



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 42751

Nombre: Clima, cultura y liderazgo organizacional

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 3

Curso académico: 2026-27

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Estrategia y dirección de recursos humanos	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

TORDERA SANTAMATILDE MARIA NURIA

SILLA GUEROLA INMACULADA

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.

cutético.

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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2126 - Máster Universitario en 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 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 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 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 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.

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 la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.

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 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 establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.

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 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 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 preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.

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 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.

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 (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	16,00



Prácticas en aula	8,00
Total horas	30,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	17,00
Estudio y trabajo autónomo	20,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	8,00
Total horas	45,00

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:

- 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.
- 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).
- Valoración de contenidos teóricos y prácticos mediante pruebas orales, escritas o de demostración de competencias (examen). Representa el 40% de la nota final de la asignatura. En esta parte será necesario obtener una nota mínima de 4 sobre 10 para poder aprobar la asignatura.

En la primera convocatoria la calificación de NO PRESENTADO se producirá en la siguientes condiciones: 1) Si no constan calificaciones para ningún apartado de evaluación. 2) Si se carece de calificación en el sistema de evaluación examen. En segunda convocatoria la calificación de NO PRESENTADO se producirá solo en el caso de que no consten calificaciones para ningún apartado de evaluación. El procedimiento para seguir en caso de empate en la calificación (matrícula de honor) consistirá en la realización de un trabajo opcional que propondrá el docente.

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.

BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- 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.
- Carton, A. M. (2022). The science of leadership: A theoretical model and research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 61-93
- Cooper, C. L., Cartwright, S. y Earley, P. C. (2001). The International handbook of organizational culture and climate. Chichester, England: John Wiley & Sons



- Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2024). Cross-cultural leadership: What we know, what we need to know, and where we need to go. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 535-566.
- Dinh, J.E., Lord, R.G., Gardner, W. L. c, Meuser, J. D., Liden, R.C y 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, W.H. (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. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Boston. Person.