

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

Codi	44841
Nom	Psicologia organitzacional i conducta organitzacional
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	4.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicologia del Treb.Organiz.RR.HH.17-V.1	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicologia del Treb.Organiz.RR.HH.17-V.1	3 - Psicologia Organitzacional. Aproximació Explicativa	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
TORDERA SANTAMATILDE, MARIA NURIA	306 - Psicologia Social

RESUM

Aquest curs correspon a 4ECTs i s'ofereix en el primer any acadèmic del Màsters en Psicologia del Treball, Psicologia Organitzacional i Recursos Humans. Ofereix una aproximació descriptiva a la psicologia organitzacional. L'objectiu general és introduir els/les estudiants/es a les teories significatives per entendre el comportament en i de les organitzacions des d'enfocaments més racionalistes fins a perspectives més humanes i socials

Més específicament, els estudiants:

- Obtindran una base conceptual per entendre la teoria clàssica de les organitzacions i la seva rellevància actual.
- Consideraran la perspectiva multi-stakeholders en el desenvolupament de la teoria organitzacional.
- Es familiaritzaran amb les bases teòriques alternatives a la teoria clàssica, específicament la dimensió social de l'organització i les perspectives humanitàries.
- Obtindran una base conceptual per entendre l'enfocament tècnic-social a les organitzacions emfatitzant el benestar i la productivitat sostenibles.
- Han d'adoptar un enfocament estructural del comportament organitzacional



- Analitzaran les relacions interorganitzatives i les organitzacions en xarxa, amb un enfocament multicultural de les parts interessades.
- Integren els coneixements adquirits

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

No existeixen requisits o recomanacions prèvies

COMPETÈNCIES

2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicologia del Treb.Organiz.RR.HH.17-V.1

- 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.
- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- Que els estudiants siguin capaços d'entrevistar a clients o directius per analitzar les seves necessitats i problemes, identificant necessitats i problemes subjacents i clarificant-los de manera que siguin compresos i acceptats pels clients o directius.
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'individus en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- 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 els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació situacional en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



RESULTATS DE L'APRENTATGE

Analitzar les aportacions teòriques més rellevants i els enfocaments de la psicologia organitzacional, amb l'anàlisi de la seua vigència actual i les seues contribucions
Conèixer i diagnosticar les principals estructures organitzatives
Avaluar i comprendre les relacions i xarxes interorganitzatives des d'una aproximació multicultural i multi-stakeholder

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Psicologia de l'organització i conducta organitzativa

Els Principis de l'Administració Científica. Taylorisme
L'enfocament de les relacions humanes i la seva extensió
L'enfocament sociotècnic
Psicologia Humanista a les organitzacions

2. Estructura organitzativa

Aquest curs presenta diferents perspectives teòriques sobre l'estructura de l'organització. Inclou els mètodes tradicionals i els esdeveniments recents, així com les habilitats necessàries per avaluar, explicar i diagnosticar les estructures i processos organitzatius i noves teories sobre l'estructura organitzacional.

3. Relacions i xarxes interorganitzatives

Aquest mòdul analitza els diferents tipus de relacions i estructures interorganitzatives. Inclou les teories explicatives sobre la formació de xarxes organitzacionals i es consideren i s'identifiquen diferents tipus. El curs també es centra a la identificació de les etapes en el desenvolupament d'aquestes estructures, i el seu èxit en l'anàlisi de les característiques que podria tenir un sistema per a l'avaluació i la formació de xarxes entre organitzacions.

**VOLUM DE TREBALL**

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	40,00	100
Elaboració de treballs en grup	20,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	10,00	0
TOTAL	100,00	

METODOLOGIA DOCENT

- Conferències
- Lectures,
- Presentacions orals,
- Exercicis guiats individuals i grupals
- Anàlisi d'articles científics
- Estudis de cas

AVALUACIÓ

La qualificació es basa en les següents seccions:

- 1) Preparació dels portafolis: compilació de "productes" (assignacions, presentacions, etc.) derivades del treball de l'estudiant/a desenvolupat al llarg del curs. El portafoli inclou evidències sobre les competències que s'estan desenvolupant per part de l'alumne/a (20 a 50% de la nota final)
- 2) La qualitat de les presentacions orals (10 a 15% de la nota final)
- 3) Les tasques d'integració dels coneixements adquirits a les distintes parts del curs (20-25% de la nota final)
- 4) Anàlisi crítica d'articles i altre tipus de documents (10 a 15% de la nota final)
- 5) Anàlisi crítica dels estudis de casos (20-25% de la nota final)
- 6) Exercicis de resolució de problemes (per exemple, anàlisi estadística) (5-10% de la nota final)



No hi ha diferències entre la primera i la segona convocatòria. A la segona convocatòria l'alumne pot tornar a fer aquelles activitats que no haja superat en primera convocatòria. Així doncs, totes les activitats són recuperables. Per les característiques pròpies de la matèria i l'èmfasi al desenvolupament de competències, no es considera adient la realització d'un examen. Es considera que l'adquisició de les competències que es pretenen desenvolupar no poden ser avaluades correctament mitjançant aquest sistema d'avaluació.

La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa a allò que es disposa 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 maig de 2017). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

D'acord amb aquesta, es concreta en escala numèrica de 0 a 10, amb expressió d'un decimal, a la qual s'afig qualificació qualitativa segons s'indica a continuació:

- 0 £ Suspens < 5
- 5 £ Aprovat < 7
- 7 £ Notable < 9
- 9 £ Excel·lent ≤ 10

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Drenth, P. J. D., Thierry, H. y Wolff, C. J. (1998). Handbook of Work and Organizational Psychology. 2nd Edn. Londres: Psychology Press.
- Walter, C., Borman, W.C., Ilgen D.R., Klimoski, R.J., & Weiner, I.B. (2003) Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology (Volume 12) Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Anderson, N., Ones, D.S, Sinangil H. K., Viswesvaran, Ch. (2005) Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology. Thousand Oaks, CA: Sage
- Conte, J. M. & Landy, F. J. (2019) Work in the 21st Century An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Wiley

Complementàries

- Barringer, B.R. & Harrison, J. S. (2000). Walking a Tightrope: Creating Value Through Interorganizational Relationships. Journal of Management. 26(3): 367- 403.
- Peiró, J. M. (1994). Psicología de la organización. Madrid: UNED.
- Roehrich, J., Selviaridis, K., Kalra, J., Van der Valk, W. & Fang, F. (2020) Inter-organizational governance: a review, conceptualisation and extension, Production Planning & Control, 31:6, 453-469, DOI: 10.1080/09537287.2019.1647364