

## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	3 ects. Obligatoria. (T1)
TÍTULACIÓN	<a href="#">Máster Universitario en Dirección Internacional de Empresas / Master in International Management por la Universidad Pontificia Comillas</a>
Responsable	Dánae Cortés
Nombre	Comportamiento Organizacional / Organizational Behaviour
Correo	d.cortes@advantere.org

## OBJETIVOS Y CONTENIDOS

### OBJETIVOS

#### Competencias Generales

#### **CG01 Capacidades cognitivas de análisis y síntesis aplicadas a situaciones de negocios globales y a problemáticas organizativas de gestión internacional.**

RA1 Es capaz de enfrentarse con el estudio analítico de casos y escenarios, así como de llevar a efecto síntesis de información y de datos.

#### **CG03 Aprendizaje por proyectos: Capacidad para desarrollar y ejecutar en sus distintas fases proyectos en grupo basados situaciones reales, proponiendo soluciones reales y haciendo eficientes todas las interacciones con el equipo, clientes y cualquier otro participante.**

RA1 Capacidad para comprometerse en el desarrollo de proyectos colectivos experimentales basados en el mundo real, gestionando y alineando las necesidades del cliente con los recursos disponibles, distribuyendo de manera óptima el trabajo, comunicando y proyectando sus distintas fases, proponiendo soluciones reales y haciendo eficientes todas las interacciones con el equipo, clientes y otros stakeholders.

#### **CG04 Ejercicio de una mentalidad global aplicada a la escucha, la negociación y el trabajo en equipos multidisciplinares para poder operar de manera efectiva en distintos cometidos, y, cuando sea apropiado, asumir responsabilidades de liderazgo en una organización internacional.**

RA1 Utiliza el diálogo para colaborar y generar buenas relaciones.  
 RA2 Escucha las opiniones de los demás y establece diálogos constructivos  
 RA3 Es capaz de realizar un intercambio persuasivo de ideas a través de un proceso negociador para llegar a acuerdos con otros.  
 RA4 Conoce la técnica de debate y la oratoria y sabe emplearla en cuestiones profesionales.  
 RA5 Valorar el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación.  
 RA6 Comunica sus ideas de manera efectiva y argumentada  
 RA7 Busca el valor de los demás miembros del equipo y potencia sus habilidades y fortalezas, haciendo que se sientan parte importante del equipo.  
 RA8 Lidera el trabajo en equipo, organizando y delegando tareas correctamente

#### **CG05 Compromiso ético en la aplicación de valores morales universales y de la organización frente a dilemas éticos y de responsabilidad social corporativa, con especial sensibilidad ante la diversidad internacional.**

RA1 Asume la deontología y los valores asociados al desempeño de la profesión.



- RA2 Persigue la excelencia en las actuaciones profesionales.
- RA3 Asume una actitud responsable hacia las personas, y con los medios y los recursos que se utilizan o gestionan en una organización.
- RA4 Se preocupe por las consecuencias que su actividad y su conducta pueden tener para los demás.
- RA5 Incorpora en su discurso y en sus propuestas de actuaciones, las consecuencias que las mismas pueden tener para los distintos stakeholders de una organización global.
- RA6 Comprende y valora perspectivas culturales e ideológicas distintas.

**CG06 Capacidad de gestión del tiempo con el objetivo de mejorar la efectividad personal y del equipo dentro del marco de las organizaciones empresariales, su entorno y su gestión.**

- RA1 Es capaz de organizarse y cumplir con los plazos asignados a las tareas.
- RA2 Jerarquiza tiempos y energías a la hora de llevar a efecto su estudio.

**CG10 Reconocimiento como ciudadanos globales, que valoran la diversidad y el diálogo intercultural como fuente de enriquecimiento humano.**

- RA1 Respeta, valora y celebra la diversidad y tiene una mentalidad cosmopolita
- RA2 Se interesa por conocer y reflexionar críticamente sobre los problemas mundiales y sobre cómo interactúan en su vida y en la de los demás.
- RA3 Se siente parte de una sociedad *¿glocal¿*, cada vez más plural y heterogénea, en la que coexisten diferentes identidades, culturas y religiones.
- RA4 Participa activamente en aquellas actividades que le exponen a opiniones y realidades diferentes a las suyas propias.

**Competencias Específicas**

**CE04 Conocimiento y comprensión de los determinantes básicos del comportamiento humano en las organizaciones y del éxito directivo, sobre la base del entendimiento de las diferencias culturales y de los retos de la dirección internacional, y practicando su aplicación para permitir al alumno manejar satisfactoriamente las complejidades de las organizaciones internacionales**

- RA1 Define el comportamiento organizacional e identifica las variables asociadas a su estudio
- RA2 Distingue la diversidad y conoce sus efectos, en la fuerza laboral.
- RA3 Describe los factores que influyen en la formación de actitudes y la satisfacción en el trabajo.
- RA4 Explica la relación entre rasgos de personalidad y el comportamiento individual.
- RA5 Vincula la influencia de la cultura nacional y sus valores en el comportamiento organizacional.
- RA6 Comprende que las cualidades que pueden conducir al éxito directivo en una cultura, pueden conducir al fracaso cuando la práctica profesional se realiza en un entorno intercultural.
- RA7 Conoce el impacto de la percepción y la atribución en el trabajo.
- RA8 Conoce las principales teorías del aprendizaje y las técnicas de modificación de conducta.
- RA9 Explica los factores que influyen en la toma de decisiones individuales en las organizaciones y los procesos por los que se llegan a las mismas, haciendo especial hincapié en las diferencias culturales.
- RA10 Explica los efectos del poder y del comportamiento político en las organizaciones.
- RA11 Describe las principales teorías de la motivación, sus aplicaciones y relaciones con el desempeño organizacional.

RA12 Conoce y comprende las claves de los distintos modelos nacionales de dirección, así como sus implicaciones para la gestión de organizaciones que operan en diferentes contextos nacionales y/o regionales.

**CE 05. Concepción y práctica de la función de gestión de personas desde una perspectiva estratégica y actual, orientada a la generación de valor en organizaciones globales mediante la aproximación más conveniente en la gestión de su capital humano allí donde estén localizadas.**

RA 1. Entiende la correcta gestión de los recursos humanos a nivel internacional como una fuente de ventaja competitiva, explicando la vinculación existente entre el capital humano y el valor de mercado de una compañía.

RA 2. Es capaz de diseñar un Departamento de RR HH, explicitando la estructura y funciones básicas del mismo para una empresa global, la dependencia jerárquica y funcional dentro de la estructura organizativa, el perfil del director y el equipamiento humano y material necesario.

RA 3. Formula las políticas básicas de gestión de recursos humanos atendiendo a los valores y cultura de la organización, y a las diferencias interculturales presentes en la organización.

RA 4. Valora las ventajas de integrar la planificación de recursos humanos y la planificación estratégica, explicando por qué la planificación de RRHH es importante tanto para la empresa como para el empleado, analizando los diferentes enfoques y los objetivos que persiguen.

RA 5. Comprende cómo se desarrolla el proceso de análisis de puestos de trabajo y su utilidad para la Gestión Integral de los Recursos Humanos, así como su relevancia para una empresa internacionalizada.

RA 6. Realiza el análisis y descripción de distintos puestos de trabajo, explicitando las fases y los elementos que se han de considerar a tal fin.

RA 7. Diseña un Sistema Informatizado de Personal indicando su utilidad para la Gestión Integral de RRHH.

**CE10 Capacidad de identificar y de comprender las dinámicas y las prácticas más actuales en la dirección de empresas globales, aplicándolas, llegado el caso a situaciones reales**

RA1 Exhibe su interés por extender su formación y se muestra actualizado en sus intervenciones.

RA2 Muestra su interés por el contacto con profesionales, participando activamente en aquellas actividades que le permiten aproximarse a la práctica profesional de la dirección internacional.

RA3 Conoce y consulta de manera habitual los organismos, los foros profesionales y las publicaciones que le permitan mantenerse actualizado en la práctica profesional.

RA4 Identifica mediante el contacto con profesionales, gracias a su participación en casos prácticos y eventos, y la asistencia a conferencias, entre otras actividades, los retos y las herramientas de gestión para las distintas áreas funcionales de una empresa global, siendo capaz de proponer actuaciones para la resolución de problemas reales.

**CONTENIDOS**

El curso de Organizational Behaviour se enfoca en una mejor comprensión de los factores clave que determinan el comportamiento humano en las organizaciones. Implica tanto el estudio de herramientas y frameworks de análisis como el desarrollo de competencias críticas fundamentales para una gestión de personas efectiva. El curso se enfoca en factores clave para entender el comportamiento de las personas en contextos organizativos desde un punto de vista sociopsicológico que juegan un papel básico en la gestión de personas y que son la base de cualquier curso de liderazgo en el resto del programa.

Relación de contenidos

1. Introducción al estudio del comportamiento organizacional.



2. Determinantes básicos del comportamiento individual
  - a. Liderazgo
  - b. Diversidad
  - c. Motivación
  - d. Percepción y toma de decisiones
3. Comportamiento grupal y organizacional

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

El enfoque de la asignatura es eminentemente centrado en el alumno, fomentando su autonomía y su participación en su propio aprendizaje con el fin de ayudarlo a desarrollar las competencias necesarias para poder desenvolverse con soltura en su futuro profesional.

Para el desarrollo de los contenidos y las competencias descritas en los puntos anteriores, se realizarán las siguientes actividades presenciales y no presenciales.

Actividades presenciales:

**Lecciones magistrales** en las que el profesor presentará los principales contenidos de forma clara, estructurada y motivadora, habitualmente apoyada en distintos recursos audiovisuales.

**Sesiones participadas de carácter expositivo / Flipped classroom.** Exposición en que el profesor explica las nociones básicas, con la participación y colaborativa de los alumnos, que discuten y debaten los puntos oscuros o los matices que les resulten pertinentes para la correcta comprensión de los contenidos.

**Análisis y resolución de casos** propuestos por el profesor, a partir de una breve lectura, un material preparado para la ocasión, o cualquier otro tipo de datos o informaciones que permitan aplicar en la práctica los conocimientos teóricos adquiridos y favorezcan el desarrollo de la capacidad argumentativa del alumno.

**Simulaciones, juegos de rol, dinámicas de grupo.** Se analizan las situaciones, se toman decisiones y se identifican, y evalúan las consecuencias que de todo ello se derivan.

**Exposición pública de temas o trabajos.** Presentación y defensa ante el profesor y el resto de los compañeros. Tiene lugar de forma individual o colectiva.

Actividades no presenciales:

**Estudio individual.**

**Proyectos de carácter práctico y trabajos de aplicación.**



**Trabajos monográficos y de investigación, individuales o colectivos.**

**Trabajo cooperativo de los alumnos.**

Actividades Formativas	Horas	% Presencialidad
Estudio individual, documentación y lectura organizada	22	0
Análisis y resolución de casos y ejercicios, individuales o colectivos	18	40
Lecciones de carácter expositivo	12	100
Aprendizaje colaborativo	11	50
Presentaciones orales de temas, casos, ejercicios y trabajos	3	100
Monografía de carácter teórico y/o práctico	3	0
Análisis, estudio y resolución de casos de negocio en empresas u organizaciones reales	6	40

## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Peso (%)
Evaluación de trabajos monográficos o de investigación, individuales o colectivos	25%
Valoración de la participación activa del alumno en el aula y/o en plataformas online	25%
Examen individual	30%
Evaluación de casos o ejercicios, individuales o colectivos	10%
Autoevaluación y coevaluación (pares)	10%

### Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

#### Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.



Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### **Bibliografía Básica**

Robbins & Judge (2019). Organizational Behavior, Global Edition, 18th Edition. Pearson Education.

Goleman D. (2005). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Random House Publishing Group.

Herzberg F. (1987) One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review September-October.

Bass B.M. (1990) From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics 18(3)

Heifetz, R. Grashow, A. y Linsky, M. (2009). La práctica del Liderazgo Adaptativo. Harvard Business Review Press