



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|--|---------|--------------------|-------------------|
| Datos Identificativos | | | | 2015/16 |
| Asignatura (*) | Comportamento Organizacional | | Código | 760G01019 |
| Titulación | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos |
| Grao | 2º cuatrimestre | Segundo | Obrigatoria | 6 |
| Idioma | CastelánGalego | | | |
| Modalidade docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | Psicoloxía | | | |
| Coordinación | Reig Botella, Adela Milagro | | Correo electrónico | adela.reig@udc.es |
| Profesorado | Reig Botella, Adela Milagro | | Correo electrónico | adela.reig@udc.es |
| Web | | | | |
| Descrición xeral | | | | |

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|---|
| Código | Competencias / Resultados do título |
| A3 | Saúde laboral e prevención de riscos laborais. |
| A4 | Dirección e xestión de recursos humanos. |
| A8 | Psicoloxía do Traballo e Técnicas de negociación. |
| A13 | Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas. |
| A14 | Seleccionar e xestionar información e documentación laboral. |
| A15 | Dirixir grupos de persoas. |
| A16 | Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral. |
| A20 | Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais. |
| A21 | Realizar análises e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estrutura organizativa, organización do traballo, estudo de métodos e estudo de tempos de traballo. |
| A23 | Participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización. |
| A24 | Aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). |
| A27 | Asesoramento a organizacións sindicais e empresariais, e aos seus afiliados. |
| A28 | Elaborar, desenvolver e avaliar planes de formación ocupacional e continua no ámbito regulado e non regulado. |
| A31 | Aplicar os coñecementos á práctica. |
| A32 | Comprender a relación entre procesos sociais e a dinámica das relacións laborais. |
| A33 | Comprender o carácter dinámico e cambiante das relacións laborais no ámbito nacional e internacional. |
| A34 | Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais. |
| A35 | Análise crítico das decisións emanadas dos axentes que participan nas relacións laborais. |
| B1 | Resolución de problemas. |
| B2 | Capacidade de análise e síntese. |
| B3 | Capacidade de organización e planificación. |
| B4 | Capacidade de xestión da información. |
| B5 | Toma de decisións. |
| B6 | Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional. |
| B7 | Habilidades nas relacións interpersoais. |
| B8 | Razoamento crítico. |
| B9 | Traballo en equipos. |
| B10 | Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade. |
| B12 | Motivación para a calidade. |
| B13 | Adaptación a novas situacións. |
| B14 | Aprendizaxe autónomo. |



| | |
|-----|--|
| B15 | Creatividade. |
| B16 | Liderado. |
| C1 | Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma. |
| C3 | Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida. |
| C4 | Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común. |
| C6 | Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse. |
| C7 | Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida. |
| C8 | Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade. |

| Resultados da aprendizaxe | |
|---------------------------|--|
| Resultados de aprendizaxe | Competencias / Resultados do título |



| | | | |
|--|-----|-----|----|
| A3 Salud laboral y prevención de riesgos laborales. | A3 | B1 | C1 |
| A4 Dirección y gestión de recursos humanos. | A4 | B2 | C3 |
| riesgos laborales. | A8 | B3 | C4 |
| A8 Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación. | A13 | B4 | C6 |
| A13 Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. | A14 | B5 | C7 |
| A14 Seleccionar y gestionar información y documentación laboral. | A15 | B6 | C8 |
| A15 Dirigir grupos de personas. | A16 | B7 | |
| A16 Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral. | A20 | B8 | |
| A20 Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. | A21 | B9 | |
| A21 Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo. | A23 | B10 | |
| A23 Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. | A24 | B12 | |
| A24 Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). | A27 | B13 | |
| A27 Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados. | A28 | B14 | |
| A28 Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado. | A31 | B15 | |
| A31 Aplicar los conocimientos a la práctica. | A32 | B16 | |
| A32 Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales. | A33 | | |
| A33 Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional. | A34 | | |
| A34 Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales. | A35 | | |
| A35 Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales. | | | |
| B1 Resolución de problemas. | | | |
| B2 Capacidad de análisis y síntesis. | | | |
| B3 Capacidad de organización y planificación. | | | |
| B4 Capacidad de gestión de la información. | | | |
| B5 Toma de decisiones. | | | |
| B6 Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional. | | | |
| B7 Habilidades en las relaciones interpersonales. | | | |
| B8 Razonamiento crítico. | | | |
| B9 Trabajo en equipos. | | | |
| B10 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. | | | |
| B12 Motivación para la calidad. | | | |
| B13 Adaptación a nuevas situaciones. | | | |
| B14 Aprendizaje autónomo. | | | |
| B15 Creatividad. | | | |
| B16 Liderazgo. | | | |
| C1 Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma. | | | |
| C3 Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida. | | | |
| C4 Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común. | | | |
| C6 Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse. | | | |
| C7 Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. | | | |
| C8 Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad. | | | |



| Temas | Subtemas |
|-------|----------|
|-------|----------|



I. ORGANIZACIONES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

II. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES.

III. SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL.

IV. LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES.

V. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

VI. CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

VII. COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.

I. ORGANIZACIONES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. Organizaciones y Psicología de las Organizaciones.
2. Niveles de análisis de las organizaciones.
3. Evolución del estudio del comportamiento organizacional.
4. Teorías clásicas de las organizaciones.
5. Las organizaciones en las sociedades actuales .

II. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES.

1. Aproximación histórica al estudio de las organizaciones.
2. Métodos y técnicas cuantitativas.
3. Métodos y técnicas cualitativas.

III. SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL.

1. Socialización laboral y socialización organizacional .
2. Contenidos y etapas de la socialización organizacional.
3. El contrato psicológico.
4. Implicación y engagement organizacional.
5. La relación entre la satisfacción y las variables organizacionales.
6. La organización desde la perspectiva del desarrollo organizacional.

IV. LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES.

1. Fundamentos del comportamiento de grupo.
2. Los grupos en las organizaciones: principales funciones y tipos.
3. Procesos directos e indirectos de influencia del grupo.
4. Modelos de eficacia grupal.
5. Círculos de calidad y gestión de la calidad.

V. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

1. Liderazgo: tipos e influencia en el grupo y en la organización.
2. Dirección y liderazgo.
3. Nuevos enfoques sobre el liderazgo.
4. Cultura y clima organizacional.
5. Evaluación de la cultura organizacional.
6. La diversidad cultural en las organizaciones.

VI. CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

1. Concepto y tipos de cambio.
2. Proceso de cambio y variables relacionadas.
3. El cambio desde la perspectiva del Desarrollo Organizacional.
4. Influencia de las nuevas tecnologías en la dinámica organizacional.

VII. COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.



1. Perspectivas en la comunicación organizacional.
2. La comunicación como fuente de identidad social.
3. Componentes del proceso de comunicación.
4. Redes y direcciones de la comunicación.
5. Comunicación interna, externa y corporativa.
6. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.



| Planificación | | | | |
|-------------------------------|---|---|-------------------------|--------------|
| Metodoloxías / probas | Competencias / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas traballo autónomo | Horas totais |
| Estudo de casos | A20 A21 A23 A28 A31 A35 B2 B7 B8 B9 B12 B13 B15 C1 | 3 | 9 | 12 |
| Proba mixta | A8 A13 B1 B2 B5 | 1 | 0 | 1 |
| Análise de fontes documentais | A14 A21 A31 A33 A34 B2 B3 B4 B9 | 33 | 18 | 51 |
| Sesión maxistral | A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8 | 22 | 60 | 82 |
| Atención personalizada | | 4 | 0 | 4 |

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

| Metodoloxías | |
|-------------------------------|--|
| Metodoloxías | Descrición |
| Estudo de casos | Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo. |
| Proba mixta | Proba que integra preguntas tipo de probas de ensaio e preguntas tipo de probas obxectivas. En canto a preguntas de ensaio, recolle preguntas abertas de desenvolvemento. Ademais, en canto a preguntas obxectivas, pode combinar preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. |
| Análise de fontes documentais | Técnica metodolóxica que supón a utilización de documentos audiovisuais e/ou bibliográficos (fragmentos de reportaxes documentais ou películas, noticias de actualidade, paneis gráficos, fotografías, biografías, artigos, textos legislativos, etc.) relevantes para a temática da materia con actividades especificamente deseñadas para a análise dos mesmos. Pódese empregar como introdución xeral a un tema, como instrumento de aplicación do estudo de casos, para a explicación de procesos que non se poden observar directamente, para a presentación de situacións complexas ou como síntese de contidos de carácter teórico ou práctico. |
| Sesión maxistral | Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como "conferencia", "método expositivo" ou "lección maxistral". Esta última modalidade só se reserva a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia. |

| Atención personalizada | |
|------------------------|------------|
| Metodoloxías | Descrición |
| | |



| | |
|---|--|
| <p>Estudo de casos Análise de fontes documentais Proba mixta Sesión maxistral</p> | <p>Estudo de casos. Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo.</p> <p>Proba mixta. Proba que integra preguntas tipo de probas de ensaio e preguntas tipo de probas obxectivas. En canto a preguntas de ensaio, recolle preguntas abertas de desenvolvemento. Ademais, en canto preguntas obxectivas, pode combinar preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación.</p> <p>O profesor prestará una atención personalizada para resolver as dúbidas que lle xurdan ao alumno nas horas de tutoría establecidas.</p> |
|---|--|

| Avaliación | | | |
|-------------------------------|--|--|---------------|
| Metodoloxías | Competencias / Resultados | Descrición | Cualificación |
| Estudo de casos | A20 A21 A23 A28 A31 A35 B2 B7 B8 B9 B12 B13 B15 C1 | Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo. | 10 |
| Análise de fontes documentais | A14 A21 A31 A33 A34 B2 B3 B4 B9 | Técnica metodolóxica que supón a utilización de documentos audiovisuais e/ou bibliográficos (fragmentos de reportaxes documentais ou películas, noticias de actualidade, paneis gráficos, fotografías, biografías, artigos, textos lexislativos, etc.) relevantes para a temática da materia con actividades especificamente deseñadas para a análise dos mesmos. Pódese empregar como introdución xeral a un tema, como instrumento de aplicación do estudo de casos, para a explicación de procesos que non se poden observar directamente, para a presentación de situacións complexas ou como síntese de contidos de carácter teórico ou práctico. | 10 |
| Proba mixta | A8 A13 B1 B2 B5 | <p>Para evaluar o grado de adquisición dos contidos da asignatura por parte dos alumnos, realizarase unha proba mixta que constará de dos partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A: Test entre 20 y 25 preguntas, con 4 alternativas de resposta, das que unha é correcta. Las respuestas incorrectas penalizarán. - B: Cuatro preguntas cortas, a elegir dos. <p>La prueba se celebrará o día sinalado pola Xunta da Facultade.</p> | 80 |

Observacións avaliación



Será necesario aprobar la parte del examen teórico para poder superar la materia, (4 sobre 8), a partir de ese aprobado se le sumará " estudio de casos" y "análise de fontes documentais", es decir, la parte interactiva.

Los estudiantes que por problemas laborales, debidamente justificados, no puedan acudir a clase, tendrán que presentar un trabajo antes de la fecha del examen. Previamente tendrán que ponerse en contacto con el profesor responsable de la asignatura.

La nota de la parte interactiva de Xuño se guardará para la convocatoria de Xullo.

Fontes de información

| | |
|------------------------------------|--|
| Bibliografía básica | <ul style="list-style-type: none"> - Peiró, J. M. y Ramos, J. (dirs.). (1994). Intervención psicosocial en las organizaciones.. Barcelona: PPU. - Gil Rodríguez, F. y Alcover, C. M. (2003). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. . Madrid: Alianza Editorial. - Palací, F. J. (coord.) (2004). Psicología de la Organización. . Madrid: Pearson Prentice - Hall. - Peiró, J. M. (1984). Psicología de la Organización. . Madrid: UNED. - Osca, A. (ed.) (2004). Psicología de las Organizaciones.. Madrid: Sanz y Torres. - Rodríguez, A. (1992). Psicología de las Organizaciones: Teoría y método. . Barcelona: PPU. - Munduate, L. (1997). Psicología Social de la Organización. Las personas orgnizando.. Madrid: Pirámide. - Timothy A. Judge, Stephen P. Robbins. (2015). Comportamiento Organizacional. Reading: Addison-Wesley - Stephen P. Robbins (2010). Introducción al Comportamiento Organizativo. New Jersey: Prentice-Hall - Gregorio Escalera Izquierdo (2012). Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Académicas - Salgado, J. (1997). Comportamiento Organizacional. Vigo: Escuela de Negocios Caixa Vigo |
| Bibliografía complementaria | <ul style="list-style-type: none"> - Peiró, J. M y González Romá, V. (1993). Círculos de calidad. . Madrid: Eudema. - Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). Eficacia organizacional. . Madrid: Díaz de Santos. - Schein, E. H. (1998). La cultura empresarial y el liderazgo. . Barcelona: Plaza y Janés. - Ramió, C. y Ballart, X. (eds.) (1993). Lecturas de Teoría de la Organización. . Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas. - Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones. . Madrid. Pearson Prentice ? Hall. - Peiró, J. M. (1990). Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas. . Barcelona: PPU. - Sánchez, J. C. (2002). Psicología de los grupos. . Madrid: Mc Graw-Hill. - Gil Rodríguez, F. y Alcover, C. M. (2004). Técnicas grupales en contextos organizacionales. . Madrid: Pirámide. - Spector, P. (2002). Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno - Yukl. G. (2007). Liderago en las organizaciones. Madrid: Pearson Prentice Hall |

Recomendacións

Materias que se recomienda ter cursado previamente

Materias que se recomienda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Observacións



(*)A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías