

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42751
Nom	Clima, cultura i lideratge organitzacional
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2022 - 2023

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	5 - Estratègia i direcció de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
SILLA GUEROLA, INMACULADA	306 - Psicologia Social
TORDERA SANTAMATILDE, MARIA NURIA	306 - Psicologia Social

RESUM

En aquesta assignatura s'analitzen les relacions entre els constructes de clima i lideratge i les seues implicacions en la gestió de recursos humans i la consecució de resultats organitzatius. Amb aquesta finalitat es distingeixen i integren els conceptes de cultura i clima organitzatiu, en identificar les seues diferències i similituds. Així mateix s'expliquen les distintes perspectives en l'estudi del clima organitzatiu i es desenvolupen estratègies per a diagnosticar el clima en les organitzacions. Finalment s'estableixen les relacions entre el concepte de lideratge i clima, en entendre a les distintes aproximacions a l'estudi del lideratge. Amb aquest objectiu s'identifiquen distints estils de lideratge i la seua relació amb l'ambient organitzatiu, i es fa especial menció al lideratge transformacional, carismàtic i ètic.



CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Es convenient cursar les assignatures de primer curs

COMPETÈNCIES

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'establir mecanismes per a orientar i motivar a els/les treballadors/as.



- Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar entrevistes que sustentin les funcions de gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'entendre i facilitar processos de canvi, desenvolupament i transformació organitzatius, en interrelació amb la direcció i gestió de recursos i amb especial èmfasi en el clima i la cultura de l'organització.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i desenvolupar els processos de lideratge en direcció i gestió de recursos humans, promovent sistemes de participació en l'organització i desenvolupant una adequada política de comunicació interna.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

L'estudiant/a serà capaç de, un cop coneguda la importància del lideratge, desenrotllar les seues habilitats en aquest aspecte des d'una perspectiva estratègica.

L'estudiant/a serà capaç d'analitzar i diagnosticar el clima organitzatiu.

L'estudiant/a podrà liderar processos de desenrotllament i canvi organitzatius alineats amb les necessitats estratègiques de l'empresa

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Clima, cultura, lideratge i desenvolupament organitzatiu. Un model integrador

1.1.- Clima, cultura i lideratge: un model integrador

1.2.- La cultura organitzativa

1.3.- Cultura i clima organitzatiu

**2. Avaluació del clima en les organitzacions**

- 2.1.- El concepte de clima organitzatiu, característiques i dimensions
- 2.2.- Clima general vs clima estratègic
- 2.3.- Com avaluar el clima organitzatiu

3. Lideratge organitzatiu

- 3.1.- Lideratge i estils de lideratge
- 3.2.- Lideratge transformacional, autèntic i ètic

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	16,00	100
Pràctiques en aula	8,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	12,00	0
Elaboració de treballs individuals	5,00	0
Estudi i treball autònom	11,00	0
Lectures de material complementari	9,00	0
Resolució de casos pràctics	8,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

- Classe magistral
- Presentacions orals dels/les estudiants
- Lectures de documentació rellevant per part dels/les estudiants (informes, articles, etc.)
- Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció i gestió de recursos humans
- Estudis de cas

AVALUACIÓ

L'assignatura s'avalua mitjançant tres sistemes d'avaluació

- SE1 Participació i implicació en les activitats del Màster (10% de la nota final). Degut a la seua naturalesa d'avaluació contínua aquest sistema d'avaluació no és recuperable en segona convocatòria.
- SE2 Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels/les estudiants (40% de la nota final) i qualitat de la presentació oral de treballs per part dels/les estudiants (10% de la nota final)
- SE3 Projecte final de curs (40% de la nota final)



En primera convocatòria la qualificació de NO PRESENTAT s'obtindrà en les següents situacions: -Si no consten qualificacions per a cap apartat d'avaluació. -Si es manca de qualificació en el sistema d'avaluació SE3En segona convocatòria la qualificació de NO PRESENTAT s'obtindrà sols si no consten qualificacions per a cap apartat d'avaluació.

El procediment per a seguir en cas d'empat en la qualificació (matrícula d'honor) consistirà en la realització d'un treball opcional que proposarà el docent.

La impugnació de la qualificació obtinguda quedarà sotmesa a allò que disposa el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de maig de 2017). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

La detecció de plagi en un o més dels treballs a desenvolupar per l'alumne/a en l'assignatura suposarà un suspens automàtic en l'assignatura del/s autor/s del treball.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- 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.

Complementàries

- 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.

