Organizacional)
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 2,5 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

1.1. Nombre / Course Title

ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL (Contenido: Teoría y Diseño Organizacional)

Organizational Theory and Design

1.2. Código / Course Code

31873

1.3. Tipo / Type of course

OBLIGATORIO

1.4. Nivel / Level of course

POSGRADO

1.5. Curso / Year of course

PRIMERO

1.6. Semestre / Semester

PRIMER SEMESTRE

1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated

2.5 ECTS



1.8. Requisitos Previos / Prerequisites

1.9. ¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

1.10. Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data

Ramón Rico
Profesor Titular de Universidad
Despacho: 7
Email: ramon.rico@uam.es
Teléfono: 91497 3244
Página personal http://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/rrico

1.11. Objetivos del curso / Objective of the course

The main goals of the subject Organizational Theory and Design are: 1) to provide students with relevant and current knowledge, both theoretical and practical, concerning the study of the processes and practices involving the design of nowadays organizations; 2) to train the students in acquiring basic skills for designing organizations; and 3) to promote reflection and critical thinking about the consequences different of organizational design alternatives, so that students become aware of both functional and positive aspects, and also of their the potential negative and dysfunctional ones.

1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

Introduction: Organizational theory and design: relevance and usefulness.

- I. Conceptual Foundations: Theoretical foundations of organizational thought.
 - i. Organizations.
 - ii. Organizational theory and design from classical approaches to the thinking organization.
- II. Strategic management and organizational effectiveness.
 - i. What is strategic management?
 - ii. Key Concepts: Strategy levels, content analysis models and process models for strategic decision evaluation, criteria for strategic and contingency planning.
 - iii. Interorganizational Relations and Strategic Actions



- iv. Organizational effectiveness and contingencies that affect their criteria
- v. Measuring organizational effectiveness
- III. Fundamentals of organizational design.
 - i. Key challenges of organizational design
 - ii. Organizational design parameters and congruence requisite
 - iii. The design of organizational structure: authority, control, expertise and coordination
 - iv. Organizational design contingency approach: environment, strategy, technology and size.
- IV. Organizational design for innovation and learning:
 - i. Designing to change: competing globally and locally.
 - ii. Network organizations and cross-boundary organizations
 - iii. Team-based organizations

1.13. Referencias de Consulta Básicas / Recommended Reading.

All chapters recommended are in: Daft, R. (2007). Organizational theory and design. South-Western College Pub. (Available at the Psychology School Library).

Presential teaching sessions:

- I. Conceptual Foundations: Theoretical foundations of organizational thought.

Chapter 1: Organizations and Organizational Theory

- II. Strategic management and organizational effectiveness.

Chapter 2: Strategy, Organization Design, and Effectiveness.

- III. Fundamentals of organizational design.

Chapter 3: Fundamentals of Organization Structure

- IV. Organizational design: Modulating aspects:

Chapters 4: External Environment.

- 5: Interorganizational Relationships.
- 7: Manufacturing and Service Technologies.
- 8: Information Technology and Control.

- V. Organizational design for innovation and learning:

Chapter 11: Innovation and Change

Suggested additional reading: Lawler, E. & Worley, Ch. (2006). Built to change: How to achieve sustained organizational effectiveness. Jossey-Bass (Available at the Psychology School Library).



2. Métodos Docentes / Teaching methods

Reaching methods will promote experiential and problem-based learning. All thematic units will include a clarification of contents, frameworks and strategies for action, oriented to promote its discussion and analysis. When necessary specific complimentary readings will be recommended.

The essential element of the subject will be working around practical exercises, students will work in small groups 3-5 people, aiming to experience and learn the contents of the course so they can develop the necessary skills to design organizations and have applied vision.

The practical exercises will be based on case studies, group dynamics, simulation games, discussions with outside professionals, and audiovisual materials and documentary



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / **Estimated workload for the student**

2,5 ECTS
HORAS PRESENCIALES: 20

4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

Students final score will be based on a continuous assessment derived from:

- Performing practical exercises
- Participating level in debates and group work
- Case studies report quality
- Final exam

5. Cronograma de Actividades (opcional) / **Activities Cronogram (optional)**



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Asignatura: Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional (Dirección Estratégica, Planificación y Gestión del Cambio)

Código: 31873

Centro: Facultad de Psicología UAM

Titulación: Máster Oficial

Nivel: Estudios de Posgrado

Tipo: Obligatoria

Nº. de Créditos: 2 ECTS

Curso Académico: 2014/2015

ASIGNATURA / COURSE TITLE

Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional (Dirección Estratégica, Planificación y Gestión del Cambio)

Código / Course number

31873

Materia/ Content area

Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional (Dirección Estratégica, Planificación y Gestión del Cambio)

Tipo / Course type

Obligatoria

Nivel / Course level

Estudios de Posgrado

Curso / Year

2014/2015

Semestre / Semester

1º

Número de créditos / Credit allotment

2 ECTS

Requisitos previos / Prerequisites

Ninguno



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Requisitos mínimos de asistencia a las sesiones presenciales/ **Minimum attendance requirement**

La asistencia es obligatoria en, al menos, el 70% de las clases

Datos del equipo docente / **Faculty data**

Patricio Morcillo Ortega

Universidad Autónoma de Madrid
Departamento de Organización de Empresas
Edif. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Módulo E-VIII / Despacho 312
Campus de Cantoblanco
patricio.morcillo@uam.es
914976314
www.patriciomorcillo.com

Objetivos del curso / **Course objectives**

El objetivo del curso consiste en intentar dar un valor y dimensión estratégica a la innovación y tecnología. Pero, más allá, de esta finalidad, se hace especial hincapié en el proceso estratégico de una empresa innovadora y en la cultura partiendo de la base que una organización no puede definir "lo que quiere hacer" (la estrategia) sin, previamente, establecer "lo que es y quiere ser" (la cultura).

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO / MATERIA

Entender el proceso de administración de las organizaciones en sus distintas etapas: planificación, organización, gestión de los recursos humanos, dirección y control.

Desarrollar una visión integradora de la Estrategia y la Planificación.

Valorar la importancia de la planificación empresarial.

Profundizar en la naturaleza de la función organizativa y de sus diferentes modelos estructurales.



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Apreciar la importancia de la gestión de los recursos humanos en las empresas.

Conocer la naturaleza del trabajo directivo.

Comprender la problemática de la gestión del cambio y del desarrollo de la organización.

Valorar la dimensión estratégica de la gestión empresarial, principalmente la filosofía de los modelos de dirección estratégica.

Contenidos del programa / Course contents

Existe, por parte de los empresarios, una concienciación y una unidad de criterios respecto a los efectos benéficos que producen las innovaciones tecnológicas en el desarrollo de la actividad económica. Sin embargo, resulta indispensable insistir en lo crucial que puede ser para sus entidades una adecuada planificación de sus recursos tecnológicos apoyándose en una eficaz gestión de personal y en una administración eficiente de los medios, procesos, conocimientos, patentes y sistemas de información, los cuales componen el patrimonio más valioso de las empresas.

Tras una introducción que aborde los fundamentos del análisis estratégico (evolución de los procesos estratégicos empresariales desde la aparición de los planteamientos lineales hasta las propuestas más flexibles e integradas) y de la gestión de la innovación (fundamentos), el programa se estructura en dos partes claramente diferenciadas.

La primera parte, introduce el análisis de la cultura corporativa, en general, y de la cultura de innovación, en particular. Una vez centrado el tema, se estudian los cinco elementos constitutivos del modelo de cultura de innovación empresarial, a saber: el estilo corporativo, la teoría de recursos y capacidades, con especial atención al enfoque de competencias, el fomento de la creatividad, el diseño de estructuras organizativas y el aprendizaje organizativo y, por último, la vigilancia e inteligencia tecnológica desplegada por la empresa.

En cuanto a la segunda parte del programa, en ésta se analiza la formulación, evaluación y selección de la estrategia de innovación y se hace hincapié en las fases de implantación y control de la estrategia. Igualmente, en esta parte se incide en el carácter estratégico de las competencias empresariales mostrando como éstas operan a la hora de delimitar "lo que está



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

en disposición de poder hacer especialmente bien la empresa” en función de la cartera de recursos y capacidades que domina.

El curso concluye analizando el papel que hoy desempeñan las nuevas tecnologías y las innovaciones en la definición de los nuevos modelos de negocio.

Referencias de consulta / [Course bibliography](#)

Básica:

- Morcillo, P. (2006): Cultura e innovación empresarial. Thomson, Madrid.
- Morcillo, P. (1997): La Dirección Estratégica de la Tecnología e Innovación. Civitas. Madrid.
- Prahalad, C. K.; Krishnan, M. S. (2011) La nueva era de la innovación. McGraw-Hill, México.
- Bueno, E. y otros: (2006) Dirección estratégica. Pirámide, Madrid.
- Johnson, S. (2011) Las buenas ideas. Turner, Madrid.
- Robert, E. (1996): Gestión de la innovación tecnológica. COTEC, Madrid.

Complementaria:

- Bienaymè, A. (1994): L'economie des innovations technologiques. PUF, París.
- Dosi, G. (1988): Sources, Procedures and Microeconomic Effects of Innovations. Journal of Economic Literature, vol XXVI.
- Dussauge, P. y Ramanantsoa, B. (1987): Technologie et stratégie et stratégie d'entreprise. McGraw-Hill, París.
- Freeman, (1974): The Economics of Industrial Innovation. Harmondsworth Niddlesex. Penguin Books (Hay versión española: La teoría económica de la innovación industrial. Ariel, Barcelona, 1967).
- Gest (1986): Grappes technologiques. Les nouvelles strategies d'entreprise. McGraw-Hill. París.
- Grant, R.M. (1991): The Resource Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. California Management Review, nº 33.
- Morcillo, P. (1995): La innovación en la empresa: un factor de supervivencia. AECA, Documento nº 7, Madrid.
- Morin, J. (1985): L'excellence technologique. Publi Unión, París.



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

- OCDE (1992): Francasti Manual. NESTI 1992 versión. Main text. DSTI/STII/STP/NESTI (92). Marzo. París.
- Pavitt, K. (1994): What do we really know about innovation dynamics. EUNETIC Conference. vol. 2.
- Peteraf, M.A. (1993): The Cornerstones of Competitive Advantage. A Resource-based view. Strategic Management Journal, nº 14.
- Roussel, P.; Saad, K. y Erickson, T. (1991): Third Generation R&D. Harvard Business School Press. Boston. (Hay versión española: "Tercera Generación de I+D", McGraw-Hill, Madrid, 1991).
- Rumelt, R.; Schendel, D. y Teece, D. (1994): Fundamental Issues in Strategy: A Research Agenda for the 1990's. Harvard Business School Press, Boston, Mass.
- Shumpeter, J.A. (1963): Teoría del desenvolvimiento economico. Fondo de Cultura Económica, México (Primera versión en alemán de 1911).
- Wernerfelt, B. (1984): A resource based-view of the firm. Strategic Management Journal, nº 5.

Métodos Docentes / Teaching methodology

En este curso se van a realizar tres tipos de actividades:

- Clases teóricas, en las que además de impartir la materia prevista se espera de los estudiantes que participen activamente en su desarrollo. A tal efecto se espera hayan preparado la bibliografía que se recomienda para cada tema.
- Casos prácticos
- Realización de un trabajo final, en la que el estudiante deberá demostrar no sólo que ha asimilado los conocimientos necesarios para superar la asignatura, sino también su capacidad para el análisis crítico y su habilidad para la argumentación y / o inferencia lógica.

Tiempo de trabajo del estudiante / Student workload

Esta asignatura tiene asignada una carga total de trabajo para el estudiante de 2 créditos ECTS. Traducido en horas, esto significa que para superar la asignatura deberá realizarse un esfuerzo equivalente a 50 horas de trabajo en todo el semestre. La distribución por actividades del trabajo es la siguiente:



Actividades presenciales	Horas (Créditos ECTS)	Trabajo personal el/la	Horas (Créditos ECTS)
Exposiciones y debate	20% 10	Discusión de casos y materiales	30% 15
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador y campo) y Seminarios	10% 5	búsqueda de información y elaboración de casos prácticos.	15% 7,5
Tutorías grupales e individuales	2% 1		
Evaluación	3% 1,5	Estudio	20% 10
Total horas presenciales	35% 20	Total horas de trabajo personal	65% 30

La docencia se organiza en torno a clases teóricas y a casos prácticos.

- A través de las clases teóricas, se expondrán y analizarán en profundidad las distintas cuestiones comprendidas en el programa.
- Mediante la resolución de los casos prácticos, los alumnos tendrán la ocasión de aplicar los conocimientos adquiridos en la teoría.

Métodos de evaluación y porcentaje en la calificación final / Evaluation procedures and weight of components in the final grade

Trabajo final: 40 %
Exposición: 30 %
Casos prácticos: 30 %

Cronograma* / Course calendar

Introducción a la Dirección Estratégica y Fundamentos: primera sesión. Esta introducción incluye la discusión y resolución de 1 caso práctico.

Parte I: Cultura de innovación: Estilo corporativo de la empresa (segunda sesión), Enfoque de competencias (tercera sesión), Fomento de la creatividad, Estructuras organizativas y Aprendizaje y Vigilancia e inteligencia tecnológica



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

(cuarta sesión). Esta primera parte incluye, la discusión y resolución de 2 casos prácticos y 1 ejercicio.

Parte II: Estrategias de innovación: formulación, evaluación y selección de la estrategia y Los nuevos modelos de negocio (quinta sesión). Esta segunda parte incluye la discusión y resolución de 1 caso práctico.

Sesiones	Contenido	Horas presenciales	Horas no presenciales del estudiante
1	Introducción a la Dirección Estratégica	4	6
2	Cultura corporativa y cultura de innovación:	2	3
2	Estilo corporativo de la empresa	2	3
3	Enfoque de competencias	2	3
3		2	3
4	Fomento de la creatividad	3	3
4	Estructuras organizativas y Aprendizaje organizativas	1	2
4	Vigilancia e inteligencia tecnológica	1	1
5	Teoría de la ventaja adaptativa	1	1
5	Estrategias de innovación: Formulación, evaluación y selección de la estrategia	2	4
5	Los nuevos modelos de negocio	1	1

*Este cronograma tiene carácter orientativo.



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Asignatura: Estrategia, Diseño y cambio organizacional. Diseños de investigación. Aplicaciones en el ámbito organizacional

Código: 31873
Créditos: 2.5
Titulación: Master Recursos Humanos
Profesor/a: Beatriz Gil
Curso Académico: 2014-15

ASIGNATURA / COURSE

Nombre / Course Title

Estrategia, Diseño y cambio organizacional. Diseños de investigación. Aplicaciones en el ámbito organizacional

Tipo / Type of course

Obligatoria

Nivel / Level of course

MÁSTER

Curso / Year of course

2014-15

Semestre / Semester

PRIMERO

Número de créditos / Number of Credits Allocated

2.5

¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

NO



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data

Nombre profesor	Gil Gómez de Liaño, Beatriz
Centro	Psicología
Despacho	18 (Edificio Anexo)
Correo electrónico	bgil.gomezdelianno@uam.es
Teléfono	91 4973248
Web	Moodle UAM
Horario tutoría	Ver página web información del despacho

Objetivos del curso / Objective of the course

Al acabar el curso el estudiante debe...

1. Identificar las diferentes fases implicadas en la realización de una investigación y los principios éticos de la investigación.
2. Desarrollar la habilidad para realizar búsquedas a través de bases de datos informatizadas, como procedimiento para plantear y/o desarrollar los problemas de investigación.
3. Identificar los diferentes tipos de variables que intervienen en una investigación. Conocer la necesidad de operativizar las variables así como los diferentes instrumentos para su registro y los criterios de valoración de tales registros.
4. Conocer las características de los diseños habituales en psicología organizacional.
5. Valorar el proceso de investigación de informes de investigación publicados en psicología organizacional.

Contenidos del Programa / Course Contents

A continuación presentamos el programa, que refleja los contenidos teóricos

PARTE 1: El proceso de investigación: El método científico y la lógica de la investigación en psicología. Conceptos básicos en la investigación en psicología: variables, registros, instrumentos de medida y tipos de diseños de investigaciones.

PARTE 2: Diseños experimentales y cuasi experimentales. La causalidad. Diseños complejos. La interacción. El informe experimental.

PARTE 3: Otros tipos de diseños: la observación y los estudio cualitativos en psicología organizacional



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Referencias de Consulta Básicas / Recommended Reading.

A lo largo del curso se manejará el siguiente texto básico:

León, O. G. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación* (3ª ed.)
Madrid: McGraw-Hill.

A continuación se indica bibliografía complementaria

Rogelberg (2004); *Handbook of Research Methods in Industrial & Organizational Psychology*.
Malden. Massachusetts Blackwell Publishing

Swanson, R.A., & Holton, E. F. (2004). *Human Resource Development Research Handbook: Linking Research and Practice*.

Campbell, D. y Stanley, J. (1993). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales*. Madrid: Amorrortu editor



Asignatura: ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Código: 31873
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: OBLIGATORIO
Nº Créditos: 7 ECTS
Curso Académico: 2014/2015

Métodos Docentes / Teaching methods

Metodología activa y participativa y trabajo grupal. Debates en clase sobre la materia y las lecturas.

Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / Estimated workload for the student

El tiempo estimado del estudiante para conseguir al final del curso las competencias arriba señaladas es de aproximadamente 40 horas de trabajo + 20 horas presenciales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esto es orientativo, pues aunque se parte de cero en la materia, muchos estudiantes de psicología ya han tenido contacto con la metodología y es posible que necesiten menos horas de trabajo personal, mientras que otros estudiantes de otras áreas no han visto metodología nunca, de modo que es posible que necesiten dedicar más tiempo de trabajo personal a la materia.



Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

La evaluación consistirá en tres partes:

- a) Evaluación de participación en clase y comentarios de lecturas sobre el tema (debates sobre esas lecturas en clase): 10% de la nota final.
- b) Comentario crítico sobre aspectos metodológicos de una lectura: 30% de la nota final.
- c) Examen de respuesta múltiple (3 alternativas). Se plantearán varios casos sobre investigaciones en el contexto organizacional y varias preguntas de respuesta múltiple sobre ellos relacionadas con aspectos metodológicos: 60% de la nota final.

Se evaluará sobre 10 y multiplicará por 0.3 para sumar esa nota a la nota final de la materia (junto a las otras dos partes de la asignatura).