

Psicología del Trabajo

2015/2016

Código: 103502

Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500258 Relaciones laborales	OB	2	1

Contacto

Nombre: Vicente Peñarroja Cabañero

Correo electrónico: Vicente.Penarroja@uab.cat

Equipo docente

Sergio Serrano González

Maria Mena Yuste

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Prerequisitos

No se contempla ningún prerequisito

Objetivos y contextualización

Es una asignatura de segundo curso, de carácter introductorio y conceptual como continuación de la asignatura de Psicología de primer curso.

El objetivo general es comprender la relación entre los procesos psicosociales básicos que se dan en las organizaciones y que se presentan en la asignatura, sus consecuencias sobre el comportamiento y los resultados económicos, y conocer algunos procesos de intervención en el área de los RR.HH.

Los objetivos específicos son:

- Conocer qué los nuevos modelos teóricos en Psicología Social de las Organizaciones.
- Conocer los procesos psicosociales básicos en las organizaciones y las herramientas por su análisis, diagnóstico e intervención.
- Conocer algunas estrategias de desarrollo planificado en las organizaciones.
- Saber elaborar un informe de una organización en que se describan las características básicas de esta.
- Saber llevar a cabo el diseño de un proyecto de intervención en la organización.
- Saber identificar los estilos de liderazgo de los responsables de un grupo o unidad organizativa, a partir del análisis de sus comportamientos y de las características del grupo.
- Aplicar conocimientos teóricos a casos prácticos por su resolución.
- Diseñar herramientas de evaluación e intervención.

Competencias

- Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación a los diferentes ámbitos de actuación.
- Automotivarse emprendiendo acciones formativas específicas que actualicen sus conocimientos.
- Diseñar un manual de acogida y documentar un plan de formación para los colectivos a su cargo en relación con sus necesidades.
- Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).

- Identificar los fundamentos de las principales áreas de organización en el campo del trabajo humano.
- Organizar y gestionar la planificación del tiempo.
- Redactar y formalizar informes, escritos.
- Trabajar de manera autónoma.
- Trabajar en equipo.

Resultados de aprendizaje

1. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación a los diferentes ámbitos de actuación.
2. Automotivarse emprendiendo acciones formativas específicas que actualicen sus conocimientos.
3. Comprender el desarrollo de las organizaciones.
4. Conocer el desarrollo de un manual de acogida.
5. Conocer los elementos básicos de la gestión de recursos humanos.
6. Entender y relacionar la formación y los planes de carrera en las organizaciones.
7. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.
8. Reconocer las situaciones de conflicto y saber encontrar soluciones.
9. Redactar y formalizar informes, escritos.
10. Saber los cauces necesarios para proceder al reclutamiento y la selección de personal.
11. Trabajar de manera autónoma.
12. Trabajar en equipo.

Contenido

1. Descripción de la organización: De los modelos clásicos en las nuevas orientaciones (1ECTS).
2. Intervenciones en Recursos Humanos en las Organizaciones (3ECTS):
 1. Proceso de reclutamiento y selección de personal: la incorporación del individuo como miembro de la organización. Proceso, etapas y técnicas.
 2. Entrenamiento y formación de los miembros de la organización: la formación como instrumento para facilitar los cambios organizacionales.
 3. Planes de desarrollo profesional.
3. Los procesos psicosociales complejos en las organizaciones (1ECTS):
 1. Cultura.
 2. Clima.
 3. Diagnóstico Organizacional.
4. Herramientas para la mejora de la gestión de personas (1ECTS):
 1. Liderazgo Situacional.
 2. Desarrollo Organizacional.
 3. Dirección por Valores.

Metodología

La metodología docente de esta asignatura es variada y definida en función de los objetivos propuestos:

- **Clases magistrales** para la mejor comprensión de conceptos, puesto que se ampliarán las explicaciones con ejemplos y se buscará la interactividad
- **Prácticas en el aula** con el objetivo de ejemplificar los conceptos que se trabajan en la misma sesión en que se presentan.
- **Proyecto transversal** que permite la incorporación de toda la información trabajada y su mejor asimilación, a la vez que se posibilita el aprendizaje de las competencias establecidas en la asignatura.
- **Resolución de casos prácticos** a través de un entorno virtual de simulación de organizaciones.

Para llevar a cabo la asignatura, se han diseñado diferentes organizaciones relacionadas entre sí, que plantean diferentes procesos o demandas en que el alumno tendrá que intervenir y tomar decisiones. El trabajo será realizado básicamente a través de una herramienta informática que permitirá a los alumnos

acceder, vía Internet, a estas distintas realidades organizativas. Mediante este espacio virtual, el alumno conocerá la organización y su demanda, y podrá obtener la información que requerirá para el análisis de esta.

Mediante este tipo de material, el alumno tendrá que poner en práctica una serie de técnicas y procedimientos, de tal forma que se atiendan las demandas planteadas.

Actividades

Título		Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas				
Análisis de situaciones reales		15	0,6	3, 5
clases magistrales		19,5	0,78	5, 10
Resolución de casos prácticos		18	0,72	3, 4, 5, 6, 9, 10
Tipo: Supervisadas				
Elaboración de proyectos		10	0,4	1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12
Seguimiento de informes del proyecto		5	0,2	2, 5, 7, 11, 12
Tipo: Autónomas				
Análisis de casos prácticos con plataforma de simulación de empresas		35	1,4	1, 7, 9, 11
Búsqueda Bibliográfica		10	0,4	2, 7, 11
Estudio		20	0,8	2, 7, 11
Lectura de textos		5	0,2	2, 7, 11
Redacción de informes		5	0,2	1, 7, 9, 11

Evaluación

La evaluación de la asignatura se realizará mediante un proceso de evaluación continua, donde el alumno irá presentando el producto de las diferentes tareas explicadas en clase en las fechas fijadas. El alumno de forma continua irá recibiendo un feedback sobre su proceso de aprendizaje por parte del profesor.

La evaluación continuada tiene 3 objetivos fundamentales:

- 1) Monitorizar el proceso de enseñanza- aprendizaje, permitiendo tanto al estudiante como al profesor conocer cómo se van logrando las competencias y poner las herramientas necesarias para corregir posibles desviaciones.
 - 2) Incentivar el esfuerzo continuado.
 - 3) Verificar que el alumno ha logrado las competencias determinadas en esta materia.
- La evaluación se realizará a lo largo de todo el curso con una parte grupal (entre 4 y 6 personas) y una individual.

Parte grupal (60% de peso en la nota final):

- Elaboración de un proyecto basado en un caso real simulado en un entorno virtual, el cual consta de tres evidencias de aprendizaje (60% de peso en la nota final).

Parte individual (40% de peso en la nota final):

- Resolución de un ejercicio presentado en clase (10% de peso en la nota final).
- Dos pruebas escritas que se realizarán a lo largo del curso en horario de clase (15% de peso en la nota final cada una de las pruebas).

Reevaluación: Esta asignatura NO contempla ningún tipo de reevaluación por tratarse de evaluación continua.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Elaboración de un proyecto basado en un caso simulado en un entorno virtual	50	1,5	0,06	4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12
Prueba escrita	15	1,5	0,06	3, 4, 5, 6, 8, 10
Prueba escrita	15	1,5	0,06	3, 4, 5, 6, 8, 10
Resolución de un ejercicio presentado en clase	10	1,5	0,06	7, 8, 9, 11
Resolución del ejercicio grupal presentado en clase	10	1,5	0,06	2, 3, 5, 7, 12

Bibliografía

Bibliografía básica:

Alcover, C. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw-Hill.

Dolan, S.; Schuler, R.; Jackson, S. y Valle, R. (2003). La gestión de los Recursos Humanos (3ª Ed.). Madrid: McGraw Hill.

Gasalla, J.M. (2005). La nueva dirección de personas: marco paradójico del talento directivo (7ª Ed.). Madrid: Pirámide.

L. Gómez Mejía, D. Balkin, R. Cardy (1999). Gestión de RR.HH.. Ed. Prentice Hall.

Leal Millán, A. y Alfaro, L. Odó (1999). El factor humano en las Relaciones Laborales. Manual de Dirección y Gestión. Ed. Pirámide.

Bibliografía complementaria:

Gasalla, J.M. (2005). La nueva dirección de empresas y el directivo. Prentice Hall. Madrid.

Martín-Quiros, M.A y Zarco, V. (2009). Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los Recursos Humanos. Un área abierta a la reflexión. Pirámide: Madrid.

Myers,D.G. (1987). Psicología Social. México: MacGraw Hill.

Martín, A. (1995). Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical. Consejo Económico y Social: Madrid.