

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

Código	42751
Nombre	Clima, cultura y liderazgo organizacional
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2020 - 2021

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	5 - Estrategia y dirección de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
SILLA GUEROLA, INMACULADA	306 - Psicología Social
TORDERA SANTAMATILDE, MARIA NURIA	306 - Psicología Social

RESUMEN

En esta asignatura se analizan las relaciones entre los constructos de clima y liderazgo y sus implicaciones en la gestión de recursos humanos y la consecución de resultados organizacionales. Para ello se distinguen e integran los conceptos de cultura y clima organizacional, identificando sus diferencias y similitudes. Asimismo se explican las distintas perspectivas en el estudio del clima organizacional, haciendo hincapié en el desarrollo de estrategias para diagnosticar el clima en las organizaciones. Finalmente se establecen las relaciones entre el concepto de liderazgo y clima, atendiendo a las distintas aproximaciones existentes al estudio del liderazgo. Para ello se identifican distintos estilos de liderazgo y su relación con el ambiente organizacional, haciendo especial mención al liderazgo transformacional, carismático y ético.



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

Es conveniente haber cursado las asignaturas de primer curso

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- 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
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.



- Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar entrevistas que sustenten las funciones de gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de entender y facilitar procesos de cambio, desarrollo y transformación organizativos, en interrelación con la dirección y gestión de recursos y con especial énfasis en el clima y la cultura de la organización.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y desarrollar los procesos de liderazgo en dirección y gestión de recursos humanos, promoviendo sistemas de participación en la organización y desarrollando una adecuada política de comunicación interna.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El/la estudiante será capaz de, conociendo la importancia del liderazgo, desarrollar sus habilidades en este sentido desde una perspectiva estratégica.

El/la estudiante será capaz de analizar y diagnosticar el clima organizacional.

El/la estudiante podrá liderar procesos de desarrollo y cambio organizativos alineados con las necesidades estratégicas de la empresa

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Clima, cultura, liderazgo y desarrollo organizacional. Un modelo integrador

- 1.1.- Clima, cultura y liderazgo: un modelo integrador
- 1.2.- La cultura organizacional
- 1.3.- Cultura y clima organizacional

**2. Evaluación del clima en las organizaciones**

- 2.1.- El concepto de clima organizacional, características y dimensiones
- 2.2.- Clima general vs. Clima estratégico
- 2.3.- Cómo evaluar el clima organizacional

3. Liderazgo organizacional

- 3.1.- Liderazgo y estilos de liderazgo
- 3.2.- Liderazgo transformacional , auténtico y ético

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	12,00	0
Elaboración de trabajos individuales	5,00	0
Estudio y trabajo autónomo	11,00	0
Lecturas de material complementario	9,00	0
Resolución de casos prácticos	8,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clase magistral
- Presentaciones orales de los/las estudiantes
- Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)
- Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos
- Estudios de caso

EVALUACIÓN

La asignatura se evalúa mediante tres sistemas de evaluación

- SE1 Participación e implicación en las actividades del Máster (10% de la nota final). Debido a su naturaleza de evaluación continua, este sistema de evaluación no es recuperable en segunda convocatoria.
- SE2 Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes (40% de la nota final) y calidad de la presentación oral de trabajos por parte de los/las estudiantes (10% de la nota final)



- SE3 Proyecto final de curso (40% de la nota final)

En la primera convocatoria la calificación de NO PRESENTADO se producirá en la siguientes condiciones: -Si no constan calificaciones para ningún apartado de evaluación. -Si se carece de calificación en el sistema de evaluación SE3.

En segunda convocatoria la calificación de NO PRESENTADO se producirá solo en el caso de que no consten calificaciones para ningún apartado de evaluación.

La impugnación de la calificación obtenida 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

La detección de plagio en uno o más de los trabajos a desarrollar por el alumno/a en la asignatura supondrá un suspenso automático en la asignatura del/los autor/es del trabajo.

REFERENCIAS

Básicas

- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas
- Molero, F. y Morales F., (Coords.) Liderazgo:hecho y ficción. Visiones actuales. Alianza Editorial: Madrid. (pp 117-144)
- Silva, M. (1992). El clima en las organizaciones. Barcelona. EUB
- Robbins, S.P. (2004) Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Méjico: Prentice Hall.
- Quinn. R.E. (2005). Maestría en la gestión de organizaciones: un modelo operativo de competencias. (pp. 1-28) Madrid: Díaz de Santos.
- Tordera, N. (2012) Liderazgo en los grupos de trabajo. En Sora, B., Meneses,B.,Ortega,R., Tordera, N. y Caballer, A. Gestión de equipos de trabajo. UOC: Barcelona.

Complementarias

- Antonakis, J. & House, R. (2015) The Full-Range Leadership Theory: The Way Forward. In Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition. Published online: 20 Jul 2015; 3-33.<https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005006>
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., y Peterson, M. F. (2000). Handbook of organizational culture and climate. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cardona Echeverri, D.R. y Zambrano Cruz, R. (2014) Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales 30, 184189.
- Cooper, C. L., Cartwright, S. y Earley, P. C. (2001). The International handbook of organizational culture and climate. Chichester, England: John Wiley & Sons
- 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



- Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional
- Schneider, B. Ehrhart, M. G. y Macey WH. (2013) Organizational Climate and Culture. Annu. Rev. Psychol. 64:361-388.
- Toro Álvarez, F. (2016). Gestión del clima organizacional. Centro de investigación en comportamiento organizacional (Cincel).
- Yukl, G. (2006). Leadership in organizations (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

1. Contenidos

Se mantienen los contenidos y se distribuirán según los diferentes tipos de sesiones (presenciales y videoconferencia síncrona, tutorías, lecturas, trabajo individual del alumnado, trabajo en grupo).

2. Volumen de trabajo y planificación temporal de la docencia

Se mantienen las actividades y volumen de trabajo de la guía docente original. La planificación de sesiones se especificará a principio de curso. Todas las actividades de lectura, estudio y reflexión individual sobre materiales docentes se consideran actividades previas a la sesión en el aula, que se dedicará principalmente a la realización de presentaciones orales, discusiones y comentarios de aquellos aspectos que requieran presencialidad e interacción. Se podrá realizar también parte del trabajo en equipo para resolver las actividades prácticas fuera del aula, en cuanto se considere necesario

3. Metodología docente

- Se seguirán clases presencialmente en semanas alternas (5% del alumnado en el aula)
- El resto de sesiones se seguirán las clases por videoconferencia síncrona o se realizarán actividades de preparación de trabajos o trabajo en equipo en el horario previsto.
- Se realizarán presencialmente las actividades teórico-prácticas así como aquellas actividades que requieran más interacción con el alumnado
- Las tutorías serán preferentemente virtuales.
- En caso de que la situación sanitaria impusiera que la totalidad de la docencia se desarrollara online, se sustituirán todas las sesiones, teóricas y prácticas, por subida de materiales a Aula virtual, videoconferencia síncrona o transparencias locutadas, dinámicas guiadas, etc.



4. Evaluación

Se prioriza la evaluación continua con los siguientes sistemas de evaluación

SE1 Participación e implicación en las actividades del Máster tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales (10% de la nota final).

SE2 Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes (80% de la nota final) y calidad de la presentación oral de trabajos por parte de los/las estudiantes (10% de la nota final)

5. Bibliografía

Se mantiene la bibliografía básica prevista en la guía de la asignatura.