



Guía docente				
Datos Identificativos				2021/22
Asignatura (*)	Comportamiento Organizacional		Código	760G01019
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)			
Descritores				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo	Obligatoria	6
Idioma	CastellanoGallego			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Psicoloxía			
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 ó alumnado nos conceptos, principios e teorías dos principais tópicos e temas do Comportamento Organizacional sinalados nos contidos da Guía. Asimesmo trata de aportar ó alumnado estratexias de aplicación dos devanditos contidos a solución de casos e situacións reais da vida das organizacións dende unha perspectiva psicosocial			
Plan de contingencia	1. Modificacións en los contenidos 2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen *Metodologías docentes que se modifican 3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado 4. Modificacines en la evaluación *Observaciones de evaluación: 5. Modificacións de la bibliografía o webgrafía			

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



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.			



Tema	Subtema
I. INTRODUCCIÓN. ¿QUÉ E O COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL?.	1. A evolución histórica do Comportamento Organizacional 2. As organizacións 3. Diseños organizativos comunes 4. Novas opcións de deseño
2. METODOLOXÍA E INVESTIGACIÓN NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	1. Aproximación histórica ao estudo das organizacións. 2. Métodos e técnicas cuantitativas. 3. Métodos e técnicas cualitativas 4. Fontes de coñecemento acerca das organizacións
3. SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	1. Concepto xenérico da socialización 2. Etapas da socialización organizacional 3. Contidos e resultados da socialización. 4. Expectativas do individuo respecto da organización. 5. O contrato psicolóxico 6. Os axentes da socialización 7. Tácticas de socialización.
4. OS GRUPOS NAS ORGANIZACIÓNS	1. O concepto de grupo 2. Grupos e equipos 3. Modelo integral de formación e desenvolvemento de grupos. 4. As relacións entre os grupos 5. Efectividade do grupo 6. Toma de decisións no grup
5. LIDERAZGO E CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Liderazgo: tipos e influencia no grupo e na organización. 2. Dirección e liderazgo. 3. Novos enfoques sobre o liderazgo. 4. Cultura e clima organizacional. 5. Evaluación da cultura organizacional.
6. INNOVACIÓN, CAMBIO E DESENEROLO NAS ORGANIZACIÓNS	1. Concepto e tipos de cambio. 2. Proceso de cambio e variables relacionadas. 3. O cambio dende a perspectiva do Desenrolo Organizacional. 4. Influencia das novas tecnoloxía na dinámica organizacional
7. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	1. Perspectivas na comunicación organizacional. 2. A comunicación como fonte de identidade social. 3. Componentes do proceso de comunicación. 4. Redes e direccións da comunicación. 5. Comunicación interna, externa e corporativa

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / traballo autónomo	Horas totales
Estudio de casos	A20 A21 A23 A28 A31 A35 B2 B7 B8 B9 B12 B13 B15 C1	8	19	27
Prueba mixta	A8 A13 B1 B2 B5	1	0	1
Trabajaos tutelados	A14 A33 A34 B3 B4	11	25	36
Sesión magistral	A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8	22	60	82
Atención personalizada		4	0	4



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

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Estudio de casos	Metodoloxía onde o suxeito se enfronta 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.
Prueba 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.
Trabajos tutelados	Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do "cómo facer as cousas?". Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe. Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-tutor.
Sesión magistral	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 magistral é tamén coñecida como "conferencia", "método expositivo" ou "lección magistral". Esta última modalidade sóese reservar 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
Estudio de casos Trabajos tutelados	<p>Estudo de casos. Metodoloxía onde o suxeito se enfronta 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>Seminario. Orientación del profesor en la elección de temas, organización de la presentación y búsqueda de bibliografía adicional.</p> <p>Prueba 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.</p>

Evaluación			
Metodoloxías	Competencias	Descrición	Calificación



Estudio 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. Se non se asiste a clase o día que se realice a práctica correspondente, debidamente justificada, o alumno poderá entregarlle como máximo a semana seguinte	30
Prueba mixta	A8 A13 B1 B2 B5	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.	40
Sesión magistral	A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8	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 magistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección magistral?. Esta última modalidade sóse reservar 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. Valoración obxectiva da asistencia e participación activa dos alumnos nas sesións presenciais.	10
Trabajos tutelados	A14 A33 A34 B3 B4	Realización dun traballo relacionado con a materia e presentación oral del mesmo.	20

Observaciones evaluación



CONVOCATORIA ORDINARIA

A nota final será a suma de todas as metodoloxías anteriormente indicadas. Será necesario aprobar la parte del examen teórico para poder superar la materia 2 sobre 4), a partir de ese aprobado se le sumará las actividades realizadas en la parte interactiva.

Todos los estudiantes tienen que tener entregadas todas las actividades, antes del examen, para así poder ser evaluados.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Aquellas personas que no aprobasen en la convocatoria de junio podrán guardar la nota de las otras metodologías para la oportunidad de julio, siempre y cuando tengan dicha parte superada. Se considerará superada cuando se alcance al menos la mitad de la nota máxima para dicha parte

Aquellas personas que no se presentasen o no superasen las metodologías: estudio de casos, sesión magistral y trabajos tutelados 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. La calificación de No Presentado se otorgará en el caso de que no se presente a la prueba mixta.

NO ASISTENCIA A CLASE/MATRÍCULA PARCIAL

-Para aquellos alumnos que por causas justificadas no puedan asistir regularmente a clase, el alumno tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba mixta final, en las fechas señaladas por la Junta de Centro. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos.

El alumno se tendrá que poner en contacto con el profesor responsable de la asignatura al principio del cuatrimestre.- Para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia: el alumno debe comunicarlo obligatoriamente al profesor responsable de la materia al inicio del curso. El alumno tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba mixta final escrita, en las fechas señaladas por la Junta de Facultad. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos.E) Oportunidad adelantada de evaluación: El alumnado que se encuentre en los supuestos recogidos en la normativa de gestión académica de la UDC dispondrá de esta opción para superar la materia mediante una prueba escrita de características similares a la recogida en el proceso de evaluación. La valoración en este caso de la prueba final será de 10 puntos.C)La calificación de matrícula de honor, de darse el caso de que haya más alumnos/as con esa calificación que matrículas se puedan otorgar por la cuota oficial establecida, se les convocará para la realización de una prueba específica de desempate, prueba que consistirá en un nuevo examen de características similares a las de la prueba mixta, examen que se fijará en fecha y hora de acuerdo con los interesados/as. En caso de no existir ningún alumno/a con calificación de 10, todo el alumnado que obtenga una calificación media superior a 9.0 requisito básico para optar a matrícula de honra, podrá optar a matrícula de honor después de solicitarlo al profesor y mediante la superación de la prueba anteriormente descrita. En el caso de que no existan solicitudes expresas de opción a matrícula, el profesor se reserva la potestad de otorgarlas en aquellos casos que, cumpliendo el requisito mínimo, pudieran ser merecedores de matrícula por la aptitud y la actitud mostradas durante el desarrollo de la materia.



<p>Básica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Palací, F. J. (coord.) (2004). Psicología de la Organización. . Madrid: Pearson Prentice - Hall. - Vega Rodríguez, M.T. y Garrido Martín, E. (2013). Psicología de las Organizaciones. Salamanca: Amaru Ediciones - Timothy A. Judge, Stephen P. Robbins. (2015). Comportamiento Organizacional. Reading: Addison-Wesley - Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2017). Comportamiento Organizacional. New Jersey: Pearson - Gregorio Escalera Izquierdo (2012). Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Académicas - Romero González, R. (2011). Comportamiento Organizacional: Nuevos retos. Méjico: Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial - Martínez-Tur, V. y Ramos López, J. (2015). Psicología de las Organizaciones. Madrid: Síntesis - Gil-Rodríguez, F. y Alcover, C. (2008). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Madrid: Alianza Editorial - Salanova Soria, M. (2019). Organizaciones saludables. Madrid: Aranzadi - Arévalo Martínez, R. (2019). Comunicación integral para las organizaciones:liderazgo y creación de valor . Salamanca:Comunicación social ediciones y publicaciones - Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones. México: McGraw Hill - Manuel Dasi, F. y Martínez-Vilanova, R. (2018). Los cien errores en la comunicación personal. Madrid: Esic Editorial - Martínez, J. (2018). Así es la nueva comunicación. Nuevos riesgos para la reputación de las organizaciones . Sevilla: Punto Rojo Libros, S.L.
<p>Complementaría</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schein, E. H. (1998). La cultura empresarial y el liderazgo. . Barcelona: Plaza y Janés. - Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). Eficacia organizacional. . Madrid: Díaz de Santos. - Peiró, J. M y González Romá, V. (1993). Círculos de calidad. . Madrid: Eudema. - Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones. . Madrid. Pearson Prentice ? Hall. - Ramió, C. y Ballart, X. (eds.) (1993). Lecturas de Teoría de la Organización. . Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas. - Peiró, J. M. (1990). Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas. . Barcelona: PPU. - Gil Rodríguez, F. y Alcover, C. M. (2004). Técnicas grupales en contextos organizacionales. . Madrid: Pirámide. - Sánchez, J. C. (2002). Psicología de los grupos. . Madrid: Mc Graw-Hill. - Spector, P. (2002). Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno - Yukl. G. (2007). Liderago en las organizaciones. Madrid: Pearson Prentice Hall

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Psicología del Trabajo/760G01004

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Asignaturas que continúan el temario

Dirección y Gestión de RRHH II/760G01016

Técnicas de Negociación/760G01029

Dirección Estratégica/760G01030

Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial/760G01039

Dirección y Gestión de RRHH I/760G01015

Otros comentarios



Se recomienda que los alumnos lleven la asignatura al día, tanto en lo que se refiere a las clases expositivas como a las interactivas (prácticas).

Convén a asistencia ás aulas, a realización de todas as actividades que se planifiquen nestas e a participación nos actos tanto académicos como non académicos, organizados polo docente que imparte a materia como pola propia Facultade de Ciencias do Traballo, sen prexuízo da asistencia a actos organizados por outras institucións. En aras a contribuír cun medio ambiente responsable, desde esta materia pretendese contribuír, non utilizando máis que o papel imprescindible, no caso de los exámenes e algúns traballos de importancia, todo o demais realizárase por medios telemáticos. Los alumnos adquirirán habilidades para la vida y hábitos, rutinas y estilos de vida saludables.

(*) 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