



## Información de la asignatura

**Titulación:** Grado en Psicología

**Facultad:** Facultad de Psicología

**Código:** 292011 **Nombre:** Gestión del Clima Laboral en las Organizaciones

**Créditos:** 6,00 **ECTS** **Curso:** 3 **Semestre:**

**Módulo:** ITINERARIO OPTATIVIDAD 3: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES Y

RECURSOS

**Materia:** PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES Y RECURSOS **Carácter:** Optativa

**Departamento:** Psicología Básica, Social y Neuropsicología

**Tipo de enseñanza:** Presencial / A distancia

**Lengua/-s en las que se imparte:** Castellano

### Profesorado:

CAOPJ	<u>Samuel Eneas Mayoral Rodriguez</u> ( <b>Profesor responsable</b> )	sa.mayoral@ucv.es
OPP04	<u>Samuel Eneas Mayoral Rodriguez</u> ( <b>Profesor responsable inglés</b> )	sa.mayoral@ucv.es



## Organización del módulo

### ITINERARIO OPTATIVIDAD 3: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES Y RECURSOS

Materia	ECTS	Asignatura	ECTS	Curso/semestre
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES Y RECURSOS	84,00	Antropología de la Persona y la Salud	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Destrezas Sociales y Emocionales Básicas para el Ejercicio Profesional del Psicólogo	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Entrevista y Consejo Psicológico	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Gestión del Clima Laboral en las Organizaciones	6,00	
		Historia y Filosofía de la Familia	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Inglés Científico II	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Mediación e Intervención en Empresas Familiares	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Metodología Cualitativa de Investigación	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
		Negociación y Resolución de Conflictos	6,00	
		Psicología de la Religión	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24



PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES Y RECURSOS	Psicología y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
	Técnicas de Intervención en los Recursos Humanos	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24
	Trabajo Cooperativo en Equipos Interdisciplinares	6,00	Esta optativa no se oferta en el curso académico 23/24

## Conocimientos recomendados

No se requieren conocimientos previos.

## Resultados de aprendizaje

Al finalizar la asignatura, el estudiante deberá demostrar haber adquirido los siguientes resultados de aprendizaje:

- R1 Conocer los conceptos, teorías y modelos principales de la Psicología en el ámbito del trabajo, organizaciones y recursos humanos.
- R2 Ser capaz de diseñar planes de intervención psicológicos adecuados en los diferentes contextos del ámbito de la Psicología del trabajo, organizaciones y recursos humanos.



## Competencias

En función de los resultados de aprendizaje de la asignatura las competencias a las que contribuye son: (valora de 1 a 4 siendo 4 la puntuación más alta)

ESPECÍFICAS	Ponderación			
	1	2	3	4
CE7 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.				X
CE9 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.			X	
CE32 Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.				X
CE34 Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología.		X		
CE37 Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.			X	

TRANSVERSALES	Ponderación			
	1	2	3	4
CT1 Capacidad de análisis y síntesis.				X
CT2 Capacidad de organización y planificación.		X		
CT9 Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otras personas.				X
CT12 Habilidades en las relaciones interpersonales.			X	



## Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

### Modalidad presencial

Resultados de aprendizaje evaluados	Porcentaje otorgado	Instrumento de evaluación
	60,00%	Pruebas orales y/o escritas empleadas en la evaluación inicial, formativa y/o sumativa del alumno
	20,00%	Presentación de las actividades prácticas
	20,00%	Trabajos en grupo

### Observaciones

### Modalidad a distancia

Resultados de aprendizaje evaluados	Porcentaje otorgado	Instrumento de evaluación
	70,00%	Evaluación final con cuestiones de desarrollo y supuestos prácticos
	30,00%	Asistencia y participación en las actividades de comunicación síncrona

### Observaciones

## Actividades formativas

Las metodologías que emplearemos para que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje de la asignatura serán:

- M1 Exposición de contenidos por parte del profesor, análisis de competencias, explicación y demostración de capacidades, habilidades y conocimientos en el aula (modalidad presencial)



- M2 Sesiones de trabajo grupal supervisadas por el profesor: estudio de casos, análisis diagnósticos, problemas, estudio de campo, aula de informática, visitas, búsqueda de datos, bibliotecas, en red, Internet, etc. Construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del alumno (modalidad presencial)
- M3 Sesiones monográficas supervisadas con participación compartida.
- M4 Aplicación de conocimientos interdisciplinares.
- M6 Atención personalizada y en pequeño grupo. Periodo de instrucción y/o orientación realizado por un tutor con el objetivo de revisar y discutir los materiales y temas presentados en las clases, seminarios, lecturas, realización de trabajos, etc..
- M7 Conjunto de pruebas orales y/o escritas empleadas en la evaluación inicial, formativa o sumativa del alumno.
- M8 Preparación en grupo de lecturas, ensayos, resolución de problemas, seminarios, trabajos, memoria, etc. para exponer o entregar en las clases teóricas, clases prácticas y/o tutoría en pequeño grupo. Trabajo realizado en la plataforma u otros espacios virtuales.
- M9 Estudio del alumno: preparación individual de lecturas, ensayos, resolución de problemas, seminarios, trabajos, memorias, etc. para exponer o entregar en las clases teóricas, clases prácticas y/o tutorías en pequeño grupo. Trabajo realizado en la plataforma u otros espacios virtuales.
- M11 Exposición de contenidos por parte del profesor, análisis de competencias, explicación y demostración de capacidades, habilidades y conocimientos en el aula virtual.
- M12 Sesiones de trabajo grupal mediante chat moderado por el profesor. Estudio de casos, tanto verídicos como ficticios, para la construcción del conocimiento a través de la interacción y actividad del alumno. Análisis crítico sobre valores y compromiso social.
- M13 Sesiones monográficas a lo largo del curso, orientadas a aspectos y aplicaciones de actualidad de la materia.
- M14 Conjunto de pruebas, escritas u orales, empleadas en la evaluación inicial, formativa o sumativa del alumno.
- M15 Estudio del alumno: preparación individual de lecturas, ensayos, resolución de problemas, seminarios, trabajos, memorias, etc... para su discusión o entrega en formato electrónico.



- M16 Atención individual para seguimiento y orientación del proceso de aprendizaje, realizado por un tutor con el objetivo de revisar y discutir los materiales y temas, seminarios, lecturas, realización de trabajos, etc.
- M17 Preparación en grupo de lecturas, ensayos, resolución de problemas, seminarios, trabajos, memorias, etc. para su discusión o entrega.
- M18 Participación y aportaciones a foros de discusión referidos a la materia, moderados por el profesor de la asignatura.
- M19 Resolución de problemas, comentarios, memorias para entregar en plazos a lo largo del curso.



## MODALIDAD PRESENCIAL

### ACTIVIDADES FORMATIVAS DE TRABAJO PRESENCIAL

	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	ECTS
Clase presencial M1, M2	R1, R2	35,00	1,40
Clases prácticas M2, M6, M8	R1, R2	20,00	0,80
Exposición trabajos grupo M7, M8	R1, R2	5,00	0,20
<b>TOTAL</b>		<b>60,00</b>	<b>2,40</b>

### ACTIVIDADES FORMATIVAS DE TRABAJO AUTÓNOMO

	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	ECTS
Trabajo autónomo en grupo M2	R1, R2	70,00	2,80
Trabajo autónomo individual M9	R1, R2	20,00	0,80
<b>TOTAL</b>		<b>90,00</b>	<b>3,60</b>

## MODALIDAD A DISTANCIA

### ACTIVIDADES FORMATIVAS SÍNCRONAS

	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	ECTS
Sesión virtual (modalidad a distancia) M11, M12	R1, R2	35,00	1,40
Sesión práctica virtual (modalidad a distancia) M12, M17, M19	R1, R2	25,00	1,00
<b>TOTAL</b>		<b>60,00</b>	<b>2,40</b>



## ACTIVIDADES FORMATIVAS ASÍNCRONAS

	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	ECTS
Actividades de trabajo individual (modalidad a distancia) M19	R1, R2	20,00	0,80
Trabajo en grupo (modalidad a distancia) M12	R1, R2	70,00	2,80
<b>TOTAL</b>		<b>90,00</b>	<b>3,60</b>

## Descripción de los contenidos

Descripción de contenidos necesarios para la adquisición de los resultados de aprendizaje.

### Contenidos teóricos:

Bloque de contenido	Contenidos
BLOQUE 1: Introducción	Historia, conceptualización, y tipos de clima.
Bloque 2: Antecedentes del Clima Laboral Positivo	Percepciones de justicia, seguridad psicológica, tipos de liderazgo, claridad versus ambigüedad de rol.
Bloque 3: Consecuencias del Clima Laboral Positivo	Satisfacción laboral, motivación laboral, identificación con la organización, compromiso con la organización, comportamientos de ciudadanía organizacional, desempeño.
Bloque 4: Instrumentos de Medición del Clima Laboral	Tests y cuestionarios.



## Organización temporal del aprendizaje:

Bloque de contenido	Nº Sesiones	Horas
BLOQUE 1: Introducción	5,00	10,00
Bloque 2: Antecedentes del Clima Laboral Positivo	10,00	20,00
Bloque 3: Consecuencias del Clima Laboral Positivo	10,00	20,00
Bloque 4: Instrumentos de Medición del Clima Laboral	5,00	10,00



## Referencias

- Ansari, M. A., Hung, D. K. M., & Aafaqi, R. (2007). Leader-member exchange and attitudinal outcomes: role of procedural justice climate. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview.
- Eskandari, A., & Ghanbari, S. (2014). Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Glisson, C. (2015). The role of organizational culture and climate in innovation and effectiveness. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(4), 245-250.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2013). *Handbook of organizational justice*. Psychology Press.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170.
- Imran, R., & Anis-ul-Haque, M. (2011). Mediating effect of organizational climate between transformational leadership and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2), pp-183.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32.
- Koene, B. A., Vogelaar, A. L., & Soeters, J. L. (2002). Leadership effects on organizational climate and financial performance: Local leadership effect in chain organizations. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 193-215.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(2).
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 389-416.
- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of management*, 27(4), 431-449.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Organizational climate research. *The handbook of organizational culture and climate*, 29.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.



Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468.

Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464-478.



## Adenda a la Guía Docente de la asignatura

Dada la excepcional situación provocada por la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y teniendo en cuenta las medidas de seguridad relativas al desarrollo de la actividad educativa en el ámbito docente universitario vigentes, se procede a presentar las modificaciones oportunas en la guía docente para garantizar que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje de la asignatura.

**Situación 1: Docencia sin limitación de aforo** (cuando el número de estudiantes matriculados es inferior al aforo permitido del aula, según las medidas de seguridad establecidas).

En este caso no se establece ningún cambio en la guía docente.

**Situación 2: Docencia con limitación de aforo** (cuando el número de estudiantes matriculados es superior al aforo permitido del aula, según las medidas de seguridad establecidas).

En este caso se establecen las siguientes modificaciones:

### 1. Actividades formativas de trabajo presencial:

Todas las actividades previstas a realizar en un aula en este apartado de la guía docente, se realizarán a través de la simultaneidad de docencia presencial en el aula y docencia virtual síncrona. Los estudiantes podrán atender las clases personalmente o a través de las herramientas telemáticas facilitadas por la universidad (videoconferencia). En todo caso, los estudiantes que reciben la enseñanza presencialmente y aquellos que la reciben por videoconferencia deberán rotarse periódicamente.

En el caso concreto de esta asignatura, estas videoconferencias se realizarán a través de:

Microsoft Teams

Kaltura



## **Situación 3: Confinamiento por un nuevo estado de alarma.**

En este caso se establecen las siguientes modificaciones:

### **1. Actividades formativas de trabajo presencial:**

Todas las actividades previstas a realizar en un aula en este apartado de la guía docente, así como las tutorías personalizadas y grupales, se realizarán a través de las herramientas telemáticas facilitadas por la universidad (videoconferencia). En el caso concreto de esta asignatura, a través de:

Microsoft Teams

Kaltura

Aclaraciones sobre las sesiones prácticas:



## 2. Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

### MODALIDAD PRESENCIAL

#### En cuanto a los sistemas de evaluación:

- No se van a realizar modificaciones en los instrumentos de evaluación. En el caso de no poder realizar las pruebas de evaluación de forma presencial, se harán vía telemática a través del campus UCVnet.
- Se van a realizar las siguientes modificaciones para adaptar la evaluación de la asignatura a la docencia no presencial

Según la guía docente		Adaptación	
Instrumento de evaluación	% otorgado	Descripción de cambios propuestos	Plataforma que se empleará

El resto de instrumentos de evaluación no se modificarán respecto a lo que figura en la guía docente.

#### Observaciones al sistema de evaluación:



## MODALIDAD A DISTANCIA

### En cuanto a los sistemas de evaluación:

- No se van a realizar modificaciones en los instrumentos de evaluación. En el caso de no poder realizar las pruebas de evaluación de forma presencial, se harán vía telemática a través del campus UCVnet.
- Se van a realizar las siguientes modificaciones para adaptar la evaluación de la asignatura a la docencia no presencial

Según la guía docente		Adaptación	
Instrumento de evaluación	% otorgado	Descripción de cambios propuestos	Plataforma que se empleará

El resto de instrumentos de evaluación no se modificarán respecto a lo que figura en la guía docente.

### Observaciones al sistema de evaluación: