

Curso Académico: (2024 / 2025)

Fecha de revisión: 10-05-2022

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

Coordinador/a: RICO MUÑOZ, RAMON

Tipo: Optativa Créditos ECTS : 5.0

Curso : 2 Cuatrimestre :

REQUISITOS (ASIGNATURAS O MATERIAS CUYO CONOCIMIENTO SE PRESUPONE)

Este curso está diseñado para estudiantes con un nivel básico o intermedio de conocimientos en temas vinculados al estudio del comportamiento humano en equipos y organizaciones. Por tanto, los conocimientos relativos al comportamiento organizacional, a la psicología laboral y organizacional, a las dinámicas de grupo y trabajo en equipo, a la teoría y diseños organizacionales, a la estrategia organizacional, al liderazgo o a la gestión de recursos humanos, serán sin duda de ayuda para que los estudiantes aprovechen al máximo los contenidos de la asignatura.

OBJETIVOS

A modo general, podemos decir que el estudiante mejorará su capacidad de analizar situaciones humanas complejas en el puesto de trabajo, de tomar decisiones que afectan a grupos humanos y de colaborar en equipo.

Más concretamente, las habilidades y competencias que se adquirirán son:

- Poseer y entender el conocimiento que sirva de base u oportunidad para ser original a la hora de desarrollar o aplicar ideas, especialmente en ámbitos de investigación.
- Saber cómo aplicar el conocimiento adquirido y las habilidades de resolución de problemas en ambientes nuevos, dentro de contextos más amplios o multidisciplinares relacionados con su área de estudio.
- Ser capaz de integrar el conocimiento y de lidiar con la complejidad de juzgar en función de una información, limitada o incompleta, que incluya reflexiones en torno a las responsabilidades sociales y éticas derivadas de la aplicación de los conocimientos y/o juicios.
- Comunicar los resultados y el conocimiento de una forma clara, tanto a audiencias especializadas como no especializadas.
- Ser capaz de continuar con el estudio de una forma autónoma e individual.
- Identificar qué factores empresariales son claves para conseguir una ventaja competitiva.
- Entender, analizar y resolver problemas complejos ligados a la gestión de una empresa a través del conocimiento de los instrumentos propios del análisis del comportamiento organizacional.
- Ser capaz de extraer, a partir del análisis de un caso empresarial real, la información relevante, para aprender y mejorar en el proceso de toma de decisiones, tanto de gestión organizacional como de financiación.
- Evaluar las decisiones que toman las empresas atendiendo a criterios de eficiencia e equidad social.
- Diseñar estrategias que mejoren la capacidad competitiva de las empresas, estrategias basadas en conceptos teóricos y en la evidencia empírica disponible.
- Desarrollar propuestas para la promoción de las actividades empresariales.

Los objetivos de aprendizaje se separan en tres niveles de análisis: individuo, grupo y organización.

1) A nivel del individuo:

- Entender los procesos de percepción y toma de decisiones y los distintos factores, personales y situacionales, que afectan a estos procesos.
- Explicar el papel de la personalidad, de las actitudes y de los valores sociales en el comportamiento de los empleados.
- Identificar los determinantes de la motivación laboral y diseñar las intervenciones necesarias para mejorarla.

2) A nivel de grupo:

- Entender los determinantes de la efectividad grupal y sugerir estrategias para desarrollar equipos de alto rendimiento.
- Identificar los factores clave en una comunicación efectiva y desarrollar las habilidades gestoras que requiere un buen comunicador.
- Analizar los diferentes tipos de conflicto, empleando estrategias de mediación y negociación para lidiar con ellos de una forma eficaz.
- Resumir las principales perspectivas (premios, comportamientos) y estilos de liderazgo (transaccional/transformacional).
- Analizar los nuevos retos a los que hoy se enfrentan los líderes de las empresas y elegir las prácticas que mejor permiten afrontarlos.
- Explicar el impacto del liderazgo sobre el desempeño, la satisfacción y el crecimiento de los grupos de trabajo.

3) A nivel organizacional:

- Entender cómo la cultura organizacional se crea, se mantiene y cambia con el tiempo.
- Diseñar programas para el cambio y el desarrollo organizacional.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

El objetivo del curso es proporcionar una base fundamental de conocimiento en el campo del Comportamiento Organizacional, desde las teorías clásicas hasta las más actuales, pasando por las continuas controversias teóricas y los estudios empíricos clave. Se explorarán los principales dominios de investigación que ofrecerán una base sólida en el campo. Nuestro compromiso es ayudarte a obtener una amplia familiaridad con la teoría y la investigación relativa al Comportamiento Organizacional desde una perspectiva multinivel, así como ayudarte en desarrollar las habilidades analíticas necesarias para evaluar críticamente e integrar investigación en este ámbito.

Para conseguir esos objetivos, tendrás que leer y estudiar intensamente a lo largo del curso. Es necesario trabajar las lecturas antes de la clase presencial para un máximo aprovechamiento de la misma y para poder participar en las sesiones. Las lecturas obligatorias y voluntarias para cada sesión aparecen en el programa de la asignatura. Se leen en el orden establecido. Puedes encontrarlas en la biblioteca de la universidad y en las bases de datos online.

Clases:

1. Preparando el escenario: ¿Qué es el Comportamiento Organizacional?
2. Estados de ánimo y emociones en las organizaciones
- 3-4. Motivación en el trabajo
- 5-6. Liderazgo
- 7-8. Gestión de la diversidad
- 9-10. Equipos efectivos
- 11-12. Cultura y Clima Organizacional
13. Presentaciones de los estudiantes
14. Evaluación Final

ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

Este curso es un seminario, con una pequeña parte de lecciones y mucho debate. Haré las funciones de coordinador y facilitador, pero serán los estudiantes quienes liderarán este debate. Mi trabajo se basará en evaluar las presentaciones, moderar el debate general e introducir artículos según corresponda.

Cada sesión comenzará con una breve introducción sobre los conceptos clave, a la que seguirá una discusión en torno a las cuestiones principales del tema (30-45 min). Tras ello, tendremos un debate colectivo de las lecturas semanales, guiado por el que será líder de la sesión, y moderado por el profesor.

Las contribuciones individuales clave requieren una participación activa en las sesiones, de forma que se pueda evaluar tanto la calidad, como la calidad de la participación.

El term paper consiste en una propuesta de investigación sobre algún tópico relacionado con el Comportamiento Organizacional sobre el que te gustaría conducir una investigación empírica. El term paper debe incluir una breve revisión de la literatura relevante para tus preguntas o hipótesis de investigación, las hipótesis propiamente dichas, y la metodología que vas a utilizar para probar dichas hipótesis (incluyendo muestra, diseño de investigación, medidas, etc.). Para el formato del paper, sigue las directrices de publicación/edición de la Academy of Management Journal. El term paper no debe ocupar más de 15 páginas a doble espacio (todo incluido). Cada estudiante presentará su term paper en 15 minutos y seguidamente sus compañeros y el profesor le formularán preguntas, sugerencias, dudas, etc.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Peso porcentual del Examen Final:	15
Peso porcentual del resto de la evaluación:	85
Trabajo crítico del estudiante	10%
Trabajo en grupo del estudiante	25%
Paper	50%
Examen Final	15%

La evaluación de recuperación es igual a la normal.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- 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..
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. 2007. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. , Academy of management Journal, 50: 1217-1234..
- Cascio, W. F. & Aguinis, H. 2008. Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends., Journal of Applied Psychology, 93: 1062-1081.
- De Dreu, C. K., & Weingart, L. R. 2003. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. , Journal of Applied Psychology, 88: 741-749..
- DeChurch, L. A., & Mesmer-Magnus, J. R. 2010. The cognitive underpinnings of effective teamwork: a meta-analysis. , Journal of Applied Psychology, 95: 32-53..
- DeRue, D. S. (2011). Adaptive leadership theory: Leading and following as a complex adaptive process., Research in organizational behavior, 31: 125-150..
- Gibson, C. B., & Birkinshaw, J. (2004). The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity., Academy of Management Journal, 47: 209-226..
- Gibson, C. B., & Vermeulen, F. 2003. A healthy divide: Subgroups as stimulus for team learning behavior. , Administrative Science Quarterly, 48: 202-239..
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. , Organizational Behavior and Human Performance, 16: 250-279..
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. 2016. Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. , Journal of Vocational Behavior, 95, 74-89..
- Igalens, J. & Roussel, P. 1999. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. , Journal of Organizational Behavior, 20: 1003-1025..

- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. 2017. Motivation related to work: A century of progress. , *Journal of Applied Psychology*, 102, 338-355..
- LePine, J. A. (2005). Adaptation of teams in response to unforeseen change: effects of goal difficulty and team composition in terms of cognitive ability and goal orientation. , *Journal of Applied Psychology*, 90: 1153-1167..
- Manz, C., & Sims, H. 1987. Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. , *Administrative Science Quarterly*, 32: 106-129..
- Martin, S. L., Liao, H., & Campbell, E. M. (2013). Directive versus empowering leadership: A field experiment comparing impacts on task proficiency and proactivity. , *Academy of Management Journal*, 56: 1372-1395..
- 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..
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. 1991. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. , *Academy of Management Journal*, 34: 487-516..
- O'Boyle, E.H. Jr., Humphrey, R.H., Pollack, J.M., Hawver, T.H., Story, P.A. 2011. The relation between emotional intelligence and job performance: a meta-analysis. , *Journal of Organizational Behavior*, 32: 788-818..
- Porter, L. W., & Schneider, B. 2014. What was, what is, and what may be in OP/OB. , *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*: 1: 1-21..
- Rico, R., Hinsz, V. B., Davison, R. B., & Salas, E. (2018). Structural influences upon coordination and performance in multiteam systems. , *Human Resource Management Review*, 28, 332-346..
- Rico, R., Sánchez-Manzanares, M., Antino, M., & Lau, D. 2012. Bridging team faultlines by combining task role assignment and goal structure strategies. , *Journal of Applied Psychology*, 97: 407-420..
- Schmidt, A. M., & DeShon, R. P. 2007. What to do? The effects of discrepancies, incentives, and time on dynamic goal prioritization. , *Journal of Applied Psychology*, 92: 928-..
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. , *Annual Review of psychology*, 64: 361-388..
- Thatcher, S. M., & Patel, P. C. (2012). Group faultlines: A review, integration, and guide to future research., *Journal of Management*, 38: 969-1009..
- Thiel, C. E., Connelly S., Griffith, J. A. 2012. Leadership and emotion management for complex tasks: different emotions, different strategies. , *Leadership Quarterly*, 23:517-533..
- Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. 2013 A critical assessment of charismatic & transformational leadership research: Back to the drawing board?. , *Academy of Management Annals*, 7: 1-60..
- Williams, K., & O'Reilly, C. A. 1998. Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. , In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*: 77-140. Oxford, UK: Elsevier..
- Yang, J., Mossholder, K. W., & Peng, T. K. 2007. Procedural justice climate and group power distance: An examination of cross-level interaction effects. , *Journal of Applied Psychology*, 92: 681-692..
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. , *Journal of Business research*, 63, 763-771..

