

Curso Académico: (2023 / 2024)

Fecha de revisión: 22-01-2024

Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Economía de la Empresa

Coordinador/a: RICO MUÑOZ, RAMON

Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 6.0

Curso : 2 Cuatrimestre : 2

OBJETIVOS

Las competencias que las y los alumnos deben obtener de esta asignatura se centran en torno a su formación en conocimientos y habilidades para entender la diversidad y complejidad del comportamiento de las personas que integran una organización.

Conocimiento:

Comprender el comportamiento de las personas en las organizaciones a nivel individual, grupal y organizacional.

- 1) A nivel individual:
 - a. Conocer la percepción y describir los principales elementos en el proceso de percepción.
 - b. Mediante el uso de distintos modelos de toma de decisiones, saber analizar los resultados en términos de variables económicas como la productividad, absentismo o rotación.
 - c. Conocer el concepto de motivación y describir el proceso de la motivación en situaciones reales.
- 2) A nivel grupal:
 - a. Identificar los factores clave para explicar el comportamiento de grupo.
 - b. Resumir las conclusiones de las teorías principales del liderazgo.
 - c. Conocer el proceso de comunicación y sus componentes para analizar los distintos efectos en el puesto de trabajo.
- 3) A nivel organizacional:
 - a. Analizar el proceso del conflicto y evaluar por qué existe en las organizaciones.
 - b. Analizar los elementos de la cultura organizacional y su influencia en la ética empresarial.

Destrezas:

- Se desarrollará la capacidad para trabajar de forma autónoma bajo presión en la resolución de casos actuales.
- Además, se trabajará la habilidad de relacionarse y trabajar en grupo para la toma de decisiones.
- Habilidad para liderar y motivar a otros.
- Capacidad para pensar en soluciones novedosas desde la aplicación de metodologías de investigación.

Actitudes:

- Tener una actitud crítica basada en la evidencia y en metodologías de investigación que permitan comprender los aspectos relativos al comportamiento organizacional.
- Tener un comportamiento ético en la toma de decisiones y en la resolución de conflictos en las organizaciones.
- Fomentar el grado de compromiso con las organizaciones.
- Desarrollar una actitud emprendedora ante cambios en la organización.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

1. Diversidad en las Organizaciones
2. Actitudes y Satisfacción laboral
3. Emociones y Estados de ánimo en el trabajo.
4. Personalidad y Valores
5. Percepción y Toma de decisiones

6. Motivación en las organizaciones
7. Grupos y Equipos de trabajo.
8. Comunicación.
9. Liderazgo y Poder
10. Conflicto y Negociación.
11. Cultura Organizacional.
12. Gestión del Cambio y Gestión del Estrés

ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

El curso combina contenidos digitales (en la plataforma de e-learning SPOC) y contenidos presenciales. Incluye dos tipos de clases: magistrales y prácticas en grupos reducidos. En las clases magistrales, los estudiantes deben hacer un trabajo previo de visualización de los videos docentes en la plataforma SPOC de e-learning y resolver los ejercicios o test de auto-evaluación propuestos. Durante las clases magistrales, se resolverán las dudas y preguntas de las y los estudiantes sobre los contenidos trabajados en SPOC, evaluando el grado de conocimiento adquirido y formulando preguntas para afianzar los conceptos. En las clases prácticas, se corregirán los ejercicios y casos propuestos en la plataforma SPOC, así como se realizarán nuevos casos en grupo propuestos por el profesor. Finalmente, las y los estudiantes participarán bien en actividades de investigación sobre contenidos relacionados con la asignatura, de las que recibirán retroalimentación por parte de los docentes sobre los objetivos y metodologías de investigación aplicadas a los problemas propios de la asignatura. Se podrá elegir entre la participación en estudios de investigación, o la realización de distintas tareas de investigación (revisiones, codificación de datos, preparación de materiales para investigación) en cuestiones relacionadas con la asignatura.

Las tutorías individuales serán a petición de las y los estudiantes dentro del horario establecido por los docentes. Habrá también tutorías colectivas en las clases prácticas para supervisar el desarrollo del trabajo final.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación de la asignatura consta de:

- Examen final (50% de la nota final). Nota mínima de 5 puntos.
- Trabajo de evaluación y plan de desarrollo sobre una empresa (30% de la nota final): realizado en equipos y presentado en clase.
- Trabajo individual (10% de la nota final): Realización de tareas, test y participación individual en sesiones magistrales: incluye test sumativos online, ejercicios individuales (5%) y participación relevante en sesiones magistrales (5%).
- Trabajo en equipo (10% de la nota final): Presentaciones en grupo, Resolución de casos prácticos semanales en grupos.
- Experiencia activa en investigación (10% de la nota final): como participante en estudios de investigación o realizando otras actividades de investigación sobre cuestiones de la asignatura. La experiencia activa en investigación se acompaña de retroalimentación sobre metodología de investigación relativa a los estudios y actividades en las que se haya participado.

Todo ello con el objetivo de comprobar el grado en el que las competencias de conocimiento y adaptación a situaciones nuevas han sido adquiridas por el alumno. Además de trabajar la actitud entusiasta por alcanzar los objetivos.

Las competencias de análisis y comportamiento ético, van íntimamente relacionadas en esta asignatura y serán valoradas a través de todos los métodos de evaluación mencionados. Por último, la capacidad para trabajar de forma autónoma es fundamental, pero se valorará también el desarrollo y trabajo en equipo.

La asistencia a las clases prácticas es obligatoria, dado el porcentaje de la asignatura que se evalúa en ellas (trabajo final 25%, trabajo en equipo 10%). No asistir a una sesión práctica supone perder la parte correspondiente a su evaluación en la discusión de casos y la acumulación de más de 4 faltas (con o sin justificación y sin contar las de exposición de trabajos finales) impide la evaluación continua de prácticas. En este caso, la evaluación de la convocatoria ordinaria quedaría reducida a un 65% del total (50% examen final, 10% trabajo individual y 5% experiencia activa en investigación). Alternativamente, la Convocatoria Extraordinaria evalúa los conocimientos de la asignatura mediante un examen que vale un 100% de su nota final.

Nota: Los estudiantes que sigan el curso mediante el proyecto EVE tendrán un sistema de calificación acorde a la modalidad online.

Peso porcentual del Examen Final:

50

Peso porcentual del resto de la evaluación:

50

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ROBBINS, S. P. & JUDGE, T. Comportamiento Organizacional, Pearson, México. 17ª Edición., 2017

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Antino, M., Rico, R., & Thatcher, S. M. (2019). Structuring reality through the faultlines lens: The effects of structure, fairness, and status conflict on the activated faultlines-performance relationship. , Academy of Management Journal, 62, 1444-1470..
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace., Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 67-90..
- Bryman, A. (2003). Research methods and organization studies (Vol. 20)., Routledge..
- DeRue, D. S. (2011). Adaptive leadership theory: Leading and following as a complex adaptive process., Research in Organizational Behavior, 31, 125-150..
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. , European Journal of Work and Organizational Psychology, 23, 145-161..
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making., Annual Review of Psychology, 62, 451-482..
- Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ock, J. (2015). Beyond the Big Five: New directions for personality research and practice in organizations., Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2, 183-209..
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2014). Organizational level stress management interventions: A review and recommendations. , In J.M. Ivancevich & D.C. Ganster, D. C. Job stress: From theory to suggestion. Routledge. (pp. 229-248)..
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction., Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241..
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress., Journal of Applied Psychology, 102, 338-355..
- Keyton, J. (2017). Communication in Organizations., Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 501-526..
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research., Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 17-46..
- Porter, L. W., & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. , Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 1-21..
- Tjosvold, D., Wong, A. S., & Feng Chen, N. Y. (2014). Constructively managing conflicts in organizations., Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 545-568..