



FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 44842
Nom: Estructura i processos organitzacionals
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 4
Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.	Psicologia Organitzacional. Aproximació Explicativa	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

GRACIA GRAU ESTHER

RESUM

Aquest curs de 4 crèdits ECTS s'ofereix el primer any acadèmic del Màsters en Psicologia del Treball, les Organitzacions i els Recursos Humans. L'objectiu general és que els alumnes aprenguin les teories i les eines de mesura més significatives que els permeten comprendre els processos i les propietats organitzacionals rellevants. A més, tindran en compte la perspectiva multistakeholders (per exemple, gerents i empleats) i un enfocament intercultural.

Específicament els/les estudiants:

- Es familiaritzaran amb els constructes de clima i cultura i la seva avaluació.
- Comprendran els diferents enfocaments teòrics del lideratge.
- Coneixeran aspectes relacionats amb la justícia organitzativa.
- Integran els coneixements adquirits.

CONEXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ



No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

No existeixen requisits o recomanacions prèvies

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

-

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 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 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 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 siguin 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 siguin capaços d'entrevistar a clients o directius per analitzar les seves necessitats i problemes, identificant necessitats i problemes subjacents i clarificándolos 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 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.

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.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS



1. Clima i Cultura de l'organització

- Conceptes de cultura i clima organitzacional.
- Models conceptuals i teòrics de la cultura i el clima organitzacional.
- Enfocaments de mesura i avaluació (qualitatius i quantitius)

2. Justícia organitzativa

- Conceptes de justícia organitzacional, percepcions de justícia i rellevància en entorns organitzacionals.
- El model de quatre dimensions de justícia organitzacional (distributiva, processal, interpersonal i informativa).
- La perspectiva multifocus (diferents referents) i els diferents nivells de percepcions de justícia (per exemple, clima de justícia, justícia entre parells).
- Models instrumentals i interpersonals (Models de Justícia basat en el control).

3. Lideratge

- Estils i competències de lideratge.
- La definició de què és un bon lideratge des de diferents perspectives teòriques
- L'anàlisi de punts comuns i diferències entre diferents perspectives i propostes.
- Eines per a l'avaluació i el desenvolupament del bon lideratge des d'una perspectiva multicultural.

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	40,00
Total hores	40,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	5,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	30,00
Estudi i treball autònom	10,00
Preparació de classes	5,00
Preparació d'activitats d'avaluació	5,00
Resolució de casos pràctics	5,00
Total hores	60,00



METODOLOGIA DOCENT

- Classes magistrals.
- Lectures.
- Presentacions orals.
- Exercicis guiats de caràcter individual i/o grupal.
- Anàlisi d'articles.
- Tutories individuals i/o grupals.

AVALUACIÓ

- Preparació de Portfolis, amb compilació dels diferents resultats relacionats amb les activitats dels estudiants durant un curs o activitat formativa específica, així com amb evidències de les competències desenvolupades: 30%.
- Qualitat de les presentacions orals: 15%.
- Preparació d'assignments per a la integració de coneixements o per a l'anàlisi d'una temàtica rellevant: 20%.
- Anàlisi crítica d'articles i d'altres materials: 10%.
- Anàlisi crítica de casos: 20%.
- Resolució d'exercicis específics (per exemple, anàlisis estadístiques): 5%.

BIBLIOGRAFIA

- 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 4.0 D@ 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.