

Guía Docente: Psicología Laboral y de las Organizaciones 2020

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Titulación	Grado en Psicología
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Tercer Trimestre
Curso	Tercero
Nivel/Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<p>Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional</p>	<p>La asignatura Psicología Laboral y de las Organizaciones es una asignatura básica en el Grado en Psicología. Esta asignatura pretende ofrecer al alumno los conocimientos básicos sobre el funcionamiento de las organizaciones, el rol esencial del trabajador como individuo, así como, conocer cómo las organizaciones gestionan el comportamiento de los trabajadores en los diferentes procesos organizacionales.</p> <p>La psicología del trabajo y, en concreto, los psicólogos del trabajo y de las organizaciones son fundamentales, especialmente, en el ámbito de los Recursos Humanos (RRHH). Así, estos profesionales se encargan del análisis del comportamiento humano dentro de la organización, siendo participes en las diferentes fases de incorporación del individuo, en la gestión de las características personales, aptitudes, motivación, satisfacción y bienestar de los empleados, en la transferencia de la cultura y clima organizacional y en la toma de decisiones.</p> <p>En definitiva, esta asignatura dota al alumno de los conocimientos básicos necesarios para desempeñar el perfil profesional de psicólogo del trabajo y de las organizaciones. Asimismo, esta asignatura, supone, un antes y un después, con respecto a las labores tradicionales, clínica y educativa, asociadas al psicólogo.</p>
---	---

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<p>Competencias de la asignatura</p>	<p>CG-01 Capacidad de análisis y síntesis.</p> <p>CG-02 Capacidad de organización y planificación.</p> <p>CG-03 Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.</p> <p>CG-05 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.</p> <p>CG-06 Capacidad de gestión de la información.</p> <p>CG-07 Capacidad de resolución de problemas.</p> <p>CG-08 Ser capaz de tomar decisiones.</p> <p>CG-09 Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros.</p> <p>CG-10 Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.</p> <p>CG-12 Habilidades en las relaciones interpersonales.</p> <p>CG-13 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.</p> <p>CG-14 Razonamiento crítico.</p>
---	---

CG-15 Compromiso ético.

CG-16 Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.

CG-28 Relativizar las posibles frustraciones.

CG-29 Saber interpretar las intenciones de otras personas.

CG-31 Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad.

CG-32 Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales, ambientales e institucionales.

CG-33 Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos.

CG-36 Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación.

CG-37 Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva.

CB4 Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CE-01 Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.

CE-03 Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.

CE-05 Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.

CE-09 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional.

CE-10 Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.

CE-11 Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

CE-12 Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.

CE-24 Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación.

CE-25 Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.

CE-26 Ser capaz de elaborar informes orales y escritos.

CE-27 Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.

CU-02 Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización.

CU-03 Utilizar la Técnicas de comunicación profesional de forma adecuada en contextos

	<p>personales y profesionales.</p> <p>CU-04 Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para poner en marcha procesos de trabajo ajustados a las necesidades de la sociedad actual.</p> <p>CU-05 Realizar investigaciones basándose en métodos científicos que promuevan un avance en la profesión.</p> <p>CU-07 Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas.</p> <p>CU-10 Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.</p> <p>CU-11 Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.</p> <p>CU-16 Saber transmitir un informe técnico de la especialidad</p> <p>CU-17 Ser capaz de concluir adecuadamente la tesis de la exposición basándose en modelos, teorías o normas, etc.</p>
<p>Resultados de aprendizaje de la asignatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Describe y mide los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional. • Identifica los problemas y las necesidades organizacionales e interorganizacionales. • Analiza el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales. • Selecciona y administra los instrumentos, productos y servicios y es capaz de identificar a las personas y grupos interesados.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<p>En <i>Psicología laboral y de las organizaciones</i> se analizarán contenidos como los que se presentan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación interdisciplinaria. • Procesos de mejora organizacional. • Consultoría laboral. • Formación y coordinación de grupos y equipos. • Desarrollo del liderazgo. • Selección de personal. • Diseño de programas de capacitación. • La organización en la empresa.
<p>Contenidos</p>	<p>Unidad didáctica 1. Acercamiento a Psicología Laboral y de las organizaciones</p> <p>1.1 Desarrollo histórico</p> <p>1.2 Definiciones de organización</p> <p>1.3 Características básicas de la organización</p> <p>1.4 Tipos de organizaciones: formales e informales, abiertas y cerradas</p>

1.5 La organización como entidad social

1.6 Nueva forma de trabajo: teletrabajo y voluntariado

1.7 El psicólogo laboral

Unidad didáctica 2. El individuo como trabajador

2.1 Aptitudes, personalidad, valores y emociones

2.1.1 Inteligencia y aptitudes

2.1.2 Introducción al estudio de la personalidad en el campo laboral

2.1.3 Valores relacionados con el trabajo

2.1.4 Emociones y comportamiento laboral

2.2 Percepción interpersonal y cognición social

2.2.1 Percepción

2.2.2 Teoría de la atribución

2.2.3 Los procesos de atribución

2.2.3.1 Sesgos y errores de las atribuciones

2.2.4 Toma de decisiones individual versus organizacional

2.2.4.1 Sesgos y errores en la toma de decisiones

2.3 Motivación laboral

2.3.1 Concepto de motivación laboral

2.3.2 Medidas para aumentar la motivación

2.3.3 Principales enfoques teóricos en el estudio de la motivación

2.3.4 Aplicaciones del estudio de la motivación laboral

2.4 Actitudes hacia el trabajo

2.4.1 Naturaleza de las actitudes

2.4.2 Actitudes hacia el trabajo

2.4.3 Satisfacción laboral

2.4.4 Implicación con el puesto

2.4.5 Compromiso con la organización

Unidad didáctica 3. El contexto organizacional: cultura y clima

3.1 Ambiente y organización: modelos teóricos

3.2 El clima

3.3 Cultura organizacional y ambiente psicosocial construido

3.4 Procesos psicosociales en el contexto de la organización

3.4.1 Socialización organizacional

3.4.2 El poder en los contextos organizacionales

3.4.3 Dirección y liderazgo

3.4.4 La comunicación en las organizaciones

3.4.5 Gestión de conflicto y negociación en las organizaciones

Unidad didáctica 4. Incorporación del individuo a la organización

4.1 Análisis de puesto y diseño de perfiles

4.2 Reclutamiento

4.3 Selección: naturaleza y técnicas

4.3.1 La entrevista estructurada y no estructurada

4.3.2 La observación directa

4.3.3 Pruebas de aptitud, actitud y competencias

4.3.4 Técnicas de simulación

4.3.5 Otras técnicas de selección: grupales, Inbound Recruiting, Social Recruiting, Big Data y Gamificación

4.3.6 Deseabilidad social: autoengaño y manejo de la imagen

4.4 Acogida e integración

Unidad didáctica 5. Desarrollo y evaluación de personas en organizaciones

5.1 Formación en el contexto laboral: necesidad y relevancia

5.1.1 Proceso de formación

5.1.2 Dificultades en el desarrollo del plan formativo

5.1.3 Beneficios de la formación a nivel organizacional: innovación

5.2. Evaluación del desempeño: conceptos básicos y tipos

5.2.1 Evaluación por competencias a través del método de incidentes críticos

5.2.2 Sistema de evaluación del desempeño por tareas

5.2.3 Evaluación multifuente

Unidad didáctica 6. Organizaciones saludables

- 6.1. Ergonomía y gestión de los espacios
 - 6.1.1 Entorno psicológico
 - 6.1.2 Hábitos posturales
 - 6.1.3 El mobiliario
 - 6.1.4 La iluminación
- 6.2 Manejo del estrés
 - 6.2.1 Concepto de estrés
 - 6.2.2 Estrés en el contexto laboral
 - 6.2.3 Modelo de estrés laboral
 - 6.2.4 Fuentes de estrés laboral.
- 6.3 Síndrome de estar quemado o Burnout
 - 6.3.1 Definición del burnout
 - 6.3.2 Causas del burnout
 - 6.3.3 Estrategias para evitarlo
- 6.4 Mobbing
 - 6.4.1 ¿Qué es el mobbing?
 - 6.4.2 Tipos de acoso
 - 6.4.3 Fases del proceso
 - 6.4.4 Fases en la superación
 - 6.4.5 Estrategias preventivas
 - 6.4.6 Estrategias de intervención
- 6.5 Bienestar laboral, engagement y passion-work

METODOLOGÍA

Actividades formativas

El temario de la asignatura Psicología Laboral y de las Organizaciones se divide, como es habitual, en seis Unidades Didácticas (UD). Estas UD organizan los diversos contenidos de la materia y proponen diversas actividades de evaluación continua de los conocimientos adquiridos y las competencias marcadas.

Tanto los contenidos teóricos como las tareas de evaluación continua están preparados para que los alumnos adquieran y consoliden las herramientas básicas para hacer frente al estudio de la asignatura.

Las diversas actividades que el alumno encontrará a medida que avance en las UD son las siguientes:

Estudio del Caso. El alumnado se enfrentará, en el Aula Virtual y, en ocasiones, de manera colaborativa, a una situación real o simulada que le permitirá realizar un acercamiento práctico a la temática trabajada.

Foros-Debates. El alumnado podrá interactuar entre sí y discutir, respetando las opiniones y/o valoraciones de los demás, el contenido abordado en la asignatura propuesto para su valoración.

Cuestionarios de autoevaluación.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los

estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las

pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

Alcover de la Hera, C. M., Martínez Íñigo, D., Rodríguez Mazo, F. y Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

Este manual aborda de forma sistemática y comprensiva los principios básicos de la Psicología del Trabajo. De este modo, con una estructura, especialmente, enfocada a la formación del alumnado, ofrece una visión sintética a la par de precisa sobre los principales procesos psicológicos y psicosociales asociados a la conducta humana en el ámbito laboral.

Martínez-Tur, V.; Ramos López, J.; Moliner C. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Editorial Síntesis.

Este manual lleva a cabo una revisión de los procesos vinculados a la Psicología de las organizaciones. Así, desde un aprendizaje teórico-práctico muy activo para el lector, se trata de esclarecer los hitos y principales avances en esta disciplina.

Bibliografía complementaria

C.O.P. (1998). *Perfiles profesionales de psicólogo*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de España

Marín, S. P., Berrocal, F. B., y Alonso, M. Á. (2014). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Síntesis.

Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thompson.

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35, 31-39.

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Madrid: McGraw-Hill

Ramos, J. y Peiró, J.M. (2014) La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35, 1-4.

Rodríguez, A., Zarco, V. y González, J.M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide

Robbins, S.P., y Judge, T.A. (2013). *Comportamiento organizacional* (traducción: Leticia Esther Pineda Ayala). México, DF.: Pearson/Educación.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de las organizaciones: la conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.