UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guia docente					
Datos Identificativos					2022/23
Asignatura (*)	Comportamiento Organizacional			Código	760G01019
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)				
Descriptores					
Ciclo	Periodo	Curso		Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo		Obligatoria	6
Idioma	CastellanoGallego				
Modalidad docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento	Psicoloxía				
Coordinador/a	Reig Botella, Adela Milagro		Correo electrónico	adela.reig@udc.es	
Profesorado	Reig Botella, Adela Milagro		Correo electrónico	adela.reig@udc.es	
Web					
Descripción general	Esta asignatura pretende introducir al alumnado en los conceptos, principios y teorías de los principales tópicos y temas de Comportamiento Organizacional señalados en los contenidos de la Guía. Asimismo trata de aportar al alumnado estrategias de aplicación de dichos contenidos a la solución de casos y situaciones reales de la vida de las organizaciones desde una perspectiva psicosocial.				

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados del título
A3	Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
A4	Dirección y gestión de recursos humanos.
A8	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.
A13	Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
A14	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
A15	Dirigir grupos de personas.
A16	Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
A20	Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
A21	Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo.
A23	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
A24	Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
A27	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
A28	Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
A31	Aplicar los conocimientos a la práctica.
A32	Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
A33	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
A34	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
A35	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
B1	Resolución de problemas.
B2	Capacidad de análisis y síntesis.
B3	Capacidad de organización y planificación.
B4	Capacidad de gestión de la información.
B5	Toma de decisiones.
B6	Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.
B7	Habilidades en las relaciones interpersonales.
B8	Razonamiento crítico.
B9	Trabajo en equipos.
B10	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.

B12	Motivación para la calidad.
B13	Adaptación a nuevas situaciones.
B14	Aprendizaje autónomo.
B15	Creatividad.
B16	Liderazgo.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C3	Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
C6	Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.
C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
C8	Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias / Resultados del título		
A14 Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.	A14		
A23 Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.	A23		
A31 Aplicar los conocimientos a la práctica.	A31		
A32 Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	A32		
A34 Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	A34		
B2 Capacidad de análisis y síntesis.		B2	
B4 Capacidad de gestión de la información.		B4	
B6 Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.		B6	
B8 Razonamiento crítico.		B8	
B9 Trabajo en equipos.		B9	
B12 Motivación para la calidad.		B12	
B13 Adaptación a nuevas situaciones.		B13	
B14 Aprendizaje autónomo.		B14	
B15 Creatividad.		B15	
B16 Liderazgo.		B16	
C4 Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común			C4
C6 Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.			C6
C7 Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.			C7
C8 Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.			C8
A3 Salud laboral y prevención de riesgos laborales.	A3		
A4 Dirección y gestión de recursos humanos.	A4		
A13 Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.	A13		
A15 Dirigir grupos de personas.	A15		
A8 Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.	A8		
A16 Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	A16		
A20 Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.	A20		

A21 Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo.	A21		
A24 Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).	A24		
B7 Habilidades en las relaciones interpersonales.		B7	
A27 Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	A27		
A28 Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.	A28		
A33 Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	A33		
A35 Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.	A35		
C1 Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.			C1
C8 Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.			C8
C3 Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.			C3
B1 Resolución de problemas.		B1	
B3 Capacidad de organización y planificación.		B3	
B5 Toma de decisiones.		B5	
B10 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.		B10	

Contenidos	
Tema	**Subtema**
I. INTRODUCCIÓN. ¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?.	1.Organizaciones y Psicología de las organizaciones 2.Niveles de análisis de las organizaciones 3.La evolución histórica del Comportamiento Organizacional 4.Las organizaciones en las sociedades actuales.
2. METODOLOGÍA E INVESTIGACIÓN EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1. Aproximación histórica al estudio de las organizaciones. 2. Métodos y técnicas cuantitativas. 3. Métodos y técnicas cualitativas
3. SOCIALIZACIÓN Y RESOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	1. Concepto de Socialización laboral y socialización organizacional. 2. Etapas de la socialización organizacional 3. Contenidos y resultados de la socialización. 4. El contrato psicológico 5. Implicación y engagement organizacional 6. Los agentes de la socialización 7. Tácticas de socialización.
4. INFLUENCIA DE LOS GRUPOS EN LNAS ORGANIZACIONES	1. El concepto de grupo 2. Grupos y equipos 3. Modelo integral de formación y desarrollo de grupos. 4. Las relaciones entre los grupos 5. Efectividad del grupo 6. Toma de decisiones en el grupo
5. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Liderazgo: tipos e influencia en el grupo y en la organización. 2. Dirección y liderazgo. 3. Nuevos enfoques sobre el liderazgo. 4. Cultura y clima organizacional. 5. Evaluación de la cultura organizacional. 6. La diversidad cultural en las organizaciones.
6. INNOVACIÓN, CAMBIO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES	1. Concepto y tipos de cambio. 2. Proceso de cambio y variables relacionadas. 3. El cambio desde la perspectiva del Desarrollo Organizacional. 4. Influencia de las nuevas tecnologías en la dinámica organizacional

7. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	1. Perspectivas en la comunicación organizacional. 2. La comunicación como fuente de identidad social. 3. Componentes del proceso de comunicación. 4. Redes y direcciones de la comunicación. 5. Comunicación interna, externa y corporativa

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas trabajo autónomo	Horas totales
Estudio de casos	A20 A21 A23 A28 A31 A35 B2 B7 B8 B9 B12 B13 B15 C1	8	19	27
Prueba mixta	A8 A13 B1 B2 B5	1	0	1
Trabajos tutelados	A14 A33 A34 B3 B4	11	25	36
Sesión magistral	A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8	22	60	82
Atención personalizada		4	0	4
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Estudio de casos	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que suscita un problema que tiene que ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo
Prueba mixta	Prueba que integra preguntas tipo de pruebas de ensayo y preguntas tipo de pruebas objetivas. En cuanto a preguntas de ensayo, recoge preguntas abiertas de desarrollo. Además, en cuanto preguntas objetivas, puede combinar preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación.
Trabajos tutelados	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del ? cómo hacer las cosas?. Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor.
Sesión magistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como conferencia?, ?método expositivo? o ?lección magistral?. Esta última modalidad se suene reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia.

Atención personalizada	
Metodologías	Descripción

Estudio de casos Trabajos tutelados	Estudio de casos: Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que suscita un problema que tiene que ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo. Trabajos tutelados: Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del ? cómo hacer las cosas?. Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor. El profesor prestará una atención personalizada para resolver las dudas que le surjan al alumno en las horas de tutoría establecidas.

Evaluación			
Metodologías	**Competencias / Resultados**	**Descripción**	**Calificación**
Estudio de casos	A20 A21 A23 A28 A31 A35 B2 B7 B8 B9 B12 B13 B15 C1	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que suscita un problema que tiene que ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular de conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo. Si no se asiste a clase el día que se realice la práctica correspondiente, debidamente justificada, el alumno podrá entregarla como máximo la semana siguiente	20

Prueba mixta	A8 A13 B1 B2 B5	Para evaluar o grado de adquisición dos contidos da asignatura por parte dos alumnos, realizarase unha proba mixta que constará de dos partes: - A: Test entre 20 y 25 preguntas, con 3 ó 4 alternativas de respuesta, de la que una es correcta. Las respuestas incorrectas penalizarán. - B: Se contestarán a 4 preguntas cortas, a elegir entre 6 preguntas. El tiempo máximo para la realización de la prueba será de 90 minutos. El idioma en el que se harán las pruebas de evaluación será en castellano, el alumnado podrá solicitar, con una semana de antelación, la realización de la prueba en otro idioma oficial de UDC. "La realización fraudulenta de las probas o actividades de evaluación implicará directamente la cualificación de suspenso '0' en la materia en la convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier cualificación obtenida en todas las actividades de evaluación de cara a la convocatoria extraordinaria".	50
Sesión magistral	A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8	Exposición oral complementada con uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaxe. La clase magistral es también conocida como ?conferencia?, ?método expositivo? o ?lección magistral?. Esta última modalidad sólo se reserva a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia. Valoración objetiva de la asistencia en un 80% y participación activa de los alumnos en las sesiones presenciales.	10
Trabajos tutelados	A14 A33 A34 B3 B4	Realización de un trabajo relacionado con la materia y presentación oral del mismo.	20

Observaciones evaluación

CONVOCATORIA ORDINARIA (1ª OPORTUNIDAD)

La nota final será la suma de todas las metodologías anteriormente indicadas. Será necesario aprobar la parte del examen teórico para poder superar la materia (2´5 sobre 5), a partir de ese aprobado se le sumará las actividades realizadas en la parte interactiva. todos los estudiantes tienen que tener entregadas todas las actividades, antes del examen, para así poder ser evaluados

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA (2ª OPORTUNIDAD)

La nota de la parte interactiva de Junio se guardará para la convocatoria de Julio.

Aquellas personas que no aprobaran en la convocatoria de junio podrán guardar la nota de las otras metodologías para la oportunidad de julio, siempre y cuando tengan dicha parte superada. Se considerará superada cando se alcance al menos la mitad de la nota máxima para dicha parte

Aquellas personas que no se presentasen o non superasen las metodologías: estudio de casos, sesión magistral y trabajos tutelados deberán realizar una única proba que computará el 100% de la nota, pudiendo consistir dicha prueba en preguntas tipo test, preguntas cortas y/o casos prácticos. La calificación de No Presentado se otorgará en el caso de que no se presente a la prueba mixta.

Implicaciones del plagio:

La realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación implicará directamente la calificación de suspenso (0) en la materia en la convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier calificación obtenida en todas las actividades de evaluación de cara a la convocatoria extraordinaria.

NO ASISTENCIA A CLASE/MATRÍCULA PARCIAL

-Para aquellos alumnos que por causas justificadas no puedan asistir regularmente a clase, el alumno tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba mixta final, en las fechas señaladas por la Junta de Centro. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos. El alumno se tendrá que poner en contacto con el profesor responsable de la asignatura al principio del cuatrimestre. Para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia: el alumno debe comunicarlo obligatoriamente al profesor responsable de la materia al inicio del curso. El alumno tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba mixta final escrita, en las fechas señaladas por la Junta de Facultad. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos. Oportunidad adelantada de evaluación: El alumnado que se encuentre en los supuestos recogidos en la normativa de gestión académica de la UDC dispondrá de esta opción para superar la materia mediante una prueba escrita de características similares a la recogida en el proceso de evaluación. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos. La calificación de matrícula de honor, de darse el caso de que haya más alumnos/as con esa calificación que matrículas se puedan otorgar por la cuota oficial establecida, se les convocará para la realización de una prueba específica de desempate, prueba que consistirá en un nuevo examen de características similares a las de la prueba mixta, examen que se fijará en fecha y hora de acuerdo con los interesados/as. En caso de no existir ningún alumno/a con calificación de 10, todo el alumnado que obtenga una calificación media superior a 9.0 requisito básico para optar á matrícula de honra, podrá optar a matrícula de honor después de solicitarlo al profesor y mediante la superación de la prueba anteriormente descrita. En el caso de que no existan solicitudes expresas de opción a matrícula, el profesor se reserva la potestad de otorgarlas en aquellos casos que, cumpliendo el requisito mínimo, pudieran ser merecedores de matrícula por la aptitud y la actitud mostradas durante el desarrollo de la materia.

Fuentes de información

Básica	- Vega Rodríguez, M.T. y Garrido Martín, E. (2013). Psicología de las Organizaciones. Salamanca: Amaru Ediciones - Timothy A. Judge, Stephen P. Robbins. (2015). Comportamiento Organizacional. Reading: Addison-Wesley - Gregorio Escalera Izquierdo (2012). Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Académicas - Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2017). Comportamiento Organizacional. New Jersey: Pearson - Romero González, R. (2011). Comportamiento Organizacional: Nuevos retos. Méjico: Miguel Ángel Pórrua Grupo Editorial - Martínez-Tur, V. y Ramos López, J. (2015). Psicología de las Organizaciones. Madrid: Síntesis - Gil-Rodríguez, F. y Alcover, C. (2008). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Madrid: Alianza Editorial - Salanova Soria, M. (2019). Organizaciones saludables. Madrid: Aranzadi - Arévalo Martínez, R. (2019). Comunicación integral para las organizaciones:liderazgo y creación de valor . Salamanca:Comunicación social ediciones y publicaciones - Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones. México: McGraw Hill - Manuel Dasi, F. y Martínez-Vilanova, R. (2018). Los cien errores en la comunicación personal. Madrid: Esic Editorial - Martínez, J. (2018). Así es la nueva comunicación. Nuevos riesgos para la reputación de las organizaciones . Sevilla: Punto Rojo Libros, S.L. - Figueroa González, E.G., García Alvarado, M.A. y García Bruzon, Y. (2020). Gestión de las organizaciones: Nuevos enfoques y aplicaciones. México: UJED - Garcés-Uribe, O.L. (2020). Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales. Medellín: EAFIT - Polo Vargas, J.D., Madrid Contrera, J.D., Muñoz Álvis, A. y Millán de Lange, A.C. (2022). Psicología Organizacional y del trabajo. Miradas actuales. Barranquilla: Universidad del Norte - Calderón Mafud, J.L. (2020). Liderazgo saludable: Socialización y salud mental positiva en el trabajo. México: Editorial Pienso
Complementária	- Gil Rodríguez, F. y Alcover, C. M. (2004). Técnicas grupales en contextos organizacionales. . Madrid: Pirámide. - Sánchez, J. C. (2002). Psicología de los grupos. . Madrid: Mc Graw-Hill. - Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones. . Madrid. Pearson Prentice ? Hall. - Spector, P. (2010). Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno - Yukl. G. (2007). Liderago en las organizaciones. Madrid: Pearson Prentice Hall - Palací, F. J., Osca, A., Moriano, J. A., Lisbona, A. (2016). Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones.. Madrid: Sanz y Torres - Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo.. México: McGrawHill - Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. y Konopaske R. (2011). Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos.. México: McGraw Hill.

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Psicología del Trabajo/760G01004
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Asignaturas que continúan el temario
Dirección y Gestión de RRHH II/760G01016 Técnicas de Negociación/760G01029 Dirección Estratégica/760G01030 Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial/760G01039 Dirección y Gestión de RRHH I/760G01015
Otros comentarios

Se recomienda que los alumnos lleven la materia al día, tanto en lo que se refiere a las clases expositivas como a las interactivas (prácticas). Conviene la asistencia a las aulas, la realización de todas las actividades que se planifiquen en éstas y la participación en los actos tanto académicos como no académicos, organizados por el docente que imparte la materia como por la propia Facultade de Ciencias do Traballo, sin perjuicio de la asistencia a actos organizados por otras instituciones. En aras a contribuir con un medio ambiente responsable, desde esta materia se pretende contribuir, no utilizando más que el papel imprescindible, en el caso de los exámenes y algunos trabajos de importancia, todo lo demás se realizará por medios telemáticos. Los alumnos adquirirán habilidades para la vida y hábitos, rutinas y estilos de vida saludables.

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías