

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	44842
Nombre	Estructura y procesos organizacionales
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	4.0
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario EM Psicología del Trabajo, de las Organizac. y RR.HH.	Facultad de Psicología y Logopedia	1	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2235 - Máster Universitario EM Psicología del Trabajo, de las Organizac. y RR.HH.	3 - Psicología Organizacional. Aproximación Explicativa	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
GRACIA GRAU, ESTHER	306 - Psicología Social

RESUMEN

Este curso de 4 créditos ECTS se ofrece en el primer año académico del Masters en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. Ofrece de la Psicología de las organizaciones con el acento puesto en la adquisición de conocimiento y el desarrollo de habilidades. El objetivo general es que los alumnos aprendan las teorías y herramientas de medición más significativas que les permitan comprender los procesos y propiedades organizacionales relevantes. Además, tendrán en cuenta la perspectiva multi-stakeholder (por ejemplo, gerentes y empleados) y un enfoque intercultural.

Específicamente:

- Los/las estudiantes se familiarizarán con los constructos de clima y cultura y su evaluación.
- Los/las estudiantes comprenderán los diferentes enfoques teóricos del liderazgo.



- Los/las estudiantes conocerán aspectos relacionados con la justicia organizacional.
- Integrarán los conocimientos adquiridos

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 existen requisitos o recomendaciones previas

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2235 - Máster Universitario EM Psicología del Trabajo, de las Organizac. y RR.HH.

- 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 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 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/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
- 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 estudiantes sean capaces de entrevistar a clientes o directivos para analizar sus necesidades y problemas, identificando necesidades y problemas subyacentes y clarificándolos de tal forma que sean comprendidos y aceptados por los clientes o directivos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de individuos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de grupos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de organizaciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación situacional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

- .Adquisición de conocimientos sobre los constructos de cultura y clima organizacional.
- .Desarrollo de competencias para la evaluación del clima y la cultura organizacional
- .Desarrollo de competencias para comprender y evaluar el liderazgo en las organizaciones, teniendo en cuenta una perspectiva intercultural.
- .Adquirir competencias para identificar las normas de justicia en las organizaciones y su contexto cultural y diseñar procedimientos que sean congruentes con las normas de justicia, teniendo en cuenta a las diferentes partes interesadas.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Clima y Cultura Organizacional

Esta unidad aborda los conceptos de cultura y clima organizacional. Los modelos conceptuales y teóricos se presentan y discuten con el fin de fomentar un conocimiento profundo de la cultura organizacional y el clima conceptos. Diferentes métodos de medición y evaluación (cualitativa y cuantitativa) se presentan, discuten y practican.

2. Justicia Organizacional

En esta unidad se revisan las percepciones de justicia y su relevancia en el contexto organizacional. Se analizan las cuatro dimensiones del modelo de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal y de información), incluyendo una perspectiva de varios referentes y los diferentes niveles de percepción de justicia (por ejemplo, el clima de justicia y la justicia entre compañeros de equipo). También revisamos los modelos más instrumentales (modelos de control de base de Justicia) y los modelos más interpersonal de la justicia al analizar los motivos que llevan a buscar justicia en las organizaciones.



3. Liderazgo

Se examinarán estilos y competencias de liderazgo. La unidad se centrará en la definición de lo que es un buen liderazgo desde diferentes perspectivas teóricas y el análisis de las similitudes y diferencias entre los diferentes puntos de vista y propuestas. Serán consideradas herramientas para la evaluación y el desarrollo de un buen liderazgo desde una perspectiva multicultural.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	40,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
TOTAL	100,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

§ Conferencias,

§ Lecturas,

§ Presentaciones orales,

§ Ejercicios guiados individuales y grupales,

§ Análisis de artículos científicos

§ Los materiales seleccionados enfatizarán la perspectiva multicultural estudiando casos y artículos en diferentes contextos culturales.

EVALUACIÓN

La calificación se basa en las siguientes secciones:

1) Preparación de los portafolios: compilación de "productos" (asignaciones, presentaciones, etc) derivadas del trabajo del estudiante desarrollado a lo largo del curso. La cartera incluye evidencias sobre las competencias que se están desarrollando por parte del alumno (20 a 50% de la nota final)



- 2) La calidad de las presentaciones orales (10 a 15% de la nota final)
- 3) Tareas de integración de los conocimientos adquiridos con respecto a diferentes temas o preguntas del curso (20-25% de la nota final)
- 4) Análisis crítico de artículos y otro tipo de documentos (10 a 15% de la nota final)
- 5) Análisis crítico de los estudios de casos (20-25% de la nota final)
- 6) Los ejercicios de resolución de problemas (por ejemplo, análisis estadístico) (5-10% de la nota final)

No hay diferencia entre la primera y la segunda convocatoria. En segunda convocatoria el alumno tendrá la posibilidad de volver a hacer aquellas actividades que no había realizado en primera convocatoria o que había realizado de forma insuficiente, debido a las que había suspendido en primera convocatoria. Todas las actividades son, por tanto, recuperables. Dadas las características de la materia y el énfasis en el desarrollo de competencias, no se contempla la realización de un examen, por considerar que la adquisición de tales competencias no puede ser evaluada correctamente mediante el mismo.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de mayo de 2017). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

De acuerdo con esta, se concreta en escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añade calificación cualitativa según se indica a continuación:

- 0 £ Suspenso < 5
- 5 £ Aprobado < 7
- 7 £ Notable < 9
- 9 £ Sobresaliente ≤ 10

REFERENCIAS

Básicas

- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (2000). Handbook of organizational culture and climate. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ostroff, C., Kinicki, A., J. & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. I. Ilgen and R. J. Klimoski (Eds), Handbook of psychology, Volume 12, Industrial and organizational psychology (565-594). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.



- Yukl, G. (2012). Leadership in Organizations. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Rumsey, G.M. (2013) The Oxford Handbook of leadership. New York: Oxford University Press
- Schneider , B. & Barbera, K.M. (2014) The Oxford handbook of organizational climate and culture / editors New York, New York : Oxford University Press, 2014.

Complementarias

- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: issues and extension. Academy of Management Review, 4, 837-847.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86, 425-445.
- Dinh, J.E. Lord, R.G., Gardner W L. c, Meuser J D., Liden R.C: & Hu J. (2014) Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. The Leadership Quarterly 25, 3662