

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

<b>Código</b>	33571
<b>Nombre</b>	Conducta Organizacional
<b>Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6.0
<b>Curso académico</b>	2022 - 2023

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	15 - Conducta organizacional y gestión del conflicto	Obligatoria

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
GRACIA GRAU, ESTHER	306 - Psicología Social

**RESUMEN**

“Conducta Organizacional” es una asignatura de carácter obligatorio que se imparte en el segundo semestre del primer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Consta de un total de 6 créditos ECTS.

Los contenidos de esta asignatura están estrechamente relacionados con los adquiridos en la asignatura “Psicología del Trabajo” que se imparte en el primer semestre del primer curso de la titulación. Además, tienen especial continuación en la asignatura “Conflicto y técnicas de negociación” que se imparte en el segundo curso del Grado. En “Conducta organizacional” se sientan las primeras bases para el desarrollo profesional como especialista en el desarrollo de los Recursos Humanos.

La presente asignatura pretende proporcionar al estudiante los conocimientos teóricos y habilidades que le permitan ser capaz de describir, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales que explican la conducta humana en las organizaciones. Asimismo, se pretende introducir al alumno/a en el conocimiento de las estrategias de intervención que tienen como objetivo la mejora de la calidad de vida organizacional.



## CONOCIMIENTOS PREVIOS

### Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

### Otros tipos de requisitos

Es recomendable que se haya cursado previamente la asignatura de Psicología del Trabajo.

## COMPETENCIAS

### 1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.
- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.



- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.
- Conocer y comprender los procesos sociales que estructuran las relaciones de trabajo y de producción.
- Conocer y analizar los factores psicológicos que determinan la conducta laboral.
- Capacidad para interrelacionar los conocimientos de las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral.
- Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.
- Capacidad para dirigir grupos de trabajo en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos.
- Capacidad de mediación y gestión del conflicto organizacional.
- Capacidad para aplicar técnicas de motivación y mejora del clima laboral.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

La función de esta asignatura es que *el alumno se familiarice con algunos conceptos básicos y potenciar su competencia laboral*. Este objetivo general se puede concretar en los siguientes objetivos más específicos:

- Conocer los distintos elementos que definen y estructuran a una Organización.
- Conocer cómo las distintas perspectivas en el estudio de la Psicología de las Organizaciones han explicado la conducta organizacional.
- Diagnosticar y sugerir mejoras respecto al potencial motivador de un puesto de trabajo.
- Conocer los distintos elementos y barreras que intervienen en los procesos de comunicación en las Organizaciones.
- Analizar y diseñar técnicas de mejora de la comunicación.
- Desarrollar habilidades para la comunicación y presentación eficaz de ideas.
- Analizar cómo las distintas estructuras de poder y liderazgo dentro de las organizaciones pueden afectar a la conducta organizacional.
- Determinar los estilos de liderazgo más adecuados en función de la circunstancias de la Organización.
- Conocer la influencia del proceso de socialización para la eficacia organizacional.
- Analizar y diseñar técnicas para elaborar planes de socialización en las Organizaciones.
- Analizar los beneficios de los procesos de participación dentro de las Organizaciones.
- Conocer y aplicar las distintas técnicas de participación en las Organizaciones
- Comprender las implicaciones que el clima laboral tiene sobre la eficacia organizacional.
- Conocer las distintas dimensiones del clima organizacional y su relación con otros elementos de la Organización.
- Analizar y diseñar técnicas de mejora del clima laboral en las Organizaciones.



## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. 1.Introducción al estudio de la conducta organizacional

- 1.1. El concepto de organización.
- 1.2. El objeto de estudio de la Psicología de las Organizaciones.
- 1.3. Principales perspectivas teóricas en el estudio de las organizaciones: la teoría clásica. El factor humano en la organización: surgimiento y desarrollo de la psicología industrial. La escuela de las relaciones humanas. El enfoque estructuralista. Aproximaciones sociotecnológicas. La escuela de los recursos humanos. El enfoque sistémico. Perspectivas recientes en el estudio de las organizaciones.

### 2. 2. La comunicación en las organizaciones

- 2.1. Concepto y objetivos de la comunicación
- 2.2. Elementos fundamentales en el proceso de comunicación
- 2.3. La comunicación interna en la organización
- 2.4. Problemas y barreras que dificultan la comunicación en las organizaciones
- 2.5. La comunicación externa y la imagen de la organización

### 3. 3. Poder y liderazgo en las organizaciones

- 3.1. Naturaleza y características del poder
- 3.2. Relaciones interpersonales de poder
- 3.3. Principales enfoques teóricos sobre el liderazgo en las organizaciones: liderazgo como rasgo de personalidad. Liderazgo como conducta. Modelos situacionales de liderazgo. Liderazgo transformacional

### 4. 4. Socialización organizacional

- 4.1. Concepto de socialización organizacional
- 4.2. Etapas de la socialización organizacional
- 4.3. Contenido de la socialización
- 4.4. Resultados de la socialización
- 4.5. Los agentes de la socialización organizacional

### 5. 5. Participación en las organizaciones

- 5.1. Introducción
- 5.2. La participación en la teoría organizacional
- 5.3. Tipos de participación
- 5.4. Principales estrategias para el fomento de la participación en las organizaciones



## 6. 6. Clima en las organizaciones

- 6.1. Delimitación conceptual
- 6.2. Dimensiones del clima organizacional
- 6.3. Tipos de clima
- 6.4. El análisis del clima

## 7. 7. Actividades prácticas

Las prácticas y actividades concretas a desarrollar por los estudiantes serán concretadas a los estudiantes por el profesor/a en el aula virtual.

## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Elaboración de trabajos individuales	8,00	0
Estudio y trabajo autónomo	25,00	0
Lecturas de material complementario	2,00	0
Preparación de actividades de evaluación	5,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	10,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>150,00</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

El desarrollo de esta materia debe girar en torno a cinco ejes principales que permitirán la adquisición de las competencias planteadas: la preparación/estudio de los contenidos por parte de los/as alumnos/as, las clases teóricas y prácticas, la elaboración de trabajos, las tutorías y la realización de pruebas escritas.

**Estudio-preparación de los contenidos:** antes de asistir a las clases de tipo teórico los/as alumnos/as tendrán que realizar distintas actividades como leer determinados textos, preparar exposiciones o generar algunas cuestiones para la reflexión sobre el material de cada semana. Estas cuestiones proporcionarán el estímulo necesario para la discusión en clase del material. Antes de asistir a las clases prácticas el/la alumno/a recopilará, leerá y elaborará la información necesaria para el desarrollo de las mismas cuando las características de la práctica así lo requiera. Además, los/las alumnos/as deberán estudiar los temas trabajados previamente.



**Clases teóricas y prácticas:** la metodología que se va a utilizar en el desarrollo de las clases pretende fomentar la participación de los/as estudiantes así como su capacidad de análisis, reflexión y discusión.

En las clases de tipo teórico se expondrán los contenidos fundamentales de los temas. En algunos temas, previo aviso y preparaci3n, se podrán realizar presentaciones por parte de los/as alumnos/as. Adem3s, el/la profesor/a podr3 plantear a los/as alumnos/as debates y cuestiones sobre los temas y otro tipo de ejercicios en el aula como la resoluci3n de casos.

Las clases de tipo pr3ctico tendr3n como objetivo general aplicar los conocimientos expuestos y analizados en las clases te3ricas. Estas clases se desarrollarán con una metodolog3a diferenciada en funci3n de la pr3ctica que se realice. Sin embargo, la estructura general del desarrollo de la tarea tendr3 los siguientes pasos: 1. se dar3n las instrucciones y la informaci3n que los/as alumnos/as necesiten para la ejecuci3n de la tarea 2. los/as alumnos/as realizar3n la tarea en grupo. 3. se pondr3 en com3n el trabajo realizado. 4. Se les proporcionar3 feedback sobre el mismo.

**Preparaci3n de trabajos:** Tras la realizaci3n de las actividades pr3cticas los/las alumnos/as deber3n elaborar informes que entregar3n al profesor/a en la fecha previamente acordada. Los criterios para evaluar la calidad de los informes ser3n espec3ficos para cada pr3ctica. No obstante, en todos los casos se deber3n cumplir los siguientes requisitos b3sicos:

- Que sea un trabajo in3dito.
- Que el trabajo se entregue en la fecha previamente establecida
- Que el contenido del informe se adec3e a los objetivos de la pr3ctica.
- Que la estructura del trabajo sea l3gica
- Que est3 bien redactado.
- Que est3n convenientemente citadas las fuentes documentales.

**Asistencia a tutor3as:** La tutor3a tiene como objetivo orientar y clarificar al alumno/a aquellos aspectos de la asignatura en los cuales existen dudas, adem3s de servir como un instrumento complementario a las sesiones de clase para mejorar la calidad del aprendizaje. El/la alumno/a podr3 asistir a tutor3as, individualmente o en grupo, para la preparaci3n y supervisi3n por parte del profesor/a de los diferentes trabajos que son objeto de evaluaci3n.



**Realización de pruebas escritas:** mediante la realización de estas pruebas el/la alumno/a deberá demostrar que ha adquirido los conocimientos de la materia.

*Materiales:* Los alumnos/as tendrán un cuadernillo de prácticas en el que se describa cada una de las prácticas que se plantea en esta asignatura. Dicho cuadernillo estará disponible en el aula virtual. En el mismo se describirán los objetivos de cada práctica, su fundamento teórico, el procedimiento a seguir y los criterios de evaluación específicos. Asimismo, el/la profesor/a les indicará los capítulos de libro y artículos que han de leer y trabajar para superar la asignatura.

Para la transmisión de información y el envío de documentos entre profesor/a y alumnos/as se utilizará el aula virtual.

## EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje se realizará de forma continua atendiendo a tres criterios:

- 1) La calificación obtenida por el/la alumno/a en una prueba escrita: en ella el/la estudiante deberá demostrar que ha adquirido los contenidos básicos de la asignatura para poder superarla. El valor de esta prueba en la calificación final será del 70%. La nota mínima requerida en la prueba escrita para calcular la media con la nota de prácticas será de un 4 sobre 10. Esta nota es recuperable en segunda convocatoria mediante la realización de prueba escrita.
- 2) Las notas obtenidas en las intervenciones y los trabajos entregados y expuestos en las clases prácticas. El valor de estas actividades en la calificación final será del 25%. Esta nota, debido a que son actividades realizadas en grupo y durante las horas lectivas, no es recuperable en segunda convocatoria.
- 3) La actitud del estudiante: el/la profesor/a valorará el grado en que el/la estudiante ha participado de forma proactiva y constructiva en las clases y su nivel de implicación positiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje (como, por ejemplo, número de intervenciones positivas en clase, veces que se ha presentado voluntariamente como portavoz o como voluntario para desempeñar otros roles significativos para el desarrollo de la clase). El valor de este factor en la calificación final será del 5%. Esta nota, debido a que es la evaluación de la conducta del alumno durante las horas lectivas, no es recuperable en segunda convocatoria.

La nota final será sumativa atendiendo a los tres criterios comentados más arriba.

El sistema de evaluación continua requerirá necesariamente que los/las alumnos/as realicen los diferentes trabajos teórico-prácticos no recuperables (al menos dos de las prácticas) propuestos por el/la profesor/a y los entreguen en la fecha establecida.



En caso de adelanto de convocatoria, la evaluación constará de un examen cuya ponderación en la nota final será un 70%, y de la realización de las prácticas cuya ponderación en la calificación final será de un 30%, similares a las descritas en la evaluación ordinaria de la materia. Para ello, es fundamental que el alumno se ponga en contacto con el profesor durante el mes de Septiembre.

## REFERENCIAS

### Básicas

- Martínez-Tur, M.; Ramos, J. y Moliner, C. (2015). Psicología de las Organizaciones. Madrid: Síntesis.
- Gil, F. y Alcover, C.M. (Coords.) (2003). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Madrid: Alianza Editorial
- Osca et al.(2016).Nuevas perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Editorial Alarcón (Madrid): Sanz y Torres, D.L.

### Complementarias

- García, M., Vera, J. y Sáez, M.C. (1995). Psicología, trabajo y organizaciones. Aspectos psicosociales del comportamiento humano en las organizaciones. Barcelona: PPU.
- Montalbán, M. (1997). La organización psicosocial. Sevilla: Algaida Editores.
- Munduate, L. (1996). Psicología Social de la Organización. Las personas organizando. Madrid: Pirámide.
- Osca, A. (2004). Psicología de las Organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.
- Peiró, J.M. (1990). Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas. Barcelona: PPU.
- Palací, F.J. (Coord.) (2005). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson Educación.
- Peiró, J.M. (2000). Psicología de la Organización. Madrid: UNED.
- Peiró, J.M. y Munduate L. (1999). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. En J.M. Peiró y P. Ripoll (Dirs.). Monográfico de Psicología de las Organizaciones. Revista de Psicología General y Aplicada, 52, 2/3.
- Peiró, J.M. y Prieto F. (Eds) (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. La actividad laboral en su contexto. Vol. 1. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J.M. y Prieto F. (Eds) (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo. Vol. 2. Madrid: Síntesis.