



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 44842

Nombre: Estructura y procesos organizacionales

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 4

Curso académico: 2026-27

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Psicología Organizacional. Aproximación Explicativa	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

MARTINEZ CORCOLES MARIO

RESUMEN

Este curso de 4 créditos ECTS se ofrece en el primer año académico del Master en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. El objetivo general es que los alumnos aprendan las teorías y herramientas de medición más significativas que les permitan comprender los procesos y propiedades organizacionales relevantes. Además, tendrán en cuenta la perspectiva multi-stakeholders (por ejemplo, gerentes y empleados) y un enfoque intercultural.

Específicamente los/las estudiantes,

- Se familiarizarán con los constructos de clima y cultura y su evaluación.
- Comprenderán los diferentes enfoques teóricos del liderazgo.
- Los/las estudiantes conocerán aspectos relacionados con la justicia organizacional.
- Integrarán los conocimientos adquiridos.

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

No existen requisitos o recomendaciones previas

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.

Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

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 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 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.

Que los estudiantes sean capaces de entrevistar a clientes o directivos para analizar sus necesidades y problemas, identificando necesidades y problemas subyacentes y clarificándolos de tal forma que sean comprendidos y aceptados por los clientes o directivos.

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 los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de individuos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de organizaciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación situacional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



1. Clima y Cultura Organizacional

- Conceptos de cultura y clima organizacional.
- Modelos conceptuales y teóricos de la cultura y clima organizacional.
- Enfoques de medición y evaluación (cualitativos y cuantitativos).

2. Justicia Organizacional

- Conceptos de justicia organizacional, percepciones de justicia y su relevancia en entornos organizacionales.
- El modelo de cuatro dimensiones de justicia organizacional (distributiva, procesal, interpersonal e informativa).
- La perspectiva multifoco (diferentes referentes) y los diferentes niveles de percepciones de justicia (por ejemplo, clima de justicia, justicia entre pares).
- Modelos instrumentales e interpersonales (Modelos de Justicia basado en el control).

3. Liderazgo

- Estilos y competencias de liderazgo.
- La definición de qué es un buen liderazgo desde diferentes perspectivas teóricas
- El análisis de puntos comunes y diferencias entre diferentes perspectivas y propuestas.
- Herramientas para la evaluación y desarrollo del buen liderazgo desde una perspectiva multicultural.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	40,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	5,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	30,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	5,00
Preparación de actividades de evaluación	5,00
Resolución de casos prácticos	5,00
Total horas	60,00

METODOLOGÍA DOCENTE



- Clases magistrales.
- Lecturas.
- Presentaciones orales.
- Ejercicios guiados de carácter individual y/o grupal.
- Análisis de artículos.
- Tutorías individuales y/o grupales.

EVALUACIÓN

- Preparación de Portfolios, con compilación de los diferentes resultados relacionados con las actividades de los estudiantes durante un curso o actividad formativa específica, así como con evidencias de las competencias desarrolladas: 30%.
- Calidad de las presentaciones orales: 15%.
- Preparación de trabajos para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante: 20%.
- Análisis crítico de artículos y otros materiales: 10%.
- Análisis crítico de casos: 20%.
- Resolución de ejercicios específicos (por ejemplo, análisis estadísticos): 5%.

BIBLIOGRAFÍA



- 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, 36¿62
- 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.
- 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*. Oxford University Press.
- Uys, J. (2021) Knowledge Resources (2021). *The Anatomy of Leadership in Industry 4. 0 : The 4. 0D® Leadership Development Model*. London
- Yang, L.-Q., Cropanzano, R., Daus, C. S., & Martínez-Tur, V. (Eds.). (2020). *The Cambridge Handbook of Workplace Affect*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Prentice Hall.