

Ficha Técnica

Titulación:	Grado en Psicología		
Plan BOE:	BOE número 98 de 24 de abril de 2013		
Asignatura:	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones		
Módulo:	Psicología de las Organizaciones y los Recursos Humanos		
Curso:	4º	Créditos ECTS:	6
Tipo de asignatura:	Básica	Tipo de formación:	Teórico-Práctico

Presentación

Esta asignatura “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” pretende introducir al estudiante en los diferentes campos de la Psicología del Trabajo y de desarrollo del entorno laboral, poniendo énfasis en el desarrollo y enfoques actuales de la disciplina. En este sentido, esta asignatura trata de explicar la conducta humana en el contexto laboral dando a conocer las diferentes teorías y tendencias en la explicación de la conducta en el trabajo. Evidentemente, se pone de manifiesto las diferentes variables o factores individuales, sociales y del entorno que intervienen en el comportamiento en el lugar de trabajo. Cabe poner de manifiesto que la Psicología del Trabajo es una disciplina que se desarrolla en un contexto multidisciplinar; de ahí su importancia en este Grado. Además, esta asignatura proporciona al estudiante los diferentes campos existentes en Psicología para la intervención poniendo énfasis en las técnicas y criterios necesarios para mejorar la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo.

Competencias y/o resultados del aprendizaje

Competencias generales:

- CG1. Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología.
- CG5. Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.
- CG6. Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana.
- CG8. Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contraste de hipótesis y la interpretación de los resultados.
- CG9. Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología.
- CG10. Tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.
- CG11. Conocer los fundamentos de la diversidad de la conducta humana y de las funciones psicológicas.

Competencias transversales:

- CT1. Capacidad de análisis y síntesis.
- CT2. Capacidad de organización y planificación.
- CT3. Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.

- CT7. Capacidad para resolver problemas.
- CT9. Tener habilidades que permitan el trabajo en equipo y la colaboración eficaz con otras personas.
- CT10. Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.
- CT12. Ser hábil en las relaciones interpersonales.
- CT13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- CT15. Compromiso ético.
- CT16. Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según los estándares de la profesión.
- CT17. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- CT19. Capacidad de liderazgo.
- CT24. Capacidad para asumir responsabilidades.
- CT25. Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
- CT28. Relativizar las posibles frustraciones.
- CT39. Ser capaz de buscar y analizar información.

Competencias específicas:

- CE5. Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
- CE7. Ser capaz de describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE11. Ser capaz de analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- CE15. Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento...).
- CE16. Ser capaz de elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos.
- CE18. Ser capaz de aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico, asesoramiento, negociación, mediación, etc.
- CE27. Ser capaz de elaborar informes orales y escritos.
- CE34. Conocer el marco teórico de referencia dirigido a evaluar y modificar los procesos psicosociales y cognitivos que intervienen en el comportamiento individual.
- CE35. Conocer los diversos elementos de intervención propios de la Psicología del Trabajo, la Psicología Social o la Psicología de Grupos.
- CE67. Conocer los principios de organización y gestión de las empresas y organizaciones.
- CE68. Ser capaz de reconocer el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

Resultados de aprendizaje:

- Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.

- Aplicar diversos elementos de intervención psicológica en el ámbito laboral en diversos tipos de organizaciones.
- Aplicar los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones al desarrollo profesional.
- Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- Analizar las actitudes sociales e identificar sus componentes, funciones y proceso de formación y de cambio.
- Mostrar habilidades personales para trabajar eficazmente con grupos humanos dentro y fuera de las organizaciones.
- Identificar los elementos comportamentales más relevantes a nivel individual y a nivel grupal en relación con los resultados o la producción en una organización.

Contenidos Didácticos

1 La aproximación psicológica al Trabajo en un entorno laboral cambiante

1.1. Introducción

1.2. Transformaciones en el entorno socio-económico, tecnológico y societal relevantes para la actividad laboral

1.2.1. Las nuevas condiciones socio-económicas

1.2.2. La innovación tecnológica

1.2.3. Las nuevas condiciones sociales

1.3. Caracterización y cambios en el mercado laboral

1.3.1. La segmentación del mercado laboral: mercados laborales primario (interno) y secundario

1.3.2. La flexibilidad laboral creciente y sus implicaciones sobre la segmentación del mercado laboral

1.3.3. La flexibilidad laboral funcional: cualificaciones y competencias

1.3.4. Los tipos de trabajadores

1.3.5. La dualización del mercado laboral y el trabajo precario

1.3.5. Un mercado laboral con progresiva individualización de las relaciones laborales

1.4. Las transformaciones de las empresas

1.5. Los nuevos trabajadores

1.6. Los cambios en la actividad laboral. ¿Qué es trabajar hoy?

1.7. Aportaciones de la psicología del trabajo

1.7.1. Definición de psicología y de psicología del trabajo

1.7.2. La psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos

1.7.3. Antecedentes e historia de la psicología del trabajo y de las organizaciones

1.7.4. El desarrollo de la psicología del trabajo y las organizaciones en España

1.7.5. Perspectivas en la formación en psicología del trabajo a partir del modelo de referencia de la ENOP

1.7.6. Los campos de aplicación de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos

2 Condiciones de trabajo y clima laboral

2.1. Clasificación de las condiciones de trabajo: una propuesta integradora

2.2. Condiciones ambientales del trabajo

2.2.1. Las condiciones físicas del lugar de trabajo

2.2.2. Las condiciones espacio-geográficas en el lugar de trabajo

2.2.3. El diseño del puesto de trabajo

2.3 Condiciones temporales del trabajo

5.4. Condiciones relacionadas con la carga de trabajo

5.5. Clima laboral

3 Tareas, roles, puestos y ocupaciones

3.1. Delimitación conceptual

3.2. Estudio de las tareas

3.2.1. Aproximación desde las características de la tarea

3.2.2. Aproximación de las habilidades requeridas

3.2.3. Aproximación de los requerimientos de conducta

3.2.4. Aproximación de la descripción de conducta

3.3. Diseño de puestos

3.3.1. El contenido de puestos de trabajo

3.3.2. Análisis y descripción de puestos de trabajo

3.4. Factores que afectan al proceso de adopción de roles

3.5. Estudio de las ocupaciones

4 Motivación laboral

4.1. Teorías de la motivación

4.1.1. Teorías del contenido

4.1.2. Teorías de proceso

4.2. Estrategias motivacionales

4.2.1. Un modelo integrador

4.2.2. Estrategias motivacionales más frecuentes

5 Ajuste persona-trabajo

5.1. Delimitación conceptual

5.2. Modalidades del ajuste persona-trabajo

5.2.1. Contenido del ajuste

5.2.2. Criterio de la comparación

5.2.3. Forma de la evaluación

5.2.4. Dimensión temporal

5.2.5. Naturaleza y forma de la relación con otras variables

5.3. Perspectivas para estudiar el ajuste persona-trabajo

5.4. Otras aportaciones

5.4.1. Modelos de ajuste individuo-organización

5.4.2. Selección, asignación y clasificación

5.4.3. Formación y entrenamiento

5.4.4. Impacto del cambio tecnológico

6 Actividad laboral y desempeño

6.1. Concepto de desempeño laboral

6.2. Antecedentes del desempeño laboral

6.3. La evaluación del desempeño laboral

6.3.1. Etapas para la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño

6.3.2. Condiciones organizacionales para el éxito de un sistema de evaluación del desempeño

6.4. El diseño de la evaluación del rendimiento

6.4.1. Propósitos de la evaluación del rendimiento

6.4.2. Objeto de la evaluación del rendimiento

6.4.3. Efectos de la evaluación del desempeño

7 Respuestas afectivas en el trabajo: satisfacción,

7.1. Delimitación conceptual

7.1.1. La satisfacción laboral: concepto y medida

7.1.2. Afecto, estado de ánimo y emoción

7.2. Generación de estados afectivos en el trabajo

7.2.1. Diferencias individuales

7.2.2. Eventos y condiciones de trabajo

7.2.3. Las relaciones interpersonales y el trabajo emocional

7.2.4. El papel del grupo de trabajo

7.2.5. El liderazgo

7.2.6. Variables a escala organizativa

7.3. Consecuencias de las emociones y los estados de ánimo

7.3.1. Juicios y actitudes

7.3.2. Resolución creativa de problemas

7.3.3. Conductas de ayuda

7.3.4. Desempeño general

7.3.5. Negociación

7.3.6. Conductas de abandono

7.3.7. Cohesión del grupo

7.4. Algunas implicaciones prácticas

8 Socialización laboral y significado del trabajo

- 8.1. Socialización, socialización laboral y socialización organizacional
- 8.2. La socialización como proceso continuo de influencia bidireccional
- 8.2. Etapas de la socialización laboral
 - 8.2.1. Etapa de socialización anticipatoria
 - 8.2.2. Etapa de encuentro
 - 8.2.3. Etapa de cambio y adquisición
- 8.4. Tácticas de la socialización organizacional
- 8.5. Respuestas de las personas al ambiente
- 8.6. Concepto y dimensiones del significado del trabajo
 - 8.6.1. Centralidad del trabajo
 - 8.6.2. Orientación normativa hacia el trabajo
 - 8.6.3. Los valores laborales

9 Trabajo en grupo

- 9.1. El trabajo en grupo: definición
- 9.2. ¿Qué hace un grupo de trabajo?: la tarea grupal o colectiva
- 9.3. ¿Qué se necesita para trabajar en grupo?: los recursos individuales
- 9.4. ¿Cómo se trabaja en grupo?: los procesos de interacción grupal
 - 9.4.1. La fase de formación
 - 9.4.2. La fase de funcionamiento
- 9.5. Cómo mejorar el trabajo en grupo
 - 9.5.1. La eficacia grupal
 - 9.5.2. Intervenciones para la mejora del trabajo en grupo
- 9.6. Intervenciones para la mejora del trabajo en grupo

10 Calidad de vida laboral

- 10.1. Delimitación conceptual
 - 10.1.1. El movimiento de la calidad de vida laboral: un poco de historia
 - 10.1.2. Principales criterios para una definición de calidad de vida laboral
 - 10.1.3. La calidad de vida laboral como proceso dinámico
 - 10.1.4. ¿Qué es, pues, la calidad de vida laboral?
- 10.2. Evaluación de las dimensiones de la calidad de vida laboral
- 10.3. Evaluación de las dimensiones de la calidad de vida laboral
- 10.4. El sistema de trabajo como antecedentes de la calidad de vida laboral
 - 10.4.1. Contenido del puesto de trabajo

- 10.4.2. Tecnología
- 10.4.3. Personal
- 10.4.4. Supervisión y estilos de dirección
- 10.4.5. Políticas y prácticas de dirección
- 10.4.6 Otros aspectos
- 10.5. Relaciones entre calidad de vida laboral y otras facetas de la vida
 - 10.5.1. Modelo de transferencia o efecto de desbordamiento
 - 10.5.2. Modelo de compensación
 - 10.5.3. El modelo de segmentación
 - 10.5.4. El modelo de acomodación
- 10.6. Relaciones de la calidad de vida laboral con la eficacia y la productividad de la empresa
- 10.7. Implicaciones del paradigma de la calidad de vida laboral para las prácticas de gestión de recursos humanos
- 10.8. Algunas implicaciones prácticas

Contenidos Prácticos

Durante el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades prácticas:

- Análisis de casos prácticos
- Realización de actividades de aprendizaje

Evaluación

El sistema de evaluación del aprendizaje de la UDIMA contempla la realización de diferentes tipos de actividades de evaluación y aprendizaje. El criterio de valoración establecido se detalla a continuación:

Actividades de aprendizaje	10%
Controles	10%
Actividades de Evaluación Continua (AEC)	20%
Examen final presencial	60%
TOTAL	100%

Bibliografía

- Peiró, J.M. (2008, Coord). *Manual de Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Ed. Udimia.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work, Pacific Groove*. CA: Pacific Groove Publishing Co.
- Ordóñez, M. (2009, coord). *Psicología del trabajo. Historia y perspectivas de futuro*. Madrid: Aedipe, Pearson Prentice Hall.