

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500261 Pedagogía	OB	3	1

## Contacto

Nombre: David Rodríguez Gómez

Correo electrónico: David.Rodriguez.Gomez@uab.cat

## Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: No

## Prerequisitos

La asignatura "Desarrollo Organizacional de Instituciones Educativas" forma parte del conjunto de asignaturas dirigidas a proporcionar una mínima especialización en el ámbito o itinerario de organización y dirección de instituciones de formación. Su situación en el entramado curricular del Grado de Pedagogía hace suponer que los estudiantes han adquirido, a través de materias cursadas anteriormente, las competencias relacionadas con el conocimiento y la estructura y funcionamiento de las organizaciones, las dinámicas relacionales que se producen en ellas y en los sistemas de planificación y seguimiento que se utilizan. El seguimiento y máximo aprovechamiento de la asignatura se producirá cuando se hayan conseguido las competencias citadas y se dominen los conocimientos señalados anteriormente.

## Objetivos y contextualización

Esta asignatura de tercero de la titulación de Pedagogía es la primera parte de la Materia de "Coordinación y gestión de instituciones educativas", y se complementa con la asignatura de "Dirección y liderazgo de instituciones educativas". Mientras esta primera asignatura tiene por propósito situar a los estudiantes en los procesos de cambio y mejora de las Organizaciones, la segunda asignatura se focaliza en el rol de los directivos como agentes de cambio. Responden de este modo al objetivo general del grado de Pedagogía, que hace referencia a diseñar y desarrollar proyectos y procesos de intervención en contextos formativos. También junto con la asignatura "Dirección y liderazgo de instituciones educativas" forman la base fundamentadora de la mención de 4o "Gestión de la formación y de instituciones socioeducativas".

Parte de los fundamentos que sobre organización y dirección de centros se han desarrollado en las materias "Educación y contextos educativos", "Organización y los grupos" y "Diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas". También hay que considerar que esta asignatura y la materia que la contiene son complementarias a materias de cuarto curso, como "Supervisión e inspección educativa", "Evaluación de centros y profesores", "Modelos internacionales de calidad" y "Gestión y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones", orientadas a iniciarse en aspectos específicos de la especialización en organización, gestión y dirección de instituciones formativas.

Sus objetivos son:

1. Comprender y analizar los factores que inciden en el cambio organizacional.
2. Identificar modelos de desarrollo organizacional.
3. Aplicar estrategias e instrumentos para el desarrollo organizacional.

4. Diseñar intervenciones para la mejora organizativa.

## Competencias

- Administrar y gestionar centros, instituciones, servicios y recursos educativos y formativos.
- Aplicar estrategias y técnicas de asesoramiento, orientación, consulta y mediación educativa en ámbitos profesionales e instituciones y servicios educativos y de formación.
- Generar propuestas innovadoras y competitivas en la investigación y en la actividad profesional.
- Impulsar procesos de mejora a partir de los resultados obtenidos de las investigaciones o de procesos de detección de necesidades.
- Trabajar en equipos y con equipos (del mismo ámbito o interdisciplinar).

## Resultados de aprendizaje

1. Delimitar estrategias e instrumentos para fomentar la participación social en los centros educativos.
2. Describir los roles, funciones y actuaciones típicas de la dirección para el cambio.
3. Elaborar esquemas relacionados con la descripción de la estructura organizativa.
4. Elaborar un plan de innovación para instituciones educativas.
5. Elaborar y aplicar estrategias dirigidas a mejorar la gestión institucional.
6. Estructurar los apartados que contempla una propuesta de innovación.
7. Identificar espacios relacionados con la mejora institucional.
8. Identificar y analizar modelos de dirección participativa.
9. Priorizar espacios de intervención en función de criterios organizativos.
10. Seleccionar las estrategias y procedimientos de cambio de acuerdo al contexto.

## Contenido

### **BLOQUE 1: Los procesos de cambio a las organizaciones.**

1. Desarrollo, cambio e innovación en las organizaciones.
2. Aprendizaje organizativo y factores que lo favorecen.
3. Gestión del conocimiento, capital intelectual y aprendizaje informal.

### **BLOQUE 2: Estrategias e instrumentos para el cambio organizacional.**

1. Relacionadas con la estructura de la organización.
2. Relacionadas con los procesos internos.
3. Relacionadas con las personas.
4. Relacionadas con la vinculación con el entorno.

### **BLOQUE 3: Elaboración de un programa de cambio organizativo.**

1. Evaluación y diagnóstico organizativo.
2. Planificación estratégica.

## Metodología

Las actividades formativas que tienen lugar en esta asignatura son de tipo presencial, supervisado y autónomo:

• Las clases presenciales están dirigidas por el profesorado de la asignatura y se realizan en los espacios de la Facultad. Pueden ser clases en gran grupo o bien seminarios: la clase en gran grupo permite la exposición, reflexión y debate de los principales contenidos y elementos de discusión de los tres bloques. Los seminarios son espacios de trabajo en grupo pequeño para analizar y debatir las actividades propuestas por el profesorado para complementar las sesiones teóricas. Los seminarios son de asistencia obligatoria y los estudiantes se adscribirán a unos grupos programados a principio de curso.

- Las actividades supervisadas por el profesor fuera del aula incluyen el conjunto de tutorías individuales y grupales, físicas y virtuales, que tienen que servir para resolver dificultades, orientar tareas y asegurar la comprensión de los aprendizajes de la asignatura.

- El trabajo de tipo autónomo es el que realiza el estudiante de forma independiente y supone la preparación de lecturas, casos y otros tipos de tareas para sacar el máximo aprovechamiento de las sesiones y lograr los objetivos de la asignatura.

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
<b>Tipo: Dirigidas</b>			
Presencial en gran grupo: sesiones magistrales; exposiciones de lecturas, trabajos y documentos por parte estudiantes; y debates y reflexiones sobre cuestiones básicas de los contenidos.	30	1,2	1, 2, 6, 7, 8, 10
Seminarios: análisis de documentos, artículos y datos; resolución de casos y elaboración de mapas conceptuales.	15	0,6	3, 5, 4, 6, 9, 10
<b>Tipo: Supervisadas</b>			
Tutoría y supervisión de las tareas y actividades planteadas.	30	1,2	3, 5, 4, 6, 9, 10
<b>Tipo: Autónomas</b>			
Preparación individual y grupal de los trabajos, prácticas, informes y casos presentados. Estudio de la materia y preparación de las pruebas.	75	3	1, 2, 6, 7, 8, 10

## Evaluación

La evaluación de la asignatura "Desarrollo Organizacional de Instituciones Educativas" tiene que permitir la constatación del logro de las competencias identificadas. Igualmente, tiene que tener presente el diseño global de la materia y sus orientaciones metodológicas.

La evaluación que se lleva a cabo en esta asignatura es continuada y final. En cuanto a la evaluación continuada, de tipo formativo, se tendrán en cuenta los diferentes bloques de contenido y su orientación general:

- Bloques 1, 2 y 3: el estudiante realizará una serie de actividades de aprendizaje que serán evaluadas con un valor de 60% sobre el total de la nota. En la evaluación se contemplará además del trabajo realizado, el proceso que se ha llevado a cabo para hacerlo. La nota de los trabajos grupales puede quedar matizada por las aportaciones individuales.
- La evaluación final consta de una prueba escrita de carácter final y sumativo que incluye todos los contenidos de los diferentes bloques. Esta prueba tiene una ponderación en la evaluación final del 40%.

**Para superar la asignatura hay que tener una media igual o superior a 5. Para poder hacer la media con las actividades hay que sacar, como mínimo, un 5 en cada una de las evidencias empíricas de los bloques que integran el sistema de evaluación de la asignatura.**

**La asistencia a las sesiones de seminario es obligatoria**, en caso contrario las actividades se considerarán no presentadas. Los estudiantes que durante el curso hayan hecho un seguimiento adecuado de la asignatura

y, aun así, les quede algún aspecto no superado, se les ofrecerá la oportunidad de poder superar la materia, realizando un trabajo autónomo adicional o rehaciendo alguna de las actividades entregadas o realizadas. Se tendrá que estudiar cada caso en función de la situación de cada estudiante.

Las calificaciones obtenidas en cada una de las actividades evaluables se entregarán al estudiante mediante publicación de los resultados en el CV o al aula, en un plazo aproximado de 20 días. Una vez entregadas las calificaciones, y si el profesor no establece e informa previamente de ningún otro procedimiento específico, el estudiante que quiera revisar la nota tendrá que hacerlo en los 10 días posteriores a su publicación, en el horario de tutorías que el profesorado tiene establecido para esta asignatura y que se consigna en el programa.

**Todas las actividades evaluables estarán sometidas a criterios formales**, entre ellos ortografía, redactado y presentación. Se tendrán en cuenta el rigor informativo y la corrección conceptual, la claridad y la coherencia expositiva (oral y escrita) y la adecuación y la corrección lingüísticas. Asimismo, se considerará la participación, implicación y actitud de los alumnos durante el desarrollo de las actividades y sesiones de aula. El profesorado podrá suspender o bajar la nota de la actividad que considere que no reúna unos mínimos académicos en los aspectos mencionados.

**La copia y el plagio son robos intelectuales y, por tanto, constituyen un delito que será sancionado con un cero en todo el bloque donde se sitúe el trabajo.** En el caso de copia entre dos alumnos, si no se puede saber quién ha copiado de quienes, se aplicará la sanción a los dos alumnos. Queremos recordar que se considera "copia" un trabajo que reproduce todo o gran parte del trabajo de uno/a otro/a compañero/a. "Plagio" es el hecho de presentar todo o parte de un texto de un autor como propio, es decir, sin citar las fuentes, sea publicado en papel o en forma digitala Internet. Ver documentación de la UAB sobre el plagio en [http://wuster.uab.es/web\\_argumenta\\_obert/unit\\_20/sot\\_2\\_01.html](http://wuster.uab.es/web_argumenta_obert/unit_20/sot_2_01.html)

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Ejercicio bloque 1	15%	0	0	2, 5, 4, 7, 8, 9
Ejercicio bloque 2	15%	0	0	1, 3, 5, 4, 10
Ejercicio bloque 3	30%	0	0	1, 4, 6, 7, 8, 9
Prueba final de verificación de aprendizajes	40%	0	0	1, 2, 3, 5, 4, 6, 7, 8, 9, 10

## Bibliografía

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

GAIRÍN, J. (2012). La gestión del conocimiento y el desarrollo organizativo: formación y formación corporativa. Madrid: Wolters Kluwer.

GAIRÍN, J. & BARRERA-COROMINAS, A. (2014). Organizaciones que aprenden y generan conocimiento. Madrid: Wolters Kluwer.

RODRÍGUEZ-GÓMEZ, D. (2015). Gestión del Conocimiento: una estrategia para la mejora de las organizaciones educativas. Madrid: La Muralla.

WADELL, D., CREED, A., CUMMINGS, T. G., & WORLEY, C. (2013). Organisational change: development and transformation. Hampshire: Cengage Learning.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA GENERAL

AA.VV. (2000). Gestión del Conocimiento. Harvard Business Review. Bilbao: Ediciones Deusto.

- AA.VV. (2008). Planificación de los recursos humanos. Málaga: Vértice.
- AL-HAWAMDEH, S. (2003). Knowledge Management. Cultivating knowledge professionals. Oxford: Chandos Publishing.
- Argyris, C. (1993). ¿Cómo vencer las barreras organizativas?. Madrid: Díaz de Santos.
- Argyris, C. (1999). Conocimiento para la acción. Una guía para superar los obstáculos del cambio en la organización. Barcelona: Granica.
- Argyris, C. (2001). Sobre el Aprendizaje organizacional. México, DF: Oxford University Press.
- Argyris, C. & Schön, D.A. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Armengol, C. (2001). La cultura de la colaboración. Madrid: La Muralla.
- Beckhard, R. (1969). Organization development: strategies and models. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bennis, W. (1980). El cambio personal y organizacional. Herder.
- Bradford, D.L. & Burke, W.W. (Eds.) (2005). Reinventing Organizational Development. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades. Madrid: La Muralla.
- Canary, H. E., & McPhee, R. D. (Eds.). (2010). Communication and organizational knowledge: Contemporary issues for theory and practice. Routledge.
- Carballo, R. (Ed.) (2006). Innovación y Gestión del Conocimiento. Madrid: Diaz de Santos.
- Cross, J. (2006). Informal learning: rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance. San Francisco: John Wiley & Sons
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2007). Desarrollo Organizacional y Cambio (8a Edición). Madrid: Thomson Paraninfo.
- Dalkir, K. (2005). Knowledge Management in Theory and Practice. Oxford: Elsevier.
- Davenport, T. & Prusak, L. (2001). Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Buenos Aries: Pearson Education.
- Del Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez-Patón, A. & Suárez, S. (2007). Gestión del Conocimiento. Madrid: Thomson.
- Drucker, P. (2000). El management del siglo XXI. Edhasa. Barcelona
- Easterby-Smith, M. & M. A. Lyles (Eds.) (2011), Handbook of Organizational learning and knowledge management. Oxford: WILEY.
- Escudero, J.M. (1993). El centro como lugar de cambio educativo: La perspectiva de la colaboración. En: J. GAI RÍN y S. ANTÚNEZ (Coords.) Organización escolar: Nuevas aportaciones. Barcelona: PPU (pp. 227-286).
- French, W. L. & Bell, C. H. (1996). Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. México: Prentice-Hall.
- Fullan, M (2007). Las fuerzas del cambio con creces. Madrid: Akal.
- Gairín, J. (1996). La organización escolar: contexto y texto de actuación. La Muralla: Madrid.

- Gairín, J. (1998). Estadios de desarrollo organizativos: de la organización como estructura a la organización que aprende. En: III Jornadas Andaluzas sobre Organización y Dirección de Inst. Educativas. Granada:Universidad de Granada.
- Gairín, J. (2003). La autoevaluación institucional como vía para mejorar los centros educativos. *Bordón*, 45.
- Gairín, J. et al. (2003). Les relacions personals a l'organització. ICE-UAB
- Gairín, J. & ARMENGOL, C. (Eds.) (2008, 2ª). Estrategias de formación para el cambio organizacional. Barcelona: Praxis.
- Gairín, J. (2010). Nuevas estrategias formativas para las organizaciones. Madrid: Wolters Kluwer.
- García, A. (2010). El análisis de puestos de trabajo. En RR.HH. Magazine. <http://www.rrhhmagazine.com/articulos.asp?id=461> (consulta 10.08.2010)
- GENERALITAT DE CATALUNYA (2010). Página web de los Planes Educativos de Entorno: <http://www.xtec.cat/lic/entorn/index.htm> (consulta 10.09.2010)
- Goldrat, E. (1993). La meta. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Gómez, P. N., & Navajo, P. (2009). Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores (Vol. 6). Narcea Ediciones.
- Gordó, G. (2010). Centros educativos: ¿islas o nodos?. Los centros como organizaciones-red. Barcelona: Graó.
- Guarro, A (2005). Los procesos de cambio educativo en una sociedad compleja. Madrid: Pirámide.
- Heras, P. (Coord.) (2008). La acción política desde la comunidad. Barcelona: Graó.
- Hou, H.T. (Ed.) (2012). New Research on Knowledge Management Models and Methods. Rijeka: Intec. Disponible a: <http://www.intechopen.com/books/new-research-on-knowledge-management-models-and-methods>
- Kilduff, M and Shipilov, Andrew V., (2011) Organizational Networks. Sage Publications Limited.
- Lindberg, O. & Olofsson, A. (Eds.) (2009). Online Learning Communities and Teacher Professional Development: Methods for Improved Education Delivery . Hershey: IGI-Global Publishing.
- López, J. (2003) "Aprendizaje organizativo: Un paisaje de luces y sombras". *Revista de Educación*, 332, pp. 75-95.
- Mallock, M., Cairns, L., Evans, K., O'Connor, B. (2010). The SAGE handbook of workplace learning.. Oxford: SAGE Publications
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. México: Oxford University Press.
- Mayo, A. & Lank, E. (1994). Las organizaciones que aprenden. *Edipe-Gestión* 2000.
- OECD (2000). Knowledge Management in the Learning Society. Paris. OECD.
- OECD (2003). Measuring Knowledge Management in the Business Sector: First Steps. Obtenido el 6 de noviembre de 2005, desde <http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9603021E.PDF>
- OECD (2004a). The Significance of Knowledge Management in the Business Sector. Policy Brief. Obtenido el 5 de mayo de 2005, desde <http://www.oecd.org/dataoecd/53/40/33641372.pdf>
- OECD (2004b). Knowledge Management. Innovation in the Knowledge Economy. Implications for Education and Learning. Obtenido el 6 de noviembre de 2005, desde <http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9604041E.pdf>

- Robbins, S. P (2004). Comportamiento Organizacional. Naucalpán de Juárez (México): Prentice-Hall / Pearson Educación.
- Sallis, E. & Jones, G. (2002). Knowledge Management in Education: enhancing learning and education. London: Kogan Page Limited.
- Ruíz, J. (Coord.). (2006). Guía para el desarrollo de cartas de servicios. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas, Gobierno de España.
- Saroka, R. & Ferrari, C. (2005). Organigramas: diseño e interpretación. Cuaderno 12, División Control.
- Schein, E.H. & Bennis, W.G. (1980). El cambio personal y organizacional a través de los métodos grupales. Barcelona: Herder.
- Scott, A. (2006). Knowledge Management and Higher Education. A critical analysis. Hershey: Idea Group Inc.
- Senge, P. (1992). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Granica.
- Senge, P. (2000). La danza del cambio. ¿Cómo crear organizaciones abiertas al aprendizaje?. Barcelona: Gestión 2000.
- Standford, N. (2005). Organization design : the collaborative approach. Amsterdam : Elsevier.
- Szulanski, G. (2003). Sticky Knowledge: barriers to knowing in the firm. London. SAGE Publications Ltd.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. (2002). Cultivating communities of practice. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Yerga, A. (Dtor.). (2004). Manual de elaboración de cartas de servicios. Sevilla: Consejería de Gobernación, Junta de Andalucía.