

PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

GRADOENRELACIONESLABORALESYRECURSOSHUMANOS
FACULTADDECIENCIASDELTRABAJOJUNIVERSIDADDEHUELVA
MODALIDAD PRESENCIAL

A)DATOSBÁSICOSDE LAASIGNATURA	
NOMBRE: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	
NOMBRE (en inglés):Workand 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)DATOSBÁSICOSDE LOSPROFESORES				
PROFESOR/PROFESORA: Luisa Rodríguez Fernández				
CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIASDELTRABAJO/Departamento de Psicología Social, Evolutiva y de la Educación				
ÁREA DE CONOCIMIENTO: Psicología social				
Nº DESPACHO: 3.22	E-MAIL:	TLF:959219576		
URLWEB:				
MARCO RESPUESTA CORREO ELECTRÓNICO:48horas, excluyendo fines de semana y festivos.				
HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES:				
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
	09.00-12.30		09.00-11.30	

C)DESCRIPCIÓNDE LAASIGNATURA
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 2019/2020 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 estudios dentro del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Durante las últimas 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.

6. Competencias

BÁSICAS Y GENERALES

CG10 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG14 - Trabajo en Grupo

TRANSVERSALES

CT1 - Dominar correctamente la lengua española, los diversos estilos y los lenguajes específicos necesarios para el desarrollo y comunicación del conocimiento en el ámbito científico y académico.

CT2 - Desarrollo de una actitud crítica en relación con la capacidad de análisis y síntesis.

CT3 - Desarrollo de una actitud de indagación que permita la revisión y avance permanente del conocimiento.

CT6 - Promover, respetar y velar por los derechos humanos, la igualdad sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otra circunstancia personal o social, los valores democráticos, la igualdad social y el sostenimiento medioambiental.

ESPECÍFICAS

CE5 - Aplicar el conocimiento de psicología del Trabajo y Técnicas de negociación

CE15 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

7. Objetivos

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.

8. Metodología

Sesiones académicas teóricas: X	Exposición y debate: X	Tutorías especializada: X
Sesiones académicas prácticas: X	Visitas y excursiones:	Controles de lecturas obligatorias: X

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.

9. Bloques temáticos

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

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.

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

10. Referencias bibliográficas

BÁSICAS:

ALCOVER DE LA HERA, C.M., MARTÍNEZ, D., RODRÍGUEZ, F. Y DOMÍNGUEZ, R. (2004).

Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGrawHill.

DEAGULLÓ, E. Y OVEJERO, A. (2001). Trabajo, individuo y sociedad. Madrid: Pirámide

DEDIEGO, R. Y DONOSO, J. (Coords.) (1998). Psicología del Trabajo: Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. Madrid: Pirámide.

GIL, F. y ALCOVER DELAHERA, C.M. (2005). Introducción a la psicología de las Organizaciones. Madrid: Alianza Editorial.

COMPLEMENTARIAS:

MUCHINSKY, P.M. (2001) Psicología aplicada al trabajo. Paraninfo.

OSCA, A. (2004). Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid:

Sanz y Torres. PALACI, F.J. y PEIRO, J.M. (1995). La incorporación a la empresa. Valencia: Promolibro.

PALACI, F.J. (coord.) (2005) Psicología de las organizaciones. Madrid: Pearson, PrenticeHall.

PEIRO, J.M. y PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (2 vols.). Madrid: Síntesis.

RODRÍGUEZ, A. (Coord.) (1998). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Pirámide.

RODRÍGUEZ, A., DÍAZ, F., FUERTES, F., MARTÍN, M. A., MONTALBÁN, M., SÁNCHEZ, E., YZARCO, V. (2004). Psicología de las organizaciones. Barcelona: Editorial UOC.

RODRÍGUEZ, A.; ZARCO, V. y GONZÁLEZ, J.M. (2009). Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide.

ZARCO, V.; RODRÍGUEZ, A.; MARTÍN-QUIRÓS, M.A. y DÍAZ, D. (2008). Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.

11.Enlaces generales:

Red Europea de Psicología del as 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 delas Organizaciones (SIOP) <http://www.siop.org>

12.Sistema de evaluación:

Examen:	Evaluación continua:	Preparación y exposición de lecturas:	Trabajo práctico:	Otros:
X	X	X	X	

Criterios de evaluación y calificación:

EVALUACIÓN CONTINUA

La evaluación de la asignatura se realizará conforme a la siguiente distribución: el 60% de la nota se obtendrán 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. No está permitido el uso de relojes inteligentes durante la realización del examen.

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. En la elaboración de los informes cualquier condición de plagio, en cualquier extensión llevará aparejada una calificación de cero.

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.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

El alumno podrá acogerse a la evaluación única final. Para acogerse a esta modalidad, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación, lo comunicará a través del correo electrónico luisa.rodriquez@dpces.uhu.es

La evaluación única final se realizará en un solo acto académico que incluirá dos pruebas:

a) Un examen de 60 preguntas con tres alternativas de respuesta. Los errores restarán siendo necesario conseguir un 60% de aciertos para obtener una puntuación de 3 sobre 6.

b) Un examen a desarrollar con 5 preguntas cortas sobre los contenidos prácticos. Será necesario obtener una puntuación de 2 sobre 4 para considerar la prueba superada. La nota final será el resultado de sumar ambas puntuaciones, teniendo que superarse ambas partes.

Por acuerdo del claustro de profesores, en los exámenes se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

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 	8	0,32
<ul style="list-style-type: none"> • Otras (<i>especificar</i>) Actividades transversales 	1	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

<p>14. Cronograma semanal del trabajo de los estudiantes con el profesor: http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-gradosemipresencial</p>
<p>15. Calendario de exámenes: http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-gradosemipresencial</p> <p>IMPORTANTE:</p> <p>Para la convocatoria ordinaria I o de curso, el calendario de exámenes del curso, de todas las asignaturas, salvo las optativas, 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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Este sistema se ha diseñado para que sea el alumno el que organice su propio calendario de</p>

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 ordinaria II o de recuperación de curso, se ha elaborado un calendario de exámenes por curso académico, con la rotación respecto al curso anterior y con las reglas habituales establecidas en Reglamento de la Universidad de Huelva en cuanto a posibles coincidencias de exámenes.

En el caso de la convocatoria ordinaria III o de recuperación en curso posterior el calendario se publicará al inicio del curso.

E) TEMARIO

16. Temario desarrollado

BLOQUE I: INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DELAS 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.