



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 46458

Nombre: Intervenciones en Psicología Organizacional

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 5

Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psychology	Organizational psychology interventions	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

MARTINEZ TUR VICENTE A

RESUMEN

El objetivo del curso es proporcionar a los estudiantes un conocimiento científico estructurado sobre las intervenciones en la Psicología del Cambio Organizacional. El curso pone un especial énfasis en el desarrollo de ideas sobre estrategias de investigación para la intervención. Así, el objetivo principal del presente curso es que los estudiantes adquieran conocimientos y competencias en materia de cambio y desarrollo organizacional basadas en pruebas y justificación científica.

Con este fin, este curso se centra en cuatro objetivos. En primer lugar, los estudiantes deben ser capaces de diagnosticar los tipos y condiciones de los cambios organizacionales. En segundo lugar, deben analizar las principales teorías y conceptos sobre el cambio organizacional. Tercero, analizarán un área específica relacionada con procesos de cambio organizacional, las percepciones de justicia. Dado que el cambio organizacional supone un cambio en los procesos y en la asignación de recursos, las cuestiones de justicia están implícitas en la disposición para el cambio organizacional y sus resultados. El marco de la justicia organizacional permite integrar los resultados del cambio institucional y los métodos utilizados para lograrlo, incluyendo percepciones sobre el tratamiento de los afectados por el cambio. Finalmente, los estudiantes podrán proponer un diseño de intervención organizacional basado en la aproximación de la investigación-acción.



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

Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psycholog

Be able to analyse, evaluate, interpret and synthesize research methods, data, theories and publications in the field of work and organisational psychology.

Be able to communicate effectively in English, both orally (group discussions, presentations) and in writing, on topics related to work and organisational psychology.

Be able to design and conduct quality scientific research in the field of work and organisational psychology (including the abilities to select and apply appropriate research and statistical methods).

Be able to formulate and develop an original and feasible research question and research proposal.

Be able to read, understand, integrate and critically reflect on scientific communications, professional reports and new developments.

Be able to relate results to existing literature and to make realistic assessments of the implications and significance of research results.

Be able to work in an international team.

Students have the knowledge and understanding that provide a basis or an opportunity for originality in developing and/or applying ideas, often within a research context.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Intervenciones en Psicología de las Organizaciones

Una de las principales áreas de investigación dentro de la intervención de la psicología organizacional es el cambio y desarrollo organizacional. El cambio organizacional se refiere a "una observación empírica de la diferencia en forma, calidad o estado a lo largo del tiempo en una entidad organizacional" (Van de Ven y Poole, 1995, p. 512)¹. Tanto los cambios superficiales como los profundos se pueden observar



continuamente, describiendo una de las características básicas de las organizaciones.

Los investigadores tratan de entender y medir los esfuerzos de cambio y sus consecuencias. Por ejemplo, la reducción de personal puede tener un efecto en las reacciones emocionales de los trabajadores y su desempeño. Peiró y Martínez-Tur (2008) revisaron teorías de intervención, diferencias entre cambios convergentes y divergentes, y condiciones de cambio (interno vs. externo) para entender el cambio organizacional. Oreg, Vakola y Armenakis (2011) presentaron un modelo para la comprensión del cambio organizacional con tres tipos de variables: a) antecedentes (características de los receptores, contexto interno de la organización, proceso de cambio, beneficio percibido; y cambio de contenido); b) las reacciones de los empleados (afectivas, cognitivas y conductuales); y c) las consecuencias de los cambios (laborales y personales). Además, el cambio de organización se investiga desde enfoques cuasi experimentales (Morgeson, Johnson, Campion, Medsker y Mumford, 2006) y de encuestas de campo (Martin, Jones y Callan, 2005).

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	50,00
Total horas	50,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	0,00
Preparación de clases	75,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	75,00

METODOLOGÍA DOCENTE

Aprendizaje basado en problemas [PBL]. Es una estrategia pedagógica centrada en el alumno que comienza con un problema estructurado para reflejar la complejidad de la vida real, utilizando proyectos. Desde el punto de partida del problema los estudiantes realizan investigaciones y trabajan en soluciones. Los estudiantes elaboran y presentan la conclusión del proceso de resolución de problemas. En este proceso, el maestro actuará como facilitador mientras los estudiantes planifican su aprendizaje. Todos los elementos de la tarea de la intervención están diseñados para que los estudiantes puedan experimentar de primera mano lo que es ser un investigador profesional en el campo. Los estudiantes participan en grupos de discusión, discurso científico, planificación conjunta, reflexión crítica, resolución constructiva de problemas y comunicación de hallazgos científicos.



Investigación Práctica (Action-Research). Es un método o enfoque participativo y contextual para gestionar cambios efectivos en contextos prácticos específicos. Se trata de generar conocimientos prácticos para producir soluciones a problemas prácticos mediante la realización de investigaciones sobre el problema, la creación de nuevas formas de comprensión y la aplicación de soluciones prácticas. Es un proceso de colaboración que generalmente involucra a todos los interesados, incluidos los usuarios y los profesionales, y con bastante frecuencia puede ser iniciado por un facilitador externo. Implica acción, evaluación y reflexión crítica antes de aplicar los hallazgos, apuntando al cambio de situación para mejorar el sistema con el que trabajan.

Presentaciones orales (clases teóricas). Las presentaciones por parte del profesorado proporcionarán información teórica relevante que ayuda a entender los temas de este módulo. Las conferencias tienen por objeto presentar el curso y profundizar en temas importantes del curso. Informa lo que se sabe y lo que no se sabe sobre el tema de interés.

Tutorías. Las tutorías grupales son importantes para desarrollar sus conocimientos.

EVALUACIÓN

Este módulo se evaluará con una diversidad de métodos realizados tanto individualmente como en grupos.

- Participación activa y asistencia a sesiones/reuniones [Individual]
- Artículo individual Lectura y análisis [Individual]
- Reuniones de tutoría [Equipo y/o individual]
- Propuesta escrita de intervención de grupo [Equipo]
- Presentación en grupo [Equipo]

BIBLIOGRAFÍA

- Baloh, P., Uthicke, K., & Moon, G. (2008). A business process-oriented method of KM solution design: A case study of Samsung Electronics. *International Journal of Information Management*, 28, 433-437.
- Bartunek, J. M., & Woodman, R. W (2015). Beyond Lewin: Toward a temporal approximation of organization development and change. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 157-182.



-
- Burnes, B., & Cooke, B. (2012). Review article: The past, present and future of organization development: Taking the long view. *Human Relations*, 65, 1395-1429.
 - Jiao, H., and Zhao, G. (2014). When will employees embrace managers' technological innovations? the mediating effects of employees' perceptions of fairness on their willingness to accept change and its legitimacy. *J. Prod. Innov. Manag.* 31, 780-798.
 - Kernan, M. C., and Hanges, P. J. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal, and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 916-928.
 - Kickul, J., Lester, S. W. and Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469-488.
 - Korsgaard, M.A., Sapienza, H. J., & Schweiger, D. M. (2002). Beaten before begun: The role of procedural justice in planning change. *Journal of Management*, 28, 497-516.
 - Luo, Y. (2007). The Independent and Interactive Roles of Procedural, Distributive and Interactional Justice in Strategic Alliances. *Academy of Management Journal* 50, 644-664.
 - Luscher, L. S., & Lewis, M. W. (2008). Organizational change and managerial sensemaking: Working through paradox. *Academy of Management Journal*, 51, 221-240.
 - Martínez-Tur, V., Peiró, J.M., Moliner, C., & Potocnik, K. (2011). Calidad de servicio y



calidad de vida: El "survey feedback" como estrategia de cambio organizacional.

Madrid: FEAPS.

- Martínez-Tur, V., Estreder, Y., Moliner, C., Gracia, E., Patras, L., & Zornoza, A. (2018).

Dialogue between workers and family members is related to their attitudes towards self-determination of individuals with intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 43, 370-379.

- Martínez-Tur, V., Moliner, C., Peñarroja, V., Gracia, E., & Peiró, J. M. (2015). From service quality in organisations to self-determination at home. *Journal of intellectual disability research*, 59(10), 882-890.

- Marzucco, L., Marique, G., Stinghamber, F., de Roeck, K., and Hansez, I. (2014). Justice and employee attitudes during organizational change: the mediating role of overall justice. *Rev. Eur. Psychol. Appl.* 64, 289-298.

- Molan, I., Martínez-Tur, V., Peñarroja, V., Moliner, C., & Gracia, E. (2018). Survey feedback improves service quality perceptions among employees of an NGO: An organizational-level positive intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 235-246.

- Moliner, C., Cropanzano, R. & Martínez-Tur, V. (2017). *Organizational justice: international perspective and conceptual advances*. Taylor and Francis. ISBN: 978-1-138-12438-7.

- Moliner, C., Lorente, L.; Molina, A.; Gracia, E.; Martínez-Tur, V. (2017). *Linking staff*



- burnout to family members; satisfaction in centers for people with intellectual disabilities: A service chain approach, *Intellectual and Developmental Disabilities*, 55, 392-406.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients; reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of applied behavioral science*, 47(4), 461-524.
- Pasmore, W. A., & Fagans, M. R. (1992). Participation, individual development, and organizational change: A review and synthesis. *Journal of Management*, 18, 375;397.
- Pasmore, W. A., & Fagans, M. R. (1992). Participation, individual development, and organizational change: A review and synthesis. *Journal of Management*, 18, 375;397.
- Peiró, J., M & Martínez-Tur, V. (2008). Organizational development and change. In Chmiel, N. (ed.), *An introduction to work and organizational psychology* (351;376). Blackwell.
- Peiró, J.M.; Martínez-Tur, V.; Nagorny-Koring, N.; Auch, C. A. (2021). Framework of professional transferable competences for system innovation: Enabling leadership and agency for sustainable development. *Sustainability*, 13, 1737.
- Shah, N. (2011). A study of the relationship between organisational justice and employee readiness for change. *J. Enterp. Inform. Manag.* 24, 224;236.
- Suddaby, R., & Foster, W. M. (2017). History and organizational change. *Journal of Management*, 43, 19;38.



- Vidal, N., Martínez-Tur, V., Pètra, L., Gracia, E., Moliner, C., & Ramos, J. (2020).

Participation in collaborative projects as a precursor of trust in organizations for individuals with intellectual disability. PloS one, 15(11), e0242075.

- Wells, J. E. & Walker, N.A. (2016). Organizational Change and Justice: the impact of transparent and ethical leadership. Journal of Intercollegiate Sport, 9, 179.199.