



Teaching Guide

Identifying Data					2023/24
Subject (*)	Organisational Behaviour	Code	660G01019		
Study programme	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña)				
Descriptors					
Cycle	Period	Year	Type	Credits	
Graduate	2nd four-month period	Second	Obligatory	6	
Language	Spanish				
Teaching method	Hybrid				
Prerequisites					
Department	Psicoloxía				
Coordinador	Romaní De Gabriel, María	E-mail	maria.romani@udc.es		
Lecturers	Romaní De Gabriel, María Vázquez Brage, María Belén	E-mail	maria.romani@udc.es b.vazquez1@udc.es		
Web					
General description	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.				

Study programme competences

Code	Study programme competences
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.

Learning outcomes			
Learning outcomes		Study programme competences	
A14	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.	A14	
A23	Participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización	A23	
A31	Aplicar los conocimientos a la práctica.	A31	
A32	Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	A32	
A34	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	A34	
B2	Capacidad de análisis y síntesis.		B2
B4	Capacidad de gestión de la información.		B4
B6	Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.		B6
B8	Razonamiento crítico.		B8
B9	Trabajo en equipos.		B9
B12	Motivación para la calidad.		B12
B13	Adaptación a nuevas situaciones.		B13
B14	Aprendizaje autónomo.		B14
B15	Creatividad.		B15
B16	Liderazgo.		B16
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.		C4
C6	Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.		C6



C7 Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.			C7
C8 Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.			C8
Saude laboral e prevención de riscos	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 e/ou xestionar en materia de empero e contratación laboral	A16		
Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales	A20		
Realizar análisis e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisión en materia de estructura organizativa, organización do traballo, estudo de métodos e estado de tempos de traballo	A21		
Aplicar técnicas e tomar decisión e materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección)	A24		
Asesoramiento a organización sindicais e empresariais, e aos sus afiliados	A27		
Evaluar, desenvolver e avaliar planes de formación ocupacional e continua no ámbito regulado e non regulado	A28		
Comprender o carácter dinámico e cambiante das relación laboras no ámbito nacional e internacional	A33		
Análise crítica das decisión emanadas dos agentes que participan nas relación laborais	A35		
Resolución de problemas		B1	
Capacidad de organización e planificación		B3	
Toma de decisións		B5	
Habilidades mas relacións interpersonais		B7	
Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade		B10	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma			C1
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.			C3

Contents	
Topic	Sub-topic
I. INTRODUCCIÓN. ¿QUÉ É O COMPORTEMENTO ORGANIZACIONAL?	<ol style="list-style-type: none"> 1. A evolución histórica do Comportamento Organizacional 2. As organizaciónes 3. Diseños organizativos comunes 4. Novas opciónes de diseño
II. METODOLOXÍA E INVESTIGACIÓN NO COMPORTEMENTO ORGANIZACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aproximación histórica ao estudo das organizacións. 2. Métodos e técnicas cuantitativas. 3. Métodos e técnicas cualitativas 4. Fontes de coñecemento acerca das organizacións
III. SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto xenérico da socialización 2. Etapas da socialización organizacional 3. Contenidos e resultados da socialización. 4. Expectativas do individuo respecto da organización. 5. O contrato psicológico 6. Os axentes da socialización 7. Tácticas de socialización.



IV. OS GRUPOS NAS ORGANIZACIÓNS	<ol style="list-style-type: none"> 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 grupo
V. LIDERAZGO E CULTURA ORGANIZACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 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.
VI. INNOVACIÓN, CAMBIO E DESENEROLO NAS ORGANIZACIÓNS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto e tipos de cambio. 2. Proceso de cambio e variables relacionadas. 3. O cambio dende a perspectiva do Desenvolvemento Organizacional. 4. Influencia das novas tecnoloxía na dinámica organizacional
VII. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 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.

Planning				
Methodologies / tests	Competencies	Ordinary class hours	Student?s personal work hours	Total hours
Case study	A20 A21 A23 A28 A31 A35 B8 B12 B13 B15 C1 C6	30	0	30
Guest lecture / keynote speech	A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 A34 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8	30	0	30
Objective test	A8 A13 B1 B2 B5	2	40	42
Supervised projects	A14 A31 A33 A34 B3 B4 B7 B9	11	36	47
Personalized attention		1	0	1

(*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

Methodologies	
Methodologies	Description
Case study	Metodoloxía práctica onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto , a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), 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.
Guest lecture / keynote speech	Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución dalgunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe.
Objective test	A Proba obxectiva pode combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. Tamén se pode construír con un só tipo dalgunha destas preguntas



Supervised projects	<p>A actividade levarase a cabo de maneira grupal. O traballo teórico a desenvolver será tutelado pola profesora desde a elección do tema ata a supervisión da súa realización. Nel exporase un tema relacionado coa materia e o resultado do traballo presentarase oralmente na aula a última semana de clase.</p> <p>Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma do estudiantado, baixo a tutela da profesora e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente á aprendizaxe do ?como facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos/as estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe.</p>
---------------------	--

Personalized attention

Methodologies	Description
Supervised projects	A profesora prestará unha atención personalizada para resolver as dúbidas que lle xurdan ao alumnado nas horas de tutoría establecidas.

Assessment

Methodologies	Competencies	Description	Qualification
Objective test	A8 A13 B1 B2 B5	A proba obxectiva consistirá nun exame por escrito, que se baseará nunha serie de preguntas a desenvolver, sobre o contido dos bloques impartidos na aula. As preguntas poden combinar contido teórico e de reflexión.	40
Case study	A20 A21 A23 A28 A31 A35 B8 B12 B13 B15 C1 C6	Metodoloxía práctica onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto , a través dun proceso de discusión. Se non se asistiu a clase o día que se realice a práctica correspondente, o alumno poderá entregada como máximo á semán seguinte	30
Guest lecture / keynote speech	A3 A4 A15 A16 A24 A27 A32 A34 B6 B10 B14 B16 C3 C4 C6 C7 C8	Exposición oral por parte do profesor, complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución dalgunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. Para poder ter acceso á Avaliación Continua é requisito indispensable a asistencia ás clases da materia, actuando como interruptor para a avaliación a ausencia a máis de 3 clases sen xustificación. Para o control de asistencia utilizaranse os medios ao dispor do profesorado e do alumnado e, especialmente, o sistema establecido no moodle.	10
Supervised projects	A14 A31 A33 A34 B3 B4 B7 B9	Realización dun traballo relacionado con a materia e presentación oral do mesmo. A profesora presentará ao principio do cuatrimestres diferentes temáticas a elixir	20

Assessment comments



CONVOCATORIA ORDINARIA

A nota final será a suma de todas as metodoloxías arriba indicadas. Será necesario aprobar a proba obxectiva (a lo menos un 2 sobre 4) para superar a asignatura.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Aquelas persoas que non aprobasen na convocatoria de xuño poderán gardar a nota das outras metodoloxías para a portunidade de xullo, sempre e cando teñan dita parte superada. Se considerará superada cando se acade, a lo menos a metade da nota máxima para dita parte

Aquelas persoas que non se presentasen ou non superasen ás metodoloxías: estudo de casos, sesión maxistral e traballos tutelados deberán realizar unha única proba que computará o 100% da nota, podendo consistir dita proba en preguntas tipo test, preguntas curtas e/o casos prácticos.

NO ASISTENCIA A CLASE/DISPENSA

Aquelas persoas que por causas debidamente xustificadas, no poidan asistir a clase, deberán poñerse en contacto con a profesora o inicio do cuatrimestre para optar a modalidade de avaliación continua (onde non computará a metodoloxía de sesión maxistral, pudiendo obtener unha nota máxima de 9 sobre 10) ou presentarse a un único examen que computará o 100% da nota

En segunda y sucesivas matrículas no computarán las calificaciones de la parte interactiva de los cursos anteriores. La calificación de No Presentado se otorgará en el caso de que no se presente a la prueba obxectiva.

Sources of information

Basic	<ul style="list-style-type: none"> - Palací, F. J. (coord.) (2004). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson Prentice-Hall - Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. New Jersey: Pearson - Paul M. Muchinsky (2007). Psicología aplicada al trabajo. México ; Madrid [etc.] : Thomson, - Arévalo Martínez, R. (2019). Comunicación integral para las organizaciones: liderazgo y creación de valor. Salamanca:Comunicación social ediciones y publicaciones 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.
Complementary	- (). .

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Occupational Psychology/660G01004

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Subjects that continue the syllabus



Human Resources Management I /660G01015

Human Resources Management II/660G01016

Negotiation Techniques /660G01029

Strategic Management/660G01030

Business Communication Skills and Techniques/660G01038

Other comments

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.