

## Datos básicos de la asignatura

---

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Titulación:</b>          | Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos |
| <b>Año plan de estudio:</b> | 2018   |
| <b>Curso implantación:</b>  | 2018-19  |
| <b>Centro responsable:</b>  | Facultad de Ciencias del Trabajo                                 |
| <b>Nombre asignatura:</b>   | Comportamiento Organizacional                                    |
| <b>Código asignatura:</b>   | 51770004   |
| <b>Tipología:</b>           | OBLIGATORIA  |
| <b>Curso:</b>               | 1  |
| <b>Periodo impartición:</b> | Primer cuatrimestre  |
| <b>Créditos ECTS:</b>       | 4  |
| <b>Horas totales:</b>       | 100  |
| <b>Área/s:</b>              | Psicología Social  |
| <b>Departamento/s:</b>      | Psicología Social  |

## Coordinador de la asignatura

---

RAMOS VIDAL, IGNACIO

## Profesorado

---

### Profesorado de grupo principal

RAMOS VIDAL, IGNACIO

## Objetivos y competencias

---

### COMPETENCIAS BASICAS

CB.06. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB.07. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

CB.08. Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la

aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB.09. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB.10. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CT01 - Fomentar el espíritu emprendedor.

CT02 - Fomentar y garantizar el respeto a los Derechos Humanos y a los principios de accesibilidad universal, igualdad, no discriminación y los valores democráticos y de la cultura de la paz.

CT03. Fomentar una cultura preventiva y de responsabilidad social corporativa.

CT04- Competencias cívico-sociales: habilidades para participar de forma efectiva y constructiva en la vida social y laboral, actuando democráticamente en sociedad y especialmente en entornos progresivamente diversos.

CT05- Comunicarse en una lengua extranjera: incluye habilidades de mediación (sintetizar, parafrasear, interpretar,..) y de comprensión intercultural.

CT06- Contribuir a crear un mundo mejor.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CG01 - Capacidad para la toma de decisiones en contextos organizacionales

CG02 - Capacidad de Organización y Planificación

CG04- Capacidad de análisis y síntesis de información compleja relacionada con el campo de estudio

CG05 - Habilidades en las relaciones interpersonales.

CG06 - Capacidad para el Trabajo en equipo.

CG07 - Capacidad para desempeñarse en la profesión con un compromiso ético.

CG08 - Capacidad para razonar de forma crítica ante las temáticas relacionadas con los recursos humanos.

CG09 - Motivación para desempeñar un trabajo de calidad.

CG10 - Capacidad para el Liderazgo, tomar iniciativa, y coordinación de personas.

CG11- Adaptación a nuevas situaciones.

CG12 - Iniciativa y espíritu emprendedor.

CG13- Motivación para desempeñar un trabajo de calidad orientado al logro de organizaciones saludables y socialmente responsables.

CG14- Capacidad para desempeñarse en la profesión con un compromiso ético.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PROFESIONALES

CEP01 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).

CEP02 - Capacidad para dirigir grupos de personas.

CEP03 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CEP04 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CEP05 - Capacidad para hacer diagnósticos situacionales y organizacionales relacionados con la gestión de los recursos humanos.

CEP06 - Capacidad para elaborar informes técnicos y profesionales en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

CEP07 - Capacidad para diseñar propuestas de intervención en base al análisis de

necesidades organizacional.

CEP08 - Capacidad para evaluar los programas y proyectos implementados en las organizaciones dentro del área de recursos humanos.

CEP09- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de la salud y la calidad de vida laboral.

CEP10-Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sobre salud y calidad de vida laboral.

CEP11- Capacidad para hacer diagnósticos situacionales y organizacionales, informes técnicos y profesionales, así como propuestas de intervención en materia de prevención de riesgos laborales y planes de empresas saludables.

CEP12- Capacidad para evaluar los programas y proyectos implementados en las organizaciones dentro del área de la salud y la calidad de vida laboral.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN

CEI01- Capacidad para establecer hipótesis que relacionen las condiciones de trabajo, las necesidades, expectativas y habilidades de los trabajadores con parámetros e indicadores de salud y calidad de vida laboral.

CEI02- Capacidad para formular dichas hipótesis de forma operativa y procedimental, conforme a las pautas de la metodología científico-técnica.

CEI03- Capacidad para planificar la recogida y análisis de datos pertinentes para poner a prueba las hipótesis planteadas.

CEI04- Capacidad para formular conclusiones ajustadas a los resultados obtenidos.

CEI09 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

## Contenidos o bloques temáticos

---

- Cultura y clima organizacional.
- Conciliación trabajo-familia (Impacto de las políticas de conciliación).

## Relación detallada y ordenación temporal de los contenidos

---

La asignatura se estructura en dos bloques temáticos diferenciados. El primer bloque temático dedicado al estudio de la "Cultura y el clima organizacional" se impartirá durante cinco o seis sesiones de clase dependiendo del ritmo de trabajo, y una sesión adicional en la que el alumnado organizado en grupos deberá realizar la exposición del primer trabajo grupal que versará sobre el contenido teórico del primer bloque. El segundo bloque focalizado en aspectos relevantes del comportamiento organizacional como son los antecedentes de conductas éticas e incívicas en el trabajo se impartirá a lo largo de tres o como máximo cuatro sesiones teóricas, y se contempla que la sesión de cierre se dedique a la exposición de trabajos grupales sobre la temática de este segundo bloque temático.

## Actividades formativas y horas lectivas

---

| Actividad                   | Horas | Créditos |
|-----------------------------|-------|----------|
| B Clases Teórico/ Prácticas | 20    | 2        |

## Idioma de impartición del grupo

---

ESPAÑOL

## Sistemas y criterios de evaluación y calificación

---

Los programas docentes de las distintas asignaturas fijarán los sistemas de Evaluación y, posteriormente en los proyectos docentes se recogerán los criterios específicos de calificación.

A efectos de inclusión en la aplicación informática, se expresará de la siguiente forma:

Evaluación continuada: 100% - 100%

Los criterios de evaluación y calificación serán fijados por el profesorado en cada curso académico en los proyectos docentes.

## Metodología de enseñanza-aprendizaje

---

Los métodos didácticos que serán utilizados para la adquisición de conocimiento son: conferencia presencial, utilización de métodos audiovisuales, sesión de preguntas y discusión y lectura por parte del alumnado.

Los métodos didácticos que serán utilizados para el desarrollo de habilidades son: ejercicios (utilización de técnicas/ herramientas), ejercicios en ordenador, simulaciones o juegos de rol, tareas individuales y en grupo dirigidas al alumnado y estudios de caso.

- Método Expositivo
- Resolución de Ejercicios
- Resolución de Problemas o casos prácticos
- Trabajo en grupos

## Horarios del grupo del proyecto docente

---

<http://fct.us.es/index.php/horarios>

## Calendario de exámenes

---

<http://fct.us.es/index.php/examenes>

## Tribunales específicos de evaluación y apelación

---

Presidente: MIGUEL ANGEL GARRIDO TORRES  
Vocal: ISABEL MARIA HERRERA SANCHEZ  
Secretario: ROCIO BOHORQUEZ GOMEZ-MILLAN  
Suplente 1: INMACULADA FERNANDEZ JIMENEZ DE CISNEROS  
Suplente 2: YOLANDA TROYANO RODRIGUEZ  
Suplente 3: VIRGINIA PALOMA CASTRO

## Sistemas y criterios de evaluación y calificación del grupo

---

### Sistemas de evaluación

Los programas docentes de las distintas asignaturas fijarán los sistemas de Evaluación y, posteriormente en los proyectos docentes se recogerán los criterios específicos de calificación.

A efectos de inclusión en la aplicación informática, se expresará de la siguiente forma:

Evaluación continuada: 100% - 100%

Los criterios de evaluación y calificación serán fijados por el profesorado en cada curso académico en los proyectos docentes.

### Criterio de calificación

A. Evaluación del Bloque I (Primer Trabajo). Equivale a 5 puntos sobre la nota final de la asignatura

Evaluación de la cultura y del clima organizacional en un contexto organizativo real

Deberéis diseñar un instrumento de evaluación

Evaluar dicho contexto organizacional

Proponer estrategias de intervención para mejorar el clima organizacional y fortalecer la cultura (p.ej., socialización)

B. Evaluación del Bloque II (Segundo Trabajo). Equivale a 5 puntos sobre la nota final de la asignatura

Examinar los antecedentes y los efectos de las conductas éticas/cívicas Versus inéticas/incívicas en contextos organizacionales

El trabajo debe incluir un análisis teórico actualizado

Debe ilustrarse cada antecedente/consecuencia en un caso preferiblemente real o simulado (si

se fundamenta adecuadamente)

#### PLAN DE CONTINGENCIA PARA EL CURSO 2021/22

Dada la situación de excepcionalidad ocasionada por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se establecen dos posibles escenarios alternativos (Escenario A: semi-presencialidad; Escenario B: docencia 100% online) que requieren efectuar ciertas adaptaciones en el sistema de docencia que permitan garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Escenario A: Si se estableciese un sistema de rotación del alumnado en las sesiones presenciales, el alumnado que deba rotar podrá seguir las sesiones de manera online a través de la plataforma BB Collaborate en la sala de la asignatura "Comportamiento Organizacional" accesible a través de la Plataforma de Enseñanza Virtual de la Universidad de Sevilla (<https://ev.us.es>). En cuanto a la presentación y defensa de los trabajos, esta se realizará de manera telemática mediante la citada plataforma.

Escenario B: Si se estableciese un sistema de docencia completamente online, todo el alumnado podrá seguir las sesiones de clase en el horario habitual de las sesiones mediante la plataforma mencionada anteriormente. Tanto la entrega de los dos trabajos evaluables, como la exposición de los trabajos se efectuarían a través de la sala del curso en la aplicación BB Collaborate. Para ambos escenarios se establecería un horario flexible de atención continua al alumnado a través del correo electrónico corporativo, dirigiendo las consultas al correo [iramos5@us.es](mailto:iramos5@us.es), y se establecerán horarios de tutorías mediante la sala del curso en la plataforma BB Collaborate.

## Bibliografía recomendada

---

### **Bibliografía General**

Comportamiento Organizacional

Autores: S. P. Robins

Edición:

Publicación: Pearson educación.

ISBN: 9789702604235

### **Bibliografía Específica**

Handbook of Unethical Work Behavior:: Implications for Individual Well-Being

Autores: Giacalone, R. A., & Promislo, M. D.

Edición:

Publicación: Routledge.

ISBN: 9780765632562

### Información Adicional

#### Bibliografía adicional

Brass, D. J., Butterfield, K. D., & Skaggs, B. C. (1998). Relationships and unethical behavior: A social network perspective. *Academy of Management Review*, 23(1), 14-31.

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.

Slocum, H., & Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editores Cengage Learning. Décima Edición (30/01/2009) México.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2009). *Comportamiento organizacional* (No. 658.01/R63oE/13a. ed.). México: Pearson Educación.

Treviño, L. K., Den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un) ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65.

Werther, W. B., Davis, K., & Brito, M. P. G. (2014). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano*. McGraw-Hill Interamericana.

#### Revistas específicas del área de conocimiento

Journal of Business Ethics

<https://www.springer.com/journal/10551>

Journal of Organizational Behavior

[http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/\(ISSN\)1099-1379](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)1099-1379)

Management Science

<https://www.informs.org/Publications/INFORMS-Journals/Management-Science>

Human Resource Management

[http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/\(ISSN\)1748-8583](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/(ISSN)1748-8583)

Organization Science

<http://pubsonline.informs.org/journal/orsc>

Academy of Management Journal

<http://aom.org/amj/>

## Profesores evaluadores

---

IGNACIO RAMOS VIDAL