

GUÍA DOCENTE 2026-2027

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Estructura y cambio organizacional		
PLAN DE ESTUDIOS:	DE	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria		
ECTS:	4		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Primero		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Castellano		
PROFESORADO:	Annia Almeyda Vázquez		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	annia.almeyda@uneatlantico.es		

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
Tema 1. Evolución, evaluación organizativa y escenario de las organizaciones - Subtema 1.1. Definiciones de organización y sus características fundamentales - Subtema 1.2. Criterios para la evaluación de las organizaciones - Subtema 1.3. El comportamiento de los individuos y grupos en las organizaciones.

- Subtema 1.4. Características del contexto organizacional contemporáneo.

Tema 2. La estructura organizacional

- Subtema 2.1. Características principales y definiciones más relevantes de estructura organizacional
- Subtema 2.2. Claves y factores para el diseño de la estructura organizacional
- Subtema 2.3. Tipologías básicas de estructura organizacional
- Subtema 2.4. Los diseños organizacionales y el comportamiento de los Recursos Humanos

Tema 3 El cambio como un aspecto decisivo en la dirección estratégica de los RR.HH.

- Subtema 3.1. Comprensión de las organizaciones en el proceso de cambio
- Subtema 3.2. Etapas del cambio
- Subtema 3.3. Modelos de cambio organizacional
- Subtema 3.4. Posibles actitudes frente a los cambios

Tema 4. Los sistemas de información en la organización

- Subtema 4.1 El cambio organizacional y la información
- Subtema 4.2 Modelos de estrategia informacional
- Subtema 4.3 La información como recurso

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE1. Determinar los elementos estructurales más adecuados para una dirección y gestión de Recursos Humanos exitosa así como guiar asertivamente los procesos de cambio en la Organización

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Elegir la estructura organizacional más conveniente para la empresa, en función de los recursos que tiene, el objetivo que se propone y el entorno en el que compete.
- Gestionar procesos de cambio en un contexto organizacional de forma óptima: al menor costo y de la mejor manera posible.
- Elaborar un escenario prospectivo a partir de la integración de elementos como la estructura actual de la empresa, el clima laboral existente y la cultura dominante.

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

Método expositivo
Estudio y análisis de caso
Resolución de ejercicios
Aprendizaje basado en problemas
Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3
Actividades de evaluación	Examen	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%

Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Ferriol, F. (2012). *Estructura y cambio organizacional*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Fierro Murga, F. (2020). *Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88), 51-70. Disponible en Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9384565>
- Toro Dupouy, L.F. (2024). *Diseño, transformación y cambio en las organizaciones: Cómo definir y lograr los objetivos estratégicos*. ESIC Editorial. <https://www.esic.edu/editorial/disenio-transformacion-y-cambio-en-las-organizaciones>
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J.J. & Gómez Rada, C.A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia.

Universidad Católica de Colombia / Repositorio Latinoamericano:
<https://hdl.handle.net/10983/26059>

Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional – Suma Psicológica. Suma Psicológica, 27(1).
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable.

- Infante Rodríguez-Peña, B., & otros. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812020000100052&script=sci_arttext
- Infante Rodríguez-Peña, B. (2024). Agenda de investigación sobre construcción de capacidades y cambio organizacional durante la COVID-19 en Web of Science y EBSCO (2020-2023). *Revista Enfoques Educativos*, 21(2), 97-122.
<https://doi.org/10.5354/2735-7279.2024.71607>
- LAB-ES (Rodríguez, S.) (2023). Modelos de Gestión del Cambio: Estrategias para Adaptar tu Empresa a los Nuevos Desafíos. LAB-ES, Universidad de Zaragoza.
- Modelo de gestión del cambio organizacional con pensamiento Lean (2021). Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8387458.pdf>
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V., Orozco-Acosta, E., Romero-Suárez, D., Pertuz, V., & Orozco-Acosta, E. (2020). Determining factors of competitiveness and organizational integration: Scoping review. *Información tecnológica*, 31(5), 21-32.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500021>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.