

PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO UNIVERSIDAD DE HUELVA

MODALIDAD PRESENCIAL

A) DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

NOMBRE: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	
NOMBRE (en inglés): Work and Organizational Psychology	
CÓDIGO: 515109107	AÑO DE PLAN DE ESTUDIO: 2009
TIPO (básica/común): básica	
Créditos ECTS: 6	Horas anuales: 150
CURSO: 1º	CUATRIMESTRE: Segundo

B) DATOS BÁSICOS DE LOS PROFESORES

PROFESOR/PROFESORA: ANA MERCHÁN CLAVELLINO				
CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO / Departamento de Psicología Social, Evolutiva y de la Educación				
ÁREA DE CONOCIMIENTO: Psicología social				
Nº DESPACHO: 3.22	E-MAIL: ana.merchan@dpces.uhu.es	TLF: 959219576		
URL WEB:				
MARCO RESPUESTA CORREO ELECTRÓNICO: 48 horas, excluyendo fines de semana y festivos.				
HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES:				
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
			15:30- 19:30	

C) DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

1. Idioma en que se imparte la materia: Español
2. Contenidos Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Cultura y clima en las organizaciones. Estrategias de cambio y desarrollo organizacional. Procesos psicosociales en el trabajo y en las organizaciones.
3. Prerrequisitos y recomendaciones - Asistencia a los cursos o actividades transversales recomendados para el curso 2017/2018 desde el centro y que aparecen incluidos en los horarios de clase de cada cuatrimestre.
4. Medidas previstas para responder a necesidades educativas especiales Se procederá a las adaptaciones, si fuera necesario, en función del informe emitido por la oficina de atención a la comunidad universitaria (SACU)
5. Sentido de la materia en el perfil de la titulación La complejidad del trabajo lo ha convertido en objeto de estudio desde múltiples disciplinas científicas (economía, derecho, sociología, psicología, etc.). Desde la perspectiva psicológica el trabajo ocupa un rol central en la vida de las personas cumpliendo una serie de funciones psicosociales positivas para los individuos, convirtiéndose así no sólo en fuente de satisfacción de necesidades económicas, sino también psicosociales (permite los contactos sociales, genera oportunidades de nuevos aprendizajes, proporciona estatus y poder, etc.). Los aspectos psicosociales implicados en la actividad laboral son numerosos, encontrando diversos fenómenos, como motivación, satisfacción laboral, cultura y clima, rendimiento grupal, que obedecen a una larga tradición de estudio dentro del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Durante las última décadas, se están produciendo importantes cambios sociales, tecnológicos, económicos, políticos y culturales que están planteando fuertes transformaciones en la actividad laboral, en las formas organizativas que la estructuran y en los mercados laborales. La inclusión de la Psicología de las Organizaciones junto a la Psicología del Trabajo se debe, entre otras razones, a que la actividad laboral se suele realizar casi en la totalidad de los casos en una estructura organizativa. Fenómenos tales como la cultura, las estrategias de desarrollo organizacional, etc, cobran pues una importancia vital para el estudio del trabajo como fenómeno desde una perspectiva de interacción del individuo con su entorno.

<p>6. Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Genéricas: <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico - Trabajo en grupo ▪ Específicas: <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar el conocimiento de Psicología del Trabajo y de Técnicas de negociación - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. 								
<p>7. Objetivos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el campo de estudio y de intervención de la psicología del trabajo y de las organizaciones. 2. Comprender los procesos psicosociales más relevantes implicados en el ámbito laboral. 3. Aplicar estrategias de desarrollo organizacional 4. Analizar el papel que juegan la cultura y el clima de la organización sobre el comportamiento organizacional 5. Ser capaz de sintetizar las principales teorías y modelos sobre la motivación y la satisfacción laboral. 6. Evaluar el papel que juegan los distintos tipos de liderazgo sobre la eficacia grupal. 7. Comprender la perspectiva política en las organizaciones. 								
<p>8. Metodología</p> <table border="1"> <tr> <td>Sesiones académicas teóricas: X</td> <td>Exposición y debate: X</td> <td>Tutorías especializada: X</td> </tr> <tr> <td>Sesiones académicas prácticas: X</td> <td>Visitas y excursiones:</td> <td>Controles de lecturas obligatorias: X</td> </tr> </table> <p>Otros (especificar): Desarrollo y justificación: Las clases consistirán básicamente en temas impartidos por el profesor, dedicados a la exposición de los contenidos teóricos y a la resolución de problemas o ejercicios. A veces el modelo se aproximará a la lección magistral y otras, sobre todo en los grupos reducidos, se procurará una mayor implicación del alumno. Las clases con ordenador permitirán, en unos casos, la adquisición de habilidades prácticas y, en otros, servirán para la ilustración inmediata de los contenidos teóricos-prácticos, mediante la comprobación interactiva o la programación. Todas las tareas del alumno (estudio, trabajos, programas de ordenador, lecturas, exposiciones, ejercicios, prácticas...) serán orientadas por el profesor en las sesiones de tutoría en grupo reducido. Con respecto a las tutorías individualizadas o en grupo muy reducido, se atenderá a los estudiantes para discutir cuestiones concretas en relación con sus tareas o para tratar de resolver cualquier otra dificultad del alumno o grupo de alumnos relacionada con la asignatura.</p>			Sesiones académicas teóricas: X	Exposición y debate: X	Tutorías especializada: X	Sesiones académicas prácticas: X	Visitas y excursiones:	Controles de lecturas obligatorias: X
Sesiones académicas teóricas: X	Exposición y debate: X	Tutorías especializada: X						
Sesiones académicas prácticas: X	Visitas y excursiones:	Controles de lecturas obligatorias: X						
<p>9. Bloques temáticos</p> <p>BLOQUE I: INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES. CULTURA Y CLIMA EN LAS ORGANIZACIONES</p> <p>BLOQUE II: LA EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL. ESTRATEGIAS DE CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL. EL PODER Y LA CONDUCTA POLÍTICA EN LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>BLOQUE III: EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO: EQUIPOS DE TRABAJO Y COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.</p>								
<p>10. Referencias bibliográficas</p> <p>ALCOVER DE LA HERA, C.M., MARTÍNEZ, D., RODRÍGUEZ, F. Y DOMÍNGUEZ. R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGrawHill.</p> <p>DE AGULLÓ, E. Y OVEJERO, A. (2001). Trabajo, individuo y sociedad. Madrid: Pirámide</p> <p>DE DIEGO, R. Y DONOSO, J. (Coords.) (1998). Psicología del Trabajo: Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. Madrid: Pirámide.</p> <p>GIL, F y ALCOVER DE LA HERA, C.M. (2005). Introducción a la psicología de las Organizaciones. Madrid: Alianza Editorial.</p> <p>MUCHINSKY, P.M. (2001) Psicología aplicada al trabajo. Paraninfo.</p> <p>OSCA, A. (2004). Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.</p> <p>PALACI, F.J. y PEIRO, J.M. (1995). La incorporación a la empresa. Valencia: Promolibro.</p> <p>PALACÍ, F.J. (coord.) (2005) Psicología de las organizaciones. Madrid: Pearson, Prentice Hall.</p> <p>PEIRO, J.M. y PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (2 vols.). Madrid: Síntesis.</p> <p>RODRIGUEZ, A. (Coord.) (1998). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Pirámide.</p> <p>RODRÍGUEZ, A., DÍAZ, F., FUERTES, F., MARTÍN, M. A., MONTALBÁN, M., SÁNCHEZ, E., Y ZARCO, V. (2004). Psicología de las organizaciones. Barcelona: Editorial UOC.</p> <p>RODRÍGUEZ, A.; ZARCO, V. y GONZÁLEZ, J.M. (2009). Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide.</p> <p>ZARCO, V.; RODRÍGUEZ, A.; MARTÍN-QUIRÓS, M.A. y DÍAZ, D. (2008). Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.</p>								

11. Enlaces generales:				
Red Europea de Psicología de las Organizaciones http://www.ucm.es/info/Psyap/enop Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones http://www.knowledge.hut.fi/eawop Sociedad para la Psicología Industrial y de las Organizaciones (SIOP) http://www.siop.org				
12. Sistema de evaluación:				
Examen: X	Evaluación continua: X	Preparación y exposición de lecturas: X	Trabajo práctico: X	Otros:
Criterios de evaluación y calificación:				
<p>La evaluación de la asignatura se realizará conforme a la siguiente distribución: el 60% de la nota se obtendrá mediante examen y el 40% a través de las actividades académicas dirigidas. En cuanto al examen éste versará sobre los contenidos teóricos y prácticos desarrollados a lo largo de la asignatura. Será necesario obtener una nota de 3 sobre el total de 6 para superar el examen. El examen constará de 40 preguntas y será de tres alternativas de respuesta. Los errores no restarán, y será necesario obtener 26 aciertos para aprobarlo. Las actividades académicas dirigidas tendrán un valor de 4 puntos; hasta 1 punto cada una de ellas. Por cada actividad el alumno entregará un informe realizado en grupo que se puntuará sobre 1 punto cada uno de ellos. Será necesario obtener 2 puntos sobre el total de 4 para aprobar la asignatura. La nota final de la asignatura será el resultado de sumar la nota del examen más la nota de las actividades académicas dirigidas, teniendo que superarse ambas partes. Cualquier aportación que el alumno quiera hacer de manera voluntaria, previa autorización del profesor, podrá ser tenida en cuenta en la nota final de la asignatura. Por acuerdo del claustro de profesores, en los exámenes y trabajos se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía. Por otra parte, la asistencia a las actividades transversales y su aprovechamiento sumará 0,1 puntos a la nota final, una vez aprobada la asignatura.</p>				

D) ORGANIZACIÓN EL TRABAJO DURANTE EL CURSO.

13. Distribución del número de horas de trabajo del alumno:		
Segundo Cuatrimestre	Número de horas	Créditos ECTS
CON SUPERVISIÓN DEL PROFESOR	45	1,8
<ul style="list-style-type: none"> Tratamiento de teoría Desarrollos prácticos 	36	1,44
<ul style="list-style-type: none"> Clases teórico-prácticas presencial o por videoconferencia Tutorías en grupos muy reducidos o individualizadas Realización de Exámenes Otras (<i>especificar</i>) Actividades transversales 	8 1	0,32 0,04
TRABAJO PERSONAL DEL ALUMNO. ACTIVIDADES DIRIGIDAS Y ESTUDIO	105	4,2
<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de trabajos, ejercicios u otras actividades dirigidas Programación/Experimentación u otros trabajos con ordenador Lecturas recomendadas, actividades en biblioteca o similar Preparación de presentaciones orales, debates o similar Asistencia a charlas, exposiciones u otras actividades recomendadas 		
Nº TOTAL DE HORAS SEGUNDO SEMESTRE	150	6

14. Cronograma semanal del trabajo de los estudiantes con el profesor:

Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo

15. Calendario de exámenes:

Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo

IMPORTANTE:

Para las convocatorias de **enero-febrero** y **junio** de 2018, el calendario de exámenes del curso 2017-18 está diseñado en la modalidad de **DOBLE VUELTA**, que a su vez se establece igualmente como **CALENDARIO DE INCIDENCIAS**. De esta forma deberán tenerse en cuenta las siguientes circunstancias:

1.- Cada asignatura (presencial y virtual juntas) ofrece dos posibles fechas de examen, y los alumnos podrán elegir SOLO UNA de ellas; la que consideren mejor para sus intereses. Es decir, bajo ningún concepto se puede entender que el alumnado tiene derecho a realizar dos exámenes por asignatura.

2.- Si un alumno o alumna se presentara en la primera de las fechas, y una vez visto el examen considera que no lo va a realizar, **NO TENDRÁ DERECHO A PRESENTARSE** a la segunda fecha de esa misma convocatoria.

Este sistema se ha diseñado para que sea el alumno el que organice su propio calendario de exámenes por convocatoria, de manera que concurra a aquellos exámenes que decida en la fecha que estime oportuno, pero ésta sólo podrá ser una. Todo lo anterior elimina por tanto, las situaciones en las cuales se puede solicitar examen de incidencia (al alumno se le ofrecen dos fechas por cada convocatoria).

4.- En la organización del calendario particular de exámenes por parte de cada alumna o alumno, éste deberá priorizar con carácter **absoluto** el hecho de evitar la coincidencia de exámenes en un mismo día (salvo que sea su deseo); pues decíamos que este sistema significa a su vez “un calendario de incidencias preestablecido”. Si a pesar de las diversas posibilidades, y por acumulación de exámenes de diferentes cursos, un alumno llegara a sufrir dicha circunstancia de coincidencia “no deseada”, deberá proceder a solicitar la correspondiente incidencia como marca el reglamento de la Universidad de Huelva, teniendo que demostrar que en la elaboración de su calendario de exámenes no tuvo otra posibilidad, y obviamente presentar en las asignaturas coincidentes, el certificado de haber realizado el examen.

5.- Para que el profesorado pueda organizar adecuadamente los espacios y –en su caso- el personal docente de apoyo a la realización del examen, con **15 días mínimo de antelación al inicio del calendario de exámenes**, los alumnos que pretendan presentarse a cada examen en la **primera** de las fechas propuestas, **deberán comunicar a cada profesor por el medio que éste indique (y que ofrezca garantías de acuse de recibo)**, su deseo de realizar el examen en esa “primera vuelta”. De este modo, quienes no lo comunicaran, realizarán el examen en la “segunda vuelta”.

Para la convocatoria de **septiembre** de 2018 no se plantea ninguna novedad. Es decir, se ha elaborado un calendario de exámenes por curso académico, con la rotación respecto al curso anterior y con las reglas habituales establecidas por la Universidad de Huelva (Normativa de Evaluación de Grados) en cuanto a posibles coincidencias de exámenes.

E) TEMARIO

16. Temario desarrollado

BLOQUE I: INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES. CULTURA Y CLIMA EN LAS ORGANIZACIONES

Tema 1. Funciones psicosociales del trabajo y valores laborales.

Funciones psicosociales del trabajo. El significado del trabajo. Centralidad del trabajo y normas sociales acerca del trabajo. Valores laborales y metas laborales.

Tema 2. La organización: cultura y clima.

Organizaciones y trabajo. El concepto de organización. Estructura de la organización. La cultura de la organización: concepto y funciones. Modelos y dimensiones de cultura organizacional. Concepto y dimensiones del clima organizacional. Medición del clima.

BLOQUE II: LA EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL. ESTRATEGIAS DE CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL. EL PODER Y LA CONDUCTA POLÍTICA EN LAS ORGANIZACIONES.

Tema 3. Motivación y satisfacción laboral.

La naturaleza y el proceso de la motivación. Teorías de contenido y de proceso sobre motivación laboral. Satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Tema 4. Desarrollo organizacional.

Los procesos de cambio en las organizaciones. El cambio tecnológico. Factores facilitadores e inhibidores del cambio. Desarrollo organizacional y liderazgo. Perspectivas teóricas sobre el liderazgo.

Tema 5. El poder y la conducta política en las organizaciones.

Definiciones de poder. Las bases de poder y sus fuentes. Estrategias y tácticas políticas.

BLOQUE III: EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO: EQUIPOS DE TRABAJO Y COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.

Tema 6. Los grupos en las organizaciones.

Los grupos como unidades básicas de las organizaciones. Funciones de los grupos. Tipología de grupos: grupos formales e informales. La evolución de los grupos. La estructura grupal y las normas grupales. El pensamiento grupal.

Tema 7. Comunicación y trabajo en equipo.

La formación y el desarrollo de equipos de trabajo. Rendimiento y productividad grupal. El proceso de comunicación. Funciones de la comunicación. Tipos de comunicación en las organizaciones. Barreras en la comunicación.

MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Los articulados por el Centro y por el equipo docente de 1º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.