

Guía Docente: Psicología Laboral y de las Organizaciones 2020

| DATOS GENERALES | |
|------------------------------------|---|
| Facultad | Facultad de Ciencias de la Salud |
| Titulación | Grado en Psicología |
| Asignatura | Psicología Laboral y de las Organizaciones 2020 |
| Plan de estudios | 2020 |
| Especialidad/Mención | |
| Materia | Psicología Social |
| 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 |

DATOS DEL PROFESORADO

| | | | |
|-------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--|
| Profesor Responsable | Francisco Javier Sánchez Sánchez | Correo electrónico | franciscojavier.sanchez.sanchez@ui1.es |
| Área | | Facultad | Facultad de Ciencias de la Salud |
| Perfil Profesional 2.0 | Linkedin | | |

| | | | |
|-------------------------------|--|---------------------------|----------------------------------|
| Profesor | Miguel Ángel Ruiz Carabias | Correo electrónico | miguelangel.ruiz@ui1.es |
| Área | | Facultad | Facultad de Ciencias de la Salud |
| Perfil Profesional 2.0 | Linkedin (www.linkedin.com/in/miguel-angel-ruiz-carabias-59b82924/) Ui1 Blog (www.ui1.es/blog-ui1/autor/miguelangel.ruiz) | | |

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

| | |
|--|--|
| Asignaturas de la materia | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la Tensión Psicológica, Negociación y Mediación • Habilidades de Autonomía Personal y Social • Planificación y Evaluación de Programas • Psicología de Grupos • Psicología Laboral y de las Organizaciones • Psicología Social |
| Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional | <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

Competencias de la materia

Universidad

- 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 las Técnicas de comunicación profesional de forma adecuada en contextos personales y profesionales.
- 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.
- CU-05 Realizar investigaciones basándose en métodos científicos que promuevan un avance en la profesión.
- 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.
- CU-10 Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.
- CU-11 Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.
- CU-12 Saber cómo se han adoptado posturas de defensa de la paz y la mediación.
- CU-13 Aceptar y defender el derecho de los diferentes, llegando incluso ante la desigualdad compensatoria, particularmente en los casos de personas con disminución de su autonomía personal.
- CU-16 Saber transmitir un informe técnico de la especialidad.
- CU-17 Ser capaz de concluir adecuadamente la tesis de la exposición basándose en modelos, teorías o normas, etc.

Generales y básicas

- CG-01 Capacidad de análisis y síntesis.
- CG-02 Capacidad de organización y planificación.
- CG-03 Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- CG-05 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- CG-06 Capacidad de gestión de la información.
- CG-07 Capacidad de resolución de problemas.
- CG-08 Ser capaz de tomar decisiones.
- CG-09 Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros.
- CG-10 Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.
- CG-12 Habilidades en las relaciones interpersonales.
- CG-13 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- CG-14 Razonamiento crítico.
- CG-15 Compromiso ético.
- CG-16 Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.
- CG-20 Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- 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.

- CB-04 Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

Específicas

- CE-01 Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.
- CE-02 Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.
- CE-03 Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.
- CE-05 Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
- CE-07 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE-08 Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
- CE-09 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
- 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-13 Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones.
- CE-15 Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción,...).
- CE-18 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...
- CE-20 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.
- CE-21 Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones.
- CE-22 Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones.
- CE-23 Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones.
- 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.
- CE-36 Conocer los procesos psicológicos y sociales que influyen en la gestión del conflicto, la negociación y la mediación.
- CE-37 Adquirir habilidades para analizar situaciones de conflicto y saber intervenir a través de la negociación y mediación en las diferentes situaciones individuales y organizacionales.

Competencias de la asignatura

Generales:

- CG-01 Capacidad de análisis y síntesis.
- CG-02 Capacidad de organización y planificación.
- CG-03 Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- CG-05 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- CG-06 Capacidad de gestión de la información.

CG-10 Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.

CG-28 Relativizar las posibles frustraciones.

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

Específicas:

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

CE-07 - Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.

CE-08 - Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.

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-13 - Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones.

Transversales:

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.

CU-05 Realizar investigaciones basándose en métodos científicos que promuevan un avance en la profesión.

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.

CU-13 - Aceptar y defender el derecho de los diferentes, llegando incluso ante la desigualdad compensatoria, particularmente en los casos de personas con disminución de su autonomía personal.

CU-17 Ser capaz de concluir adecuadamente la tesis de la exposición basándose en modelos, teorías o normas, etc.

**Objetivos
(opcional)**

- Conocer el funcionamiento de las organizaciones y de las instituciones.
- Entender en qué consiste el liderazgo y el trabajo en equipo.
- Comprender lo que es la cultura y clima organizacional.
- Comprender cómo funcionan los agrupamientos en el ámbito laboral.
- Conocer la importancia de las actitudes hacia el trabajo.
- Conocer las principales técnicas de motivación aplicadas a los trabajadores de una organización.
- Comprender los distintos estilos de liderazgo y la relación que existe con el

| | |
|--|--|
| | <p>rendimiento de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concienciar de la importancia de la comunicación interpersonal, especialmente la comunicación no verbal. • Conocer en qué consiste el proceso de evaluación y desarrollo de personas en las organizaciones. • Conocer las principales fuentes de estrés laboral y qué medidas se pueden utilizar para abordarlo. • Adquirir las principales técnicas en la vinculación y selección de personal. |
| <p>Resultados de aprendizaje de la materia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conocer diferentes modelos organizativos, e identificar sus implicaciones y posibilidades para la planificación, gestión y evaluación de los programas. • Conocer las áreas, sectores y niveles que intervienen en la planificación social. • Saber establecer las líneas de planificación de un programa. • Conocer los diferentes modelos de evaluación así como las líneas para llevarla a cabo. • Diferencia conceptos y procesos psicosociales, y establecer relaciones entre ellos. • Describe los principales modelos teóricos propuestos para el estudio de los procesos psicosociales, señalando puntos de contacto y diferencias. • Interpreta resultados de investigaciones empíricas dentro del campo psicosocial y evaluar su relevancia para las teorías que se contrastan. • Establece conexiones entre teoría e investigación psicosocial, identificando las bases teóricas de las hipótesis de las investigaciones empíricas. • Explica cómo el pensamiento, los sentimientos y la conducta de las personas resultan influidas por la presencia real, imaginada o implícita de otros. • Estima la capacidad del sistema cognitivo humano para adaptarse a las demandas de un medio social complejo. • Argumenta la importancia de situar el comportamiento social en el contexto amplio (físico y cultural) en que tiene lugar. • Describe y mide los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal. • Identifica problemas y necesidades grupales e intergrupales. • 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. • Reconoce situaciones de gestión psicológica o conflicto. • Tiene las habilidades necesarias para saber gestionar el conflicto a través de la negociación y mediación. • Transmite la información a cada uno de los implicados en el conflicto. • Conoce los diferentes aspectos de las habilidades de autonomía. • Identifica las necesidades de mejora en las habilidades de autonomía de la persona. • Conoce los instrumentos metodológicos para el desarrollo de proyectos de entrenamiento de habilidades. • Planifica un programa de mejora de las habilidades. • Conocer los diferentes modelos de evaluación, así como las líneas para llevarla a cabo. |
| <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> <p>1.5 La organización como entidad social</p> <p>1.6 Nuevas formas de trabajo: teletrabajo y voluntariado</p> <p>1.7 El psicólogo laboral</p> <p>Unidad didáctica 2. El individuo como trabajador</p> <p>2.1 Aptitudes, personalidad, valores y emociones</p> <p>2.2 Percepción interpersonal y cognición social</p> <p>2.3 Motivación laboral</p> <p>2.4 Actitudes hacia el trabajo</p> <p>Unidad didáctica 3. El contexto organizacional: cultura y clima</p> <p>3.1 Ambiente y organización: modelos teóricos</p> <p>3.2 El clima</p> <p>3.3 Cultura organizacional y ambiente psicosocial construido</p> <p>3.4 Procesos psicosociales en el contexto de la organización</p> <p>Unidad didáctica 4. Incorporación del individuo a la organización</p> |

4.1 Análisis de puesto y diseño de perfiles

4.2 Reclutamiento

4.3 Selección: naturaleza y técnicas

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

5.2. Evaluación del desempeño: conceptos básicos y tipos

Unidad didáctica 6. Organizaciones saludables

6.1. Ergonomía y gestión de los espacios

6.2 Manejo del estrés

6.3 Síndrome de estar quemado o *Burnout*

6.4 Acoso laboral o *Mobbing*

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 a una situación real o simulada que le permitirá realizar un acercamiento práctico a la temática trabajada.

Foro-Debate. 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: cuestionarios de tipo test en las unidades **2, 4 y 6** sobre los contenidos teóricos tratados a lo largo del desarrollo de la asignatura, de tal manera que en el cuestionario de la unidad 2 se abordarán cuestiones sobre las unidades 1 y 2, en el cuestionario de la unidad 4 se abordarán cuestiones de las unidades 3 y 4 y en el cuestionario de la unidad 6 se abordarán cuestiones sobre las unidades 5 y 6. Cada cuestionario constará de quince preguntas tipo test con 4 opciones, siendo solo una la correcta.

| | |
|---|---|
| | <p>Glosario: para facilitar al estudiantado el recuerdo y asimilación del léxico propio de la asignatura.</p> <p>Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)</p> <p>En el caso de optar por la opción de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.</p> |
| <p>Planteamiento metodológico de actividades</p> | <p>Foro de debate. Se propondrán un foros-debate a lo largo de la asignatura en el aula virtual. En concreto, éste se llevará a cabo en la UD1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • UD1: Reflexión sobre la aportación de la psicología laboral a las organizaciones. <p>Estudio de Caso. Se expondrá un estudio de caso en la tercera unidad didáctica que consistirá en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UD3: Describir y analizar tres procesos psicosociales (de entre estos cuatro: socialización, dirección/liderazgo, comunicación, y gestión del conflicto) en una organización real. <p>Glosario: en la UD5 correspondiente al contenido de las cinco primeras unidades docentes.</p> <p>Cuestionarios de autoevaluación. Se realizarán tres cuestionarios a lo largo de la asignatura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UD2: Test de 15 preguntas acerca de los contenidos de la UD1 y UD2. • UD4: Test de 15 preguntas acerca de los contenidos de la UD3 y UD4. • UD6: Test de 15 preguntas acerca de los contenidos de la UD5 y UD6. <p>Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)</p> <p>La PEC consistirá en la realización de una tarea que permitirá trabajar los contenidos estudiados a lo largo de la asignatura. Se planteará al estudiante la situación de un problema relacionado con el entorno profesional, a partir de este tendrá que dar respuesta a las diferentes preguntas propuestas.</p> <p>En la publicación de la PEC, el estudiante dispondrá de las instrucciones y requisitos necesarios que deberá tener en cuenta en el desarrollo de la misma.</p> <p>Esta prueba se abrirá con la unidad didáctica 4 y la entrega deberá realizarse antes de finalizar la unidad didáctica 6.</p> |
| <p>Orientaciones al estudio (opcional)</p> | <p>Para el estudio de esta asignatura se recomienda seguir el proceso de evaluación continua (EC), es decir, al margen del estudio de la parte teórica para la preparación del examen final de evaluación, se recomienda la realización de las actividades evaluables ya indicadas con anterioridad (estudio de caso, foro de debate y actividades de contenido). Esta estrategia de enseñanza favorece la asimilación de conocimiento en el estudio de cada tema al trabajar el contenido desde distintas perspectivas de análisis.</p> |

Al inicio de cada bloque se recomienda en primer lugar la lectura de la parte teórica, completándola al final con un apartado de resumen, mapa conceptual y otros recursos.

Una vez finalizada la lectura del contenido de la unidad, el proceso recomendado pasa por la realización de las actividades de evaluación, y la realización del cuestionario de evaluación si se encontrara en la UD2, 4 o 6, todo lo cual recibirá una adecuada corrección y valoración por parte del tutor.

Durante el desarrollo de la materia, por lo tanto, el alumno contará con el seguimiento y el apoyo no solo del profesor, ya que se incentivará que los propios compañeros se apoyen y ofrezcan recursos entre sí a lo largo del trimestre. Dicho apoyo y seguimiento se hará a través tanto de los foros de resolución de dudas que se van a habilitar en cada una de las unidades didácticas, como del correo electrónico del profesor.

Finalmente, cabe destacar la importancia que tiene la retroalimentación (*feedback*) en el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente tratándose de una metodología no presencial. Cualquier duda o comentario que se genere durante el estudio de las unidades didácticas y en su caso, con las propuestas de indagación, puede trasladarse a los foros para comentar con el profesor y con el resto de compañeros. Para facilitar la comunicación, es recomendable que los mensajes no sean muy largos y que aporten algún elemento de novedad. Los estudiantes podrán hacer llegar también sus consultas al correo personal del profesor siempre que consideren que no son de interés general para el resto de compañeros.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

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.

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

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.

Sistema de calificación

| Actividad formativa | Ponderación |
|--|-------------|
| UD1: Foro-Debate UD 1 | 10.0 % |
| UD2: Cuestionario Autoevaluación UD1 y UD2 | 10.0 % |
| UD3: Estudio Caso UD3 | 10.0 % |
| UD4: Cuestionario Autoevaluación UD3 y UD4 | 10.0 % |
| UD5: Glosario | 10.0 % |
| UD6: Cuestionario Autoevaluación UD5 y UD6 | 10.0 % |
| Total Evaluación Continua | 60 % |

Prueba de evaluación final

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 **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 de 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 de 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 de 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 en 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

| | |
|---|--|
| <p>Bibliografía básica</p> | <p>Alcover de la Hera, C. M., Martínez Íñigo, D., Rodríguez Mazo, F. y Domínguez Bilbao, R. (2004). <i>Introducción a la psicología del trabajo</i>. McGraw-Hill.</p> <p>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.</p> <p>Martínez-Tur, V.; Ramos López, J.; Moliner C. (2015). <i>Psicología de las organizaciones</i>. Editorial Síntesis.</p> <p>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.</p> |
| <p>Bibliografía complementaria</p> | <p>C.O.P. (1998). <i>Perfiles profesionales de psicólogo</i>. Colegio Oficial de Psicólogos de España</p> <p>Marín, S. P., Berrocal, F. B., y Alonso, M. Á. (2014). <i>Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos</i>. Síntesis.</p> <p>Muchinsky, P. M. (2007). <i>Psicología aplicada al trabajo</i>. Thompson.</p> <p>Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. <i>Papeles del Psicólogo</i>, 35, 31-39.</p> <p>Newstrom, J. W. (2011). <i>Comportamiento humano en el trabajo</i>. McGraw-Hill</p> <p>Ramos, J. y Peiró, J.M. (2014) La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. <i>Papeles del Psicólogo</i>, 35, 1-4.</p> <p>Rodríguez, A., Zarco, V. y González, J.M. (2009). <i>Psicología del trabajo</i>. Pirámide</p> <p>Robbins, S.P., y Judge, T.A. (2013). <i>Comportamiento organizacional</i> (traducción: Leticia Esther Pineda Ayala). Pearson/Educación.</p> <p>Weinert, A. (1985). <i>Manual de psicología de las organizaciones: la conducta humana en las organizaciones</i>. Herder.</p> |
| <p>Otros recursos</p> | <p>AWOP. European Association of Work and Organizational Psychology. En http://www.eawop.org/ Lugar de referencia de contenidos, investigación y red social de la psicología organizacional.</p> <p>Punset, E. (2013). El contagio de las emociones. Recuperado de https://youtu.be/STGkD9-xyFU Interesante aportación sobre el papel de las emociones.</p> <p>SOHP Society for Occupational Health Psychology (SOHP). En http://www.sohp-online.org/ Punto de encuentro profesional en relación a la salud laboral.</p> <p>Science for a Smarter Workplace (SIOP). En http://www.siop.org/default.aspx Sitio de la psicología industrial con abundante información en ámbitos profesional, investigación y divulgación.</p> |