

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA**

Codi: 44842
Nom: Estructura i processos organitzacionals
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 4
Curs acadèmic: 2026-27

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

MARTINEZ CORCOLES MARIO

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.
- Integraran 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

2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.

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 quantitatius)

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.