

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

Codi	44842
Nom	Estructura i processos organitzacionals
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	4.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	3 - Psicologia Organitzacional. Aproximació Explicativa	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
TORDERA SANTAMATILDE, MARIA NURIA	306 - Psicologia Social

RESUM

Aquest curs de 4 crèdits ECTS es presenta en el primer curs acadèmic del Màster en Psicologia del Treball, les Organitzacions i els Recursos Humans. Ofereix una aproximació a la Psicologia de les organitzacions centrat a l'adquisició de coneixements i el desenvolupament d'habilitats. L'objectiu general és que els alumnes aprenguin les teories més importants i les eines de mesura que els permetin comprendre processos i propietats organitzatives rellevants. A més, tindran en compte la perspectiva multi-stakeholder (per exemple, directius i empleats) i un enfocament intercultural.

Específicament:

- Els / les estudiants es familiaritzaran amb els constructes de clima i cultura i la seva avaluació.
- Els / les estudiants comprendran els diferents enfocaments teòrics del lideratge.
- Els / les estudiants coneixeran aspectes relacionats amb la justícia organitzativa.
- Integran els coneixements adquirits



CONEXEMENTS 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 (RD 1393/2007) // RESULTATS DE L'APRENENTATGE (RD 822/2021)

2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.

- 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 d'organitzacions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



- 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 D'APRENTATGE (RD 1393/2007) // SENSE CONTINGUT (RD 822/2021)

- .Adquisició de coneixements sobre els constructos de cultura i clima organitzacional.
- .Desenvolupament de competències per a l'avaluació del clima i la cultura organitzacional
- .Desenvolupament de competències per a comprendre i avaluar el lideratge en les organitzacions, tenint en compte una perspectiva intercultural.
- .Adquirir competències per a identificar les normes de justícia en les organitzacions i el seu context cultural i dissenyar procediments que siguin congruents amb les normes de justícia, tenint en compte a les diferents parts interessades.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Clima i Cultura de l'organització

En aquesta unitat s'analitzen els conceptes de cultura i clima organitzacional. Els models conceptuals i teòrics es presenten i es discuteixen amb l'objectiu de fomentar un coneixement profund dels conceptes de la cultura organitzativa i el clima. Diferents mètodes de mesura i avaluació (qualitativa i quantitativa) es presenten, discuteixen i practiquen.

2. Justícia organitzativa

En aquesta unitat es revisen les percepcions de justícia i la seva rellevància en el context organitzatiu. S'analitzen les quatre dimensions del model de justícia organitzativa (distribució, procedimental, interpersonal i d'informació), incloent una perspectiva de diversos referents i els diferents nivells de percepció de justícia (per exemple, el clima de justícia i la justícia entre companys d'equip). També revisem els models més centrals (models de control de base de Justícia) i els models més interpersonals de la justícia analitzant els motius que porten a la recerca de la justícia a les organitzacions.

3. Lideratge

Sexaminen els estils i competències de lideratge. La unitat es centrarà a la definició del que és un bon lideratge des de diferents perspectives teòriques i l'anàlisi de les similituds i diferències entre els diferents punts de vista i propostes. Seran considerades eines per a l'avaluació i el desenvolupament d'un bon lideratge des d'una perspectiva multicultural.

**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
Estudi i treball autònom	10,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
Resolució de casos pràctics	10,00	0
TOTAL	100,00	

METODOLOGIA DOCENT

- Conferències,
 - Lectures,
 - Presentacions orals,
 - Exercicis guiats individuals i grupals,
 - Anàlisi d'articles científics
- Els materials seleccionats faran èmfasi en la perspectiva multicultural estudiant casos i llegint articles en diferents contextos culturals.

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

- 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.

Complementàries

- 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
-

