



GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Grado:	
Doble Grado:	Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Asignatura:	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
Módulo:	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
Departamento:	Ciencias Sociales
Año académico:	2014-2015
Semestre:	Segundo semestre
Créditos totales:	6
Curso:	1º
Carácter:	Básica
Lengua de impartición:	Español

Modelo de docencia:	A1
a. Enseñanzas Básicas (EB):	70%
b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):	30%
c. Actividades Dirigidas (AD):	

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

2. RESPONSABLE DE LA ASIGNATURA

Responsable de la asignatura	
Nombre:	Enrique Ruiz Acosta
Centro:	
Departamento:	Educación y Psicología Social
Área:	Psicología Social
Categoría:	Profesor Asociado
Horario de tutorías:	<p>Previa cita por correo electrónico</p> <p>Lunes: 18:00 - 20:30</p> <p>NOTA: En caso de tutorías sobre EPD, es muy recomendable que sean tutorías grupales y asistan todas las personas integrantes del equipo</p>
Número de despacho:	14 - 2 - 23
E-mail:	eruiaco@upo.es
Teléfono:	954348928

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

3.1. Descripción de los objetivos

1. Comprender y aplicar estrategias para la intervención psicológica en contextos organizacionales y del trabajo atendiendo a las bases conceptuales y metodológicas propias de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
2. Desarrollar un enfoque multinivel en el análisis de los procesos psicosociales que se desarrollan en el ámbito organizacional.

3.2. Aportaciones al plan formativo

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones contribuye a la formación del alumnado y futuros profesionales de la gestión de los recursos humanos aportando:

- a) Bases teóricas y conceptuales para conocer y comprender los diferentes aspectos psicosociales de la persona en un contexto laboral y organizacional
- b) Procesos de análisis y aplicación de estrategias de intervención para optimizar el rendimiento, la satisfacción, salud y seguridad de las personas en el trabajo.
- c) Visión y perspectiva de las problemáticas a abordar desde los ámbitos interrelacionales del individuo, del grupo y de la organización

3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos

En especial no se precisa conocimientos previos salvo los instrumentales y más específicamente los relacionados con la gestión y tecnologías de información y comunicación (Biblioteca, Aula Virtual, uso de navegación por Internet y de programas o suites ofimáticas)

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

4. COMPETENCIAS

4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

1. Competencias instrumentales
 - Posesión y comprensión de conocimientos específicos.
 - Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional.
 - Capacidad de practicar la expresión oral y escrita
 - Capacidad de análisis y síntesis
 - Capacidad de organización y planificación
 - Capacidad de gestión de la información
 - Resolución de problemas
 - Toma de decisiones
2. Competencias interpersonales.
 - Trabajo en equipos
 - Habilidades en las relaciones interpersonales
 - Razonamiento crítico
 - Compromiso ético
3. Competencias sistémicas.
 - Aprendizaje autónomo
 - Adaptación a nuevas situaciones
 - Creatividad
 - Iniciativa

4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

- Transmisión y comunicación por escrito y oralmente usando la terminología y técnicas adecuadas
- Selección y gestión de la información relevante y contextual de la persona trabajadora
- Desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito laboral
- Análisis, diagnóstico y toma de decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.
- Participación en la elaboración y diseño de estrategias organizativas.

4.3. Competencias particulares de la asignatura

- Conocimiento y comprensión de la conducta en contextos sociolaborales y organizacionales
- Habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizacional
- Diagnóstico e intervención en la cultura y clima organizacional



GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- Análisis y gestión de procesos psicosociales atendiendo a contextos individuales, grupales y organizacionales
- Apoyo a procesos favorecedores de la persona trabajadora
- Asunción de medidas preventivas de riesgos psicosociales e intervención psicosocial
- Elaboración de propuestas para su inclusión en los diversos Programas de Recursos Humanos.

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

TEMA 1: INTRODUCCIÓN A LA PTO (I): Delimitación Conceptual.

TEMA 2: INTRODUCCIÓN A LA PTO (II): El Individuo en la Organización y en la Sociedad Actual.

TEMA 3: COMPORTAMIENTO Y ORGANIZACIÓN (I): La Socialización Organizacional.

TEMA 4: COMPORTAMIENTO Y ORGANIZACIÓN (II): La Integración del Factor Humano y las Competencias Profesionales.

TEMA 5: CULTURA Y CLIMA EN LAS ORGANIZACIONES

TEMA 6: CAMBIO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES

TEMA 7: PROCESOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y EN LAS ORGANIZACIONES

6. METODOLOGÍA Y RECURSOS

El contenido teórico (EB) del curso se organiza en sesiones presenciales y en las que, a través de una metodología activa participativa, se trabajarán en el aula los diferentes contenidos incluidos en el temario. Las prácticas (EPD) del curso se organizan en sesiones presenciales y no presenciales se trabajarán mediante diversas técnicas grupales, de discusión, debate y de simulación o dramatización. En todo caso, la acción tutorial permitirá al alumnado contactar con el profesorado para plantear dudas relacionadas con el contenido teórico y práctico de la asignatura.

Enseñanzas Básicas (EB):

- Introducción del tema a través de cuestiones sensibilizantes
- Exposición del tema por parte del profesor y asistido por presentaciones dinámicas basadas en las fuentes bibliográficas propuestas para la asignatura
- Aclaración de dudas
- Propuestas para el debate a través de técnicas dirigidas para la discusión y/o representación

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- Orientaciones conceptuales y metodológicas para el buen desempeño de la actividad de EPD de referencia
- En el caso que no se pueda seguir de forma presencial la EB, es imprescindible preparar los contenidos a través de la bibliografía básica recomendada para cada tema

Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo

- Dadas las características y el enfoque psicosocial de la asignatura, por un lado; y, por otro, la necesidad de adquirir y desarrollar competencias personales y profesionales para analizar y gestionar procesos psicosociales en contextos organizacionales, se determina realizar dichas enseñanzas en contexto de trabajo en grupo. Con ello se pretende que se focalice y se atienda la enseñanza tanto en los procesos psicosociales como en la obtención de resultados de las prácticas
- Previamente, en cada EB y de forma ampliada en el aula virtual, se propondrá planteamiento, especificaciones/desarrollo, resultados esperados y evaluación de cada una de las actividades propuestas para las EPD relacionadas por cada bloque temático.
- El alumnado se distribuirá en equipos de tres miembros, preferentemente.
- La metodología general está basada en la acción y participación directa de los miembros de los equipos de trabajo en cada sesión de EPD, tras las especificaciones que realice previamente el profesorado (sea al acabar la impartición de la EB de referencia, a través del espacio previsto en el aula virtual y/o al inicio de la misma sesión de EPD)
- Previamente a las sesiones de EPD, el alumnado tiene que conocer y comprender los contenidos teóricos de referencia para poder adquirir y desarrollar con éxito y de forma eficaz las enseñanzas prácticas. Además, para algunas EPD, se requerirá, de forma especial, reuniones previas que preparen el trabajo en equipo para presentarlo.
- El equipo de trabajo, tendrá carácter permanente a lo largo de la asignatura y se formalizará necesariamente antes que acabe la segunda EPD.
- Antes de finalizar cada EPD, por cada actividad, el equipo de trabajo reflejará en un documento-ficha el aprendizaje de los contenidos prácticos, el desarrollo o procedimiento por el que se ha adquirido el mismo, observaciones sobre el comportamiento grupal y/o cualquier comentario o sugerencia para extrapolar la práctica a una situación real.

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- Al finalizar cada EPD, el equipo entregará al profesorado dicho documento-ficha, como producto directo de la EPD y justificante de su realización con aprovechamiento.
- Al finalizar todas las EPD, se entregará un portafolio grupal, con los documentos generados en las EPD y con los aprendizajes obtenidos por el equipo. Las especificaciones de dicho portafolio y su hoja de evaluación, se colgarán en el espacio previsto del aula virtual con la suficiente antelación.
- La relación de EPD prevista, a realizar en una o dos sesiones, es la siguiente (susceptible de cambios tras detectar necesidades concretas del grupo clase):
 - 1) Formación de equipos de trabajo. Análisis y Estrategias: DAFO-CAME.
 - 2) Desarrollo de Equipo y Sinergias. El Caso NASA
 - 3) Zona de confort vs. aprendizaje en la socialización organizacional
 - 4) Zona de confort vs aprendizaje en la cultura, clima y cambio organizacional
 - 5) Desarrollo de habilidades sociales en procesos de riesgos psicosociales

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

7. EVALUACIÓN

Para considerarse apto/a en la asignatura, se ha de superar tanto la parte de EB como la de EPD.

Evaluación de EB: hasta 70% de la puntuación:

- Prueba de evaluación (60% del total): objetiva por escrito con preguntas de elección múltiple (4 respuestas) y algunas preguntas abiertas de desarrollo.
- Para ser apto/a en la EB, se ha de superar 50% de la prueba objetiva, una vez determinada la modalidad de calificación
- Participación activa y adecuada a los temas tratados (10%) Dicha valoración se realizará conjunta entre el equipo de trabajo y el profesorado; y, se incorporará a la calificación global una vez superada tanto la EB como la EPD.

Evaluación EPD: hasta 30% de la puntuación:

- Para ser apto/a en la EPD, se ha de realizar como mínimo y de forma presencial y completa, las dos primeras y dos últimas sesiones.
- Para ser apto/a en la EPD, se ha de superar 50% de dicha puntuación. Cada sesión de EPD será calificada en equipo y con las indicaciones de evaluación que se aportarán al inicio de la EPD.
- Para asistir a la EPD, lo recomendable, para ser evaluado de forma positiva, el equipo deberá estar presente de forma continuada y hasta final de la sesión más del 50% de los miembros del mismo. Esta recomendación debe obligar a que el equipo sepa gestionar sus conflictos de disponibilidad, asistencia y participación.
- Entre otros, los criterios de evaluación serán: grado de adecuación y tratamiento de los contenidos teóricos (integración, pertinencia, relevancia), grado de aplicabilidad; grado de reflexión y extrapolación de la experiencia, estilo expresivo y adecuación a la terminología a usar, grado de organización y colaboración en/del equipo de trabajo.
- Factor corrector 1: Valoración individual final (hasta +/-1 punto) en el caso que haya una valoración positiva/negativa apreciable en la organización y colaboración dentro de los equipos de trabajo. Dicha valoración la realizará el equipo de trabajo al profesorado mediante registro aportado por éste.

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- Factor corrector 2: Valoración grupal final (hasta +/-1 punto) realizada por la presentación del portafolio grupal al final de la asignatura. Entre otros criterios, se valorará presentación, claridad, concreción y ajuste a lo requerido en las EPDs y especificaciones del portafolio (entre ellas, no superior a 10 páginas)
- En el caso de no superarse la EPD, será no Apto/a en la asignatura y podrá recuperarse a través de otras actividades propuestas por el profesorado en subsiguientes convocatorias.

8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

8.1. Bibliografía General:

- ALCOVER, C.M., MARTÍNEZ, D., RODRÍGUEZ, F. y DOMÍNGUEZ, R. (2009). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGrawHill
- GIL, F. y ALCOCER (coords.) (2005). Introducción a la psicología de las organizaciones. Madrid. Alianza Editorial
- PALACÍ DESCALS (Coord.) (2005) Psicología de la organización. Madrid. Pearson Educación.
- PEREDA, S., BERROCAL, F. y ALONSO, M.A. (2008). Psicología del trabajo. Madrid: Síntesis
- RODRÍGUEZ FERNANDEZ, A. (dir) y ZARCO MARTÍN, V. (dir y coord.) (2009). Psicología del trabajo. Madrid. Pirámide
- ZARCO MARTÍN, V. (dir), RODRÍGUEZ FERNANDEZ, A. (dir) (2008). Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid. Pirámide

8.2. Bibliografía Específica:

- LÓPEZ, L. (2008) Intervención psicológica en la empresa. Madrid: Pirámide
- VEGA, M.T. y GARRIDO, E. (Coord.) (1998) Psicología de las organizaciones. Proceso de socialización y compromiso con la empresa.
- GIL, F. y ALCOVER, C.M. (Coord. y Dir.) (1999) Introducción a la psicología de los grupos. Madrid: Pirámide.
- MAGER STELLMAN, J. (Dir.) (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid. Organización Internacional del Trabajo - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (coords.) (2011). Gestión del conflicto, negociación y mediación. Madrid. Pirámide
- ORDOÑEZ, M. (2009). Psicología del trabajo. Madrid. AEDIPE – Pearson Educación
- OSCA, A. (2004) Psicología de las organizaciones. Madrid: Sanz y Torres



GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- PIÑUEL,, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.
- SEBASTIÁN, M.L. (2010) Sistema triangular de análisis del acoso laboral y gestión de la violencia externa en el lugar de trabajo (SATA 2.0 / Meta –V) Sevilla. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental
- SEBASTIÁN, M.L. (2009) Ergonomía: pautas de actuación. guía para la realización de Evaluaciones Ergonómicas y Psicosociales. Sevilla. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental