



| Guía docente | | | | |
|-----------------------|---|--------------------|-------------------------|----------|
| Datos Identificativos | | | | 2020/21 |
| Asignatura (*) | Comportamiento Organizacional | Código | 660G01019 | |
| Titulación | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Periodo | Curso | Tipo | Créditos |
| Grado | 2º cuatrimestre | Segundo | Obligatoria | 6 |
| Idioma | Castellano | | | |
| Modalidad docente | Híbrida | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | Psicología | | | |
| Coordinador/a | López-Cortón Facal, Ana María | Correo electrónico | ana.lopez-corton@udc.es | |
| Profesorado | López-Cortón Facal, Ana María | Correo electrónico | ana.lopez-corton@udc.es | |
| Web | | | | |
| Descripción general | Esta asignatura pretende introducir al alumnado en los conceptos, principios y teorías de los principales tópicos y temas del Comportamiento Organizacional señalados en los contenidos de la Guía. Asimismo, trata de aportar estrategias de aplicación de dichos contenidos a la solución de casos y situaciones reales de la vida de las organizaciones desde una perspectiva psicosocial. | | | |
| Plan de contingencia | <p>1. Modificaciones en los contenidos</p> <p>No habrá cambios</p> <p>2. Metodologías</p> <p>*Metodologías docentes que se mantienen</p> <p>Todas:</p> <p>*Metodologías docentes que se modifican</p> <p>La sesión magistral presencial será realizada virtualmente</p> <p>3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado</p> <p>Correo electrónico: según la necesidad del alumnado, para resolver dudas</p> <p>Moodle: según la necesidad del alumnado</p> <p>Clases virtuales, en gran grupo para el avance de los contenidos teóricos y de los trabajos tutelados, así como de las clases interactivas</p> <p>4. Modificaciones en la evaluación</p> <p>El examen y /o prueba objetiva podrá ser sustituido por análisis de fuentes documentales y/o estudio de casos</p> <p>5. Modificaciones de la bibliografía o webgrafía</p> <p>No se realizarán cambios.</p> | | | |

| Competencias del título | |
|-------------------------|---|
| Código | Competencias del título |
| A3 | Salud laboral y prevención de riesgos laborales. |
| A4 | Dirección y gestión de recursos humanos. |
| A8 | Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación. |
| A13 | Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. |
| A14 | Seleccionar y gestionar información y documentación laboral. |
| A15 | Dirigir grupos de personas. |
| A16 | Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral. |
| A20 | Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. |



| | |
|-----|---|
| 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 | Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. |
| A24 | Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). |
| A27 | Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados. |
| A28 | Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado. |
| A31 | Aplicar los conocimientos a la práctica. |
| A32 | Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales. |
| A33 | Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional. |
| A34 | Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales. |
| 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. |

| Resultados de aprendizaje | | | |
|--|-------------------------|----|--|
| Resultados de aprendizaje | Competencias del título | | |
| Seleccionar y gestionar información y documentación laboral | A14 | | |
| Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización | A23 | | |
| Aplicar los conocimientos a la práctica. | A31 | | |
| Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales. | A32 | | |
| Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales. | A34 | | |
| Capacidad de análisis y síntesis | | B2 | |
| Capacidad de gestión de la información | | B4 | |
| Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional | | B6 | |
| Razonamiento crítico | | B8 | |
| Trabajo en equipos. | | B9 | |



| | | | |
|--|-----|-----|----|
| Motivación para la calidad. | | B12 | |
| Adaptación a nuevas situaciones | | B13 | |
| Aprendizaje autónomo | | B14 | |
| Creatividad | | B15 | |
| Liderazgo | | B16 | |
| 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 | | | C4 |
| Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse. | | | C6 |
| Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. | | | C7 |
| Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad | | | C8 |
| Salud laboral y prevención de riesgos laborales | A3 | | |
| Dirección y gestión de recursos humanos. | A4 | | |
| Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas | A13 | | |
| Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación. | A8 | | |
| Dirigir grupos de personas. | A15 | | |
| Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral | A16 | | |
| Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales | A20 | | |
| 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. | A21 | | |
| Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...) | A24 | | |
| Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados | A27 | | |
| Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado. | A28 | | |
| Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional | A33 | | |
| Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales | A35 | | |
| Resolución de problemas | | B1 | |
| Capacidad de organización y planificación | | B3 | |
| Toma de decisiones. | | B5 | |
| Habilidades en las relaciones interpersonales. | | B7 | |
| Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad | | B10 | |
| Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma | | | C1 |
| 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. | | | C3 |

| Contenidos | |
|--|--|
| Tema | Subtema |
| I. INTRODUCCIÓN. ¿QUÉ ES EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL? | <ol style="list-style-type: none"> 1. La evolución histórica del Comportamiento Organizacional 2. Las organizaciones 3. Diseños organizativos comunes 4. Nuevas opciones de diseño |
| II. METODOLOGÍA E INVESTIGACIÓN EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aproximación histórica al estudio de las organizaciones. 2. Métodos y técnicas cuantitativas. 3. Métodos y técnicas cualitativas 4. Fuentes de conocimiento acerca de las organizaciones |



| | |
|---|--|
| III. SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> 1-Concepto genérico de socialización 2-Etapas de la socialización organizacional 3-Contenidos y resultados de la socialización. 4-Expectativas del individuo respecto de la organización. 5-El contrato psicológico 6-Los agentes de la socialización 7-Tácticas de socialización. |
| IV. LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES | <ul style="list-style-type: none"> 1. El concepto de grupo 2. Grupos y equipos 3. Modelo integral de formación y desarrollo de grupos. 4.Las relaciones entre los grupos 5.Efectividad del grupo 6.Toma de decisiones en grupo |
| V. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo: tipos e influencia en el grupo y en la organización. 2. Dirección y liderazgo. 3. Nuevas enfoques sobre el liderazgo. 4. Cultura y clima organizacional. 5. Evaluación de la cultura organizacional. |
| VI. INNOVACIÓN, CAMBIO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES | <ul style="list-style-type: none"> 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 ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> 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. |

| Planificación | | | | |
|------------------------|--|--------------------|--|---------------|
| Metodologías / pruebas | Competencias | Horas presenciales | Horas no presenciales / trabajo autónomo | Horas totales |
| Estudio de casos | A20 A21 A23 A28 A31 A35 B8 B12 B13 B15 C1 C6 | 30 | 0 | 30 |
| Sesión magistral | A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 A34 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8 | 30 | 0 | 30 |
| Prueba objetiva | A8 A13 B1 B2 B5 | 2 | 40 | 42 |
| Trabajos tutelados | A14 A31 A33 A34 B3 B4 B7 B9 | 11 | 36 | 47 |
| Atención personalizada | | 1 | 0 | 1 |

(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

| Metodologías | |
|--------------|-------------|
| Metodologías | Descripción |



| | |
|--------------------|---|
| Estudio de casos | Metodología práctica donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que suscita un problema que tiene que ser comprendido, valorado y resuelto , a través de un proceso de discusión.El alumnado se sitúa ante un problema concreto (caso), y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular de conocimiento de acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión. |
| Sesión magistral | Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como ?conferencia?, ?método expositivo? o ?lección magistral?. Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia |
| Prueba objetiva | La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas. |
| Trabajos tutelados | Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo del estudiantado, bajo la tutela de la profesora y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del ?cómo hacer las cosas?. Constituye una opción basada en la asunción por los/las estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente |

Atención personalizada

| Metodologías | Descripción |
|--------------------|---|
| Trabajos tutelados | La profesora prestará una atención personalizada para resolver las dudas que presente el alumnado en las horas de tutoría establecidas. |

Evaluación

| Metodologías | Competencias | Descripción | Calificación |
|--------------------|--|---|--------------|
| Prueba objetiva | A8 A13 B1 B2 B5 | A: Test con alternativas de respuesta, de las que una es la correcta. Las respuestas incorrectas penalizarán. B: 2-3 preguntas cortas | 40 |
| Estudio de casos | A20 A21 A23 A28 A31 A35 B8 B12 B13 B15 C1 C6 | Metodología donde el sujeto se enfrenta ante una descripción de una situación específica que suscita un problema que tiene que ser comprendido, valorado y resuelto a través de un proceso de discusión. Se harán lecturas críticas y comentarios siguiendo las instrucciones de la profesora Si no se asistió a clase el día en el que tuvo lugar la práctica realizou a práctica correspondiente, se podrá entregar como plazo máximo la semana siguiente | 30 |
| Sesión magistral | A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 A34 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8 | Exposición oral por parte de la profesora, complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. | 10 |
| Trabajos tutelados | A14 A31 A33 A34 B3 B4 B7 B9 | Realización de un trabajo relacionado con la materia y presentación oral de mismo | 20 |

Observaciones evaluación



CONVOCATORIA ORDINARIA

La nota final será la suma de todas las metodologías arriba indicadas. Será necesario tener aprobada la prueba mixta para superar la asignatura

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Aquellas personas que no aprobasen o no se presentasen en la convocatoria ordinaria podrán guarda la nota de las otras metodologías para la oportunidad extraordinaria, siempre y cuando tengan de nota, al menos, un 2,5 sobre 5, debiendo realizar una proba mixta para superar esta convocatoria.

Aquellas personas que no se presentasen a las metodologías: estudio de casos, sesión magistral, trabajos tuteados y presentación oral;o tengan una nota inferior a 2,5 en las mismas, deberán realizar una única prueba que computará el 100% de la nota, pudiendo consistir dicha prueba en preguntas tipo test, preguntas cortas y/o casos prácticos.

NO ASISTENCIA A CLASE/DISPENSA

Aquellas personas que por causas debidamente justificadas, no puedan asistir a clase, deberán ponerse en contacto con la profesora al inicio del cuatrimestre para optar a la modalidad de evaluación continua (donde no computará la metodología de sesión magistral, pudiendo obtener una nota máxima de 9 sobre 10)o presentarse a un único examen que computará el 100% de la nota

Fuentes de información

| | |
|-----------------------|--|
| Básica | <ul style="list-style-type: none"> - Palací, F. J. (coord.) (2004). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson Prentice-Hall - Robbins, S. y Judge, T. (2015). Comportamiento Organizacional. Mexico. Pearson. Prentice-Hall - Paul M. Muchinsky (2007). Psicología aplicada al trabajo. México ; Madrid [etc.] : Thomson, Bibliografía complementariaAlcover . C.M. (2002). El contrato Psicológico.El Componente implícito de las relaciones laborales. Málaga. Ed. AljibeBaron, R. ; Byrne, D. (2005): Psicología Social. Madrid. Pearson. Prentice Hall.Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. , 1997, Eficacia organizacional. , Madrid: Díaz de Santos.Furnham, A. (2009). Psicología Organizacional. El comportamiento de individuo en las organizaciones. Mexico. Oxford University Press. Gil Rodríguez, F. y Alcover, C. M. , 2004, Técnicas grupales en contextos organizacionales. , Madrid: Pirámide.Goleman, D. (2013). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona. Ediciones B.Ivancevich, J.M, Konopaske, R. y Matteson, M.T., 2006, Comportamiento Organizacional. ,Méjico: McGraw-Hill.Luthans, F., 2008, Comportamiento Organizacional., Méjico: McGraw-Hill.Myers, D. (2004). Exploraciones de Psicología Social. Madrid. Ed. Mac GrawHill. Peiró, J. M y González Romá, V. , 1993, Círculos de calidad. , Madrid: Eudema.Peiró, J. M. , 1990, Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas. , Barcelona: PPU.Ramió, C. y Ballart, X. (eds.) , 1993, Lecturas de Teoría de la Organización. , Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas.Robbins, S.P y Judge, T.A. (2006). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Pearson. Pretince HallRomay Martínez, J. (2007). Perspectivas y retrospectivas de la Psicología Social en los albores del siglo XXI. Madrid: Biblioteca Nueva.Romay Martínez, J. y otros. (2005). Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud. Madrid: Biblioteca Nueva.Sánchez, J. C. , 2002, Psicología de los grupos. , Madrid: Mc Graw-Hill.Schein, E. H. , 1998, La cultura empresarial y el liderazgo. , Barcelona: Plaza y Janés.Yukl, G. , 2008, Liderazgo en las organizaciones. , Madrid. Pearson Prentice ? Hall. |
| Complementaria | - (). . |

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Psicología del Trabajo/660G01004

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Asignaturas que continúan el temario

Dirección y Gestión de RRHH I/660G01015

Dirección y Gestión de RRHH II/660G01016

Técnicas de Negociación/660G01029

Dirección Estratégica/660G01030

Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial/660G01038



| |
|-------------------|
| Otros comentarios |
| |

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías