

## Ficha Técnica

<b>Titulación:</b>	Grado en Psicología		
<b>Plan BOE:</b>	BOE número 98 de 24 de abril de 2013		
<b>Asignatura:</b>	Comportamiento Humano en el Trabajo		
<b>Módulo:</b>	Psicología de las Organizaciones y los Recursos Humanos		
<b>Curso:</b>		<b>Créditos ECTS:</b>	6
<b>Tipo de asignatura:</b>	Optativa	<b>Tipo de formación:</b>	Teórica

## Presentación

La asignatura de "Comportamiento Humano en el Trabajo" ofrece al estudiante los conocimientos sobre las conductas de las personas en las organizaciones, incidiendo en las relaciones individuales, grupales y la interacción entre las personas y la organización. Proporciona una perspectiva de la organización como sistema social, y una base teórica importante para la comprensión y gestión del comportamiento de las personas en la organización. Desde esta perspectiva, permite formar al estudiante en los temas relacionados con la mejora del rendimiento individual, los procesos de desarrollo, el bienestar, la salud ocupacional, la interacción entre los trabajadores, etc. En definitiva, se trata de comprender el estudio de los principales procesos humanos relacionados con el desempeño de las personas en el ámbito empresarial. Además, esta asignatura incide en las tendencias actuales de evaluación e intervención psicosocial en la organización para obtener resultados económicos, psicológicos y sociales positivos. Pretende, por lo tanto, ayudar al estudiante a comprender y explicar las conductas humanas en su interacción con la organización con la finalidad de diseñar estrategias para una armoniosa integración de las personas y su consecuente mejora en la productividad.

## 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.

#### Competencias Transversales

- CT1. Capacidad de análisis y síntesis.
- CT2. Capacidad de organización y planificación.
- CT3. Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- 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.
- CT21. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- CT24. Capacidad para asumir responsabilidades.
- CT25. Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
- CT26. Conocer las propias competencias y limitaciones.
- 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.
- CE16. Ser capaz de elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos.
- CE17. Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios.
- 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.
- CE66. Conocer técnicas para la elaboración de informes psicológicos.
- CE68. Ser capaz de reconocer el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

### Resultados del 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 Comportamiento Organizacional: Marco Conceptual

##### 1.1 Introducción: fundamentos del comportamiento del individuo en el trabajo

###### 1.1.1 Las características de la persona

###### 1.1.1 Personalidad

###### 1.1.2 Aptitudes y habilidades

###### 1.1.3 Los atributos de la personalidad asociados al comportamiento organizacional

###### 1.1.4 Características sociodemográficas

##### 1.2 Importancia del comportamiento organizacional

###### 1.2.1 Variable dependiente

###### 1.2.2 Variables independientes

##### 1.3 Fuentes del comportamiento organizacional

##### 1.4 Características de una organización

###### 1.4.1 Una organización como sistema social

###### 1.4.2 Perspectivas de la organización como sistema social

#### 2 Comportamiento Organizacional: Percepción y Toma de Decisiones

##### 2.1 La percepción y su incidencia en el comportamiento humano

###### 2.1.1 ¿Qué es la percepción?

###### 2.1.2 Percepción de la persona y juicios de valor

###### 2.1.2.1 Teoría de la atribución

- 2.1.2.2 Estrategias para manipular los datos de la percepción
- 2.2 Percepción y comunicación
- 2.3 Relación entre la percepción y la toma de decisiones
  - 2.3.1 Definición y fases de la toma de decisiones
  - 2.3.2 Tipos de decisiones
    - 2.3.2.1 Tipología por niveles
    - 2.3.2.2 Tipología por métodos
    - 2.3.2.3 Clasificación sintética
  - 2.3.3 Toma de decisiones en grupo
- 2.4 La relación entre las características personales y la toma de decisiones
- 2.5 Criterios de decisiones éticas
  
- 3 Fundamentos del Comportamiento Grupal
  - 3.1 La conducta del individuo
  - 3.2 Grupos efectivos
  - 3.3 Etapas de desarrollo del grupo
  - 3.4 Normas y papeles de los miembros del grupo
  - 3.5 Equipo versus grupo
  - 3.6 Los equipos autogestionados
  - 3.7 Equipos virtuales
  - 3.8 Obstáculos a la efectividad del equipo
    - 3.8.1 Pensamiento grupal
    - 3.8.2 Holgazanería social
  - 3.9 Análisis de interacción del grupo: sociometría
  - 3.10 La cohesión del grupo
  - 3.11 La productividad del grupo
  - 3.12 Diversidad en los grupos
  
- 4. Liderazgo en las Organizaciones
  - 4.1 ¿Qué es el liderazgo?
  - 4.2 Teoría de rasgos
    - 4.2.1 Teoría de estilos conductuales
      - 4.2.1.1 Los estudios de la Universidad de Ohio
      - 4.2.1.2 Los estudios de las Universidades de Michigan y Texas
      - 4.2.1.3 Modelo de liderazgo de la escuela escandinava
  - 4.3 Teorías situacionales
    - 4.3.1 Modelo de liderazgo de Fiedler
    - 4.3.2 Teoría de la ruta-objetivo de Robert House

- 4.3.3 Teoría del liderazgo de Hersey y Blanchard
- 4.3.4 Teoría del intercambio entre el líder y los miembros
- 4.3.5 Modelo de participación del líder
- 4.3.6 Modelo de liderazgo carismático
- 4.4. Modelo del líder transformacional
  
- 5. Cultura Organizacional
  - 5.1 Marco conceptual de la cultura organizacional
    - 5.1.1 Definición de la cultura organizacional
    - 5.1.2 Niveles de la cultura organizacional
    - 5.1.3 Tipos de culturas organizacionales
  - 5.2 Funciones de la cultura en una organización
  - 5.3 La creación y el desarrollo de la cultura organizacional
    - 5.3.1 Proceso de selección
    - 5.3.2 El modelo de dirección
    - 5.3.3 Proceso de socialización
  - 5.4 La transmisión de la cultura organizacional a los empleados
  
- 6 El Diseño del Trabajo, la Tecnología y la Innovación
  - 6.1 El modelo de las características del puesto
    - 6.1.1 Modelo de las características del puesto de Turner y Lawrence
    - 6.1.2 Modelo de las características del puesto de Hackman y Oldham
  - 6.2 Procesamiento social de la información
  - 6.3 Tecnología, diseño del trabajo y mejora continua
    - 6.3.1 Proceso de mejora continua
    - 6.3.2 Las implicaciones del diseño del trabajo para el trabajador
  - 6.4 Algunas respuestas estratégicas para el rediseño del trabajo
    - 6.4.1 Rotación de puestos
    - 6.4.2 Ampliación del puesto (job enlargement)
    - 6.4.3 Enriquecimiento del puesto (job enrichment)
    - 6.4.4 Empowerment o delegación de competencias
  
- 7 Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional
  - 7.1 Fuerzas del cambio
    - 7.1.1 Fuerzas internas del cambio
    - 7.1.2 Fuerzas externas del cambio
  - 7.2 Modelo de cambio organizacional
    - 7.2.1 Modelos de cambios centrados en las personas

- 7.2.2 Modelo de cambio centrado en los procesos
- 7.2.3 Investigación de la acción en el proceso de cambio
- 7.3 Resistencia al cambio
  - 7.3.1 Principales razones de la resistencia al cambio
  - 7.3.2 Algunas estrategias para superar la resistencia al cambio
- 7.4 Consecuencias prácticas del desarrollo organizacional

## 8 Mejora del Rendimiento Individual y Mejora Organizacional

- 8.1 Mejora del rendimiento individual y retroalimentación
  - 8.1.1 La retroalimentación o feedback
  - 8.1.2 La retroalimentación no convencional
- 8.2 El refuerzo positivo
  - 8.2.1 Programas de refuerzo
  - 8.2.2 Ley del efecto de Thorndike
  - 8.2.3 Modelo de condicionamiento operante de Skinner
  - 8.2.4 El refuerzo y la compensación
  - 8.2.5 El aprendizaje y el refuerzo positivo
- 8.3 Mejora organizacional
  - 8.3.1 Evolución del concepto de mejora organizacional
  - 8.3.2 Efectividad y mejora organizacional
- 8.4 La mejora individual y la gestión por objetivos
  - 8.4.1 La productividad individual y la gestión por objetivos
  - 8.4.2 Relación de intercambios persona-organización
- 8.5 Mejora y desarrollo organizacional
  - 8.5.1 Aprendizaje organizacional y organización que aprende
  - 8.5.2 Aprendizaje y mejora organizacional

## 9. Autoridad, Influencia y Poder en las Organizaciones

- 9.1 Influencia y poder
  - 9.1.1 El poder en las organizaciones
  - 9.1.2 Las tácticas de influencia
- 9.2. La dependencia y el poder
  - 9.2.1 La dependencia al poder
  - 9.2.2 Poder social
- 9.3 Tácticas de poder
- 9.4 El poder en los grupos
  - 9.4.1 La coalición en el grupo
  - 9.4.2 El acoso sexual

9.4.3 El acoso psicológico o el mobbing laboral

9.5 La política organizacional y el comportamiento político

9.5.1 La política organizacional

5.2 El comportamiento político

9.6 Comportamiento defensivo

9.6.1. Principales comportamientos defensivos

9.6.2 Los efectos del comportamiento defensivo

9.7 Imagen de la persona y gestión de las impresiones

9.7.1 Buenas impresiones

9.7.2 Malas impresiones

10. Productividad, Bienestar y los Retos del Comportamiento Humano en el Trabajo

10.1 El estrés laboral

10.1.1 El estrés

10.1.2 El estrés laboral o síndrome de burnout

10.1.2.1 Las causas del estrés laboral

10.2 Trabajo emocional

10.3 Problemas de abuso de sustancias en el ámbito laboral

10.3.1 Alcohol

10.3.2 Drogas

10.4 El sida en el ámbito laboral

10.4.1 El papel del directivo o responsable de recursos humanos

10.4.2 Recomendaciones de la organización internacional del trabajo sobre el sida en el lugar de trabajo

10.5 Trabajadores con ciertas limitaciones físicas o mentales

10.5.1 Trabajadores de edad avanzada

10.5.2 Trabajadores con alguna incapacidad

## Contenidos Prácticos

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

- Análisis crítico de casos relacionados con comportamiento organizacional.
- Análisis y comentarios de temas relacionados con procesos de comportamiento organizacional.
- Análisis de fenómenos cotidianos dentro del comportamiento humano en el trabajo.

## 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%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Bibliografía

- Gorostegui, E. (2007). *Comportamiento Organizativo*. Madrid: Ed. Ramon Areces.
- Mababu, R. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Madrid: Ed. Udimia.
- Newstrom, J. & Davis, K. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior*. London: Ed. Pearson.