

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

**Codi:** 46458  
**Nom:** Intervencions de Psicologia Organitzacional  
**Cicle:** Màster Universitari Oficial  
**Crèdits ECTS:** 5  
**Curs acadèmic:** 2026-27

**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer quadrimestre

**MATÈRIES**

Titulació	Matèria	Caràcter
2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology	Organizational psychology interventions	OBLIGATÒRIA

**COORDINACIÓ**

MARTINEZ TUR

**RESUM**

Amb aquest curs, el nostre objectiu és proporcionar als estudiants un coneixement científic estructurat sobre les intervencions en Psicologia del Canvi Organitzacional. El curs posa especial èmfasi en el desenvolupament d'idees per a estratègies de recerca per a la intervenció. Així, l'objectiu principal d'aquest curs és que els estudiants adquireixin coneixements i habilitats en canvi i desenvolupament organitzatiu basats en l'evidència i la justificació científica.

Amb aquesta finalitat, aquest curs se centra en quatre objectius. En primer lloc, els estudiants han de poder diagnosticar els tipus i condicions dels canvis organitzatius. En segon lloc, haurien d'analitzar les principals teories i conceptes del canvi organitzatiu. En tercer lloc, analitzaran una àrea específica relacionada amb els processos de canvi organitzatiu, les percepcions de justícia. Com que el canvi organitzatiu implica un canvi en els processos i l'assignació de recursos, els problemes de justícia estan implícits en la preparació per al canvi organitzatiu i els seus resultats. El marc de justícia organitzativa permet integrar els resultats del canvi institucional i els mètodes utilitzats per aconseguir-ho, incloses les percepcions sobre el tractament dels afectats pel canvi. Finalment, els estudiants podran proposar un disseny d'intervenció organitzativa basat en l'enfocament de recerca-acció.

**CONEIXEMENTS 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

Sense requeriments previs.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

### 2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology

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.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Organizational Psychology Interventions

na de les principals àrees de recerca dins de la intervenció de la psicologia organitzativa és el canvi i el desenvolupament organitzatiu. El canvi organitzatiu es refereix a "una observació empírica de la diferència de forma, qualitat o estat al llarg del temps en una entitat organitzativa" (Van de Ven i Poole, 1995, p. 512). Tant els canvis superficials com els profunds es poden observar contínuament, descrivint una de les característiques bàsiques de les organitzacions.

Els investigadors intenten entendre i mesurar els esforços de canvi i les seves conseqüències. Per



exemple, la reducció de mida pot tenir un efecte en les reaccions emocionals dels treballadors i el seu rendiment. Peiró i Martínez-Tur (2008) van revisar teories d'intervenció, diferències entre canvis convergents i divergents i condicions de canvi (interns vs externs) per entendre el canvi organitzatiu. Oreg, Vakola i Armenakis (2011) van presentar un model per entendre el canvi organitzatiu amb tres tipus de variables: a) antecedents (característiques dels receptors, context intern de l'organització, procés de canvi, benefici percebut; i canvi de contingut); b) les reaccions dels empleats (afectives, cognitives i conductuals); i c) les conseqüències dels canvis (treball i personal). A més, s'investiga el canvi organitzatiu a partir d'enfocaments quasi experimentals (Morgeson, Johnson, Campion, Medsker i Mumford, 2006) i enquestes de camp (Martin, Jones i Callan, 2005).

## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	50,00
<b>Total hores</b>	<b>50,00</b>

### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	0,00
Estudi i treball autònom	0,00
Preparació de classes	75,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
<b>Total hores</b>	<b>75,00</b>

## METODOLOGIA DOCENT

**Aprentatge basat en problemes [PBL].** És una estratègia pedagògica centrada en l'aprenent que comença amb un problema estructurat per reflectir la complexitat de la vida real, utilitzant projectes. Des del punt de partida del problema, els estudiants realitzen investigacions i treballen en solucions. Els estudiants desenvolupen i presenten la conclusió del procés de resolució de problemes. En aquest procés, el professor actuarà com a facilitador mentre els alumnes planifiquen el seu aprenentatge. Tots els elements de la tasca d'intervenció estan dissenyats perquè els estudiants puguin experimentar de primera mà com és ser un investigador professional en el camp. Els estudiants participen en grups de discussió, discurs científic, planificació conjunta, reflexió crítica, resolució constructiva de problemes i comunicació de les troballes científiques.

**Investigació Pràctica (Acció-Recerca).** És un enfocament participatiu i contextual per gestionar el canvi efectiu en contextos pràctics específics. L'objectiu és generar coneixements per produir solucions a problemes pràctics mitjançant la realització d'investigacions sobre el problema, creant noves maneres



d'entendre i aplicar solucions pràctiques. És un procés de col·laboració que generalment implica totes les parts interessades, inclosos els usuaris i els professionals, i sovint pot ser iniciat per un facilitador extern. Implica acció, avaluació i reflexió crítica abans d'aplicar les troballes, amb l'objectiu de canviar situacions per millorar el sistema amb el qual treballen.

**Presentacions orals (classes teòriques).** Les presentacions de la facultat proporcionaran informació teòrica rellevant que ajudi a entendre els temes d'aquest mòdul. L'objectiu de les conferències és presentar el curs i debatre en profunditat temes importants del curs. Informa del que se sap i del que no se sap sobre el tema d'interès.

**Tutories.** Les tutories individuals i grupals son importants per desenvolupar l'aprenentatge. En cas de no poder assistir a les tutories, cal avisar al professor/a.

## AVALUACIÓ

Aquest mòdul s'avaluarà amb una varietat de mètodes tant individualment com en grups.

- ¿ Participació activa i assistència a sessions/reunions [Individual]
- ¿ Lectura i anàlisi d'articles individuals [Individual]
- ¿ Mentorar reunions [Equip i/o individual]
- ¿ Proposta escrita per a la intervenció grupal [Equip]
- ¿ Presentació del grup [Equip]

## BIBLIOGRAFIA

- 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 Managemet*, 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., Stinglhamber, 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., Párraga, 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.