

## Ficha Técnica

<b>Titulación:</b>	Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
<b>Plan BOE:</b>	BOE número 108 de 6 de mayo de 2015		
<b>Asignatura:</b>	Introducción a la Psicología del Trabajo		
<b>Módulo:</b>	Psicología del Trabajo		
<b>Curso:</b>	1º	<b>Créditos ECTS:</b>	6
<b>Tipo de asignatura:</b>	Básica	<b>Tipo de formación:</b>	Teórico-Práctico

## Presentación

Esta asignatura “Introducción a la Psicología del Trabajo” 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 en Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos. 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

- CE9. Capacidad para conocer los aspectos más directamente relacionados con el desarrollo de la empresa: el factor humano, la concentración, el crecimiento y la internacionalización.
- CE16. Capacidad para comprender el impacto del comportamiento humano en el logro de la estrategia y los objetivos de una organización.
- CE22. Capacidad para entender el papel de los recursos humanos desde una perspectiva estratégica e integrada en la 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
  - 2.4. Condiciones relacionadas con la carga de trabajo
  - 2.5. 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%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Bibliografía

Peiró, J.M. (2008, Coord). *Manual de Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Ed. Udimá.

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.