

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2502443 Psicología	OB	3	2

Contacto

Nombre: Susana Pallarés Parejo
Correo electrónico: Susana.Pallares@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)
Algún grupo íntegramente en inglés: No
Algún grupo íntegramente en catalán: Sí
Algún grupo íntegramente en español: No

Equipo docente

María Inmaculada Gonzalez Diaz
Oscar Tresserra Tuesta
Lidia Arroyo Prieto
Clara Selva Olid

Prerequisitos

Estrictamente hablando, no hay requisitos previos para cursar la "Psicología de las organizaciones". Sin embargo, después de haber estudiado al tema de "la influencia social y los grupos" este, proporciona la base para un mejor aprovechamiento de las actividades de aprendizaje planteadas. Cursar esta asignatura es un paso previo fundamental para la mención de la "Psicología del trabajo y recursos humanos" en el cuarto año.

Objetivos y contextualización

Psicología de las organizaciones es la única asignatura del ámbito del trabajo que es obligatoria y que se imparte en el segundo semestre del tercer año del grado en psicología.

En cuanto a los objetivos formativos, los estudiantes al acabar serán capaces de :

- Describir las características de las organizaciones modernas
- Enumerar los temas, enfoques de las áreas de aplicación que dan especificidad al estudio psicológico de los fenómenos organizativos.
- Explicar la supuestos de las teorías más importantes en la disciplina.
- Analizar fenómenos organizacionales mediante modelos conceptuales.
- Reflejar las limitaciones de la disciplina tanto en lo que se refiere a la investigación como la intervención.

Competencias

- Analizar las demandas y las necesidades de personas, grupos u organizaciones en diferentes contextos.
- Aplicar técnicas para recoger y elaborar información sobre el funcionamiento de los individuos, grupos u organizaciones en su contexto.
- Distinguir y relacionar los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.
- Elaborar y redactar informes técnicos sobre los resultados de la evaluación, la investigación o los servicios solicitados.
- Reconocer las limitaciones propias y de la disciplina, en los diferentes ámbitos de la práctica profesional.
- Trabajar en equipo.
- Utilizar las diferentes tecnologías de la información y la comunicación para finalidades diversas.
- Valorar, contrastar y tomar decisiones sobre la elección de los métodos y de los instrumentos de medida adecuados en cada situación o contexto de evaluación.

Resultados de aprendizaje

1. Aplicar modelos de análisis organizacional como el análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades).
2. Describir las características de los principales modelos teóricos de la disciplina.
3. Diseñar la estructura de un informe o presentación en función de los contenidos a comunicar y las características de los destinatarios.
4. Elaborar esquemas, tablas y mapas conceptuales que favorezcan la comunicación de los resultados de evaluación, investigación o intervención a los actores implicados.
5. Identificar las dimensiones de los fenómenos organizacionales.
6. Identificar las temáticas significativas y el conocimiento disciplinar relevante para las demandas y necesidades de grupos y organizaciones.
7. Identificar los diferentes niveles de análisis e intervención (individual, grupal y organizacional).
8. Interpretar información recabada a partir de cuestionarios y entrevistas individuales y grupales en congruencia con los modelos conceptuales empleados.
9. Planificar las diferentes etapas en el diagnóstico de una organización tomando en cuenta la especificidad del caso.
10. Plantear objetivos o metas viables y pertinentes a partir del análisis de las demandas de grupos y organizaciones.
11. Reconocer las limitaciones propias y de la disciplina, en los diferentes ámbitos de la práctica profesional.
12. Reconocer los elementos básicos de una organización.
13. Redactar informes que argumenten clara y detalladamente los aspectos críticos del proceso de evaluación, investigación o intervención.
14. Seleccionar conceptos pertinentes para el análisis de la información a recabar.
15. Seleccionar las técnicas e instrumentos de diagnóstico adecuados en cada caso.
16. Trabajar en equipo.
17. Utilizar las diferentes tecnologías de la información y la comunicación para finalidades diversas.

Contenido

Bloque 1. Introducción

- La psicología de las organizaciones: orígenes, desarrollo y ámbito.
- El concepto de organización y los fenómenos organizacionales.

Bloque 2. La organización como unidad de análisis

- La estructura de la organización
- Comunicación, cultura y clima organizacional.

Bloque 3. Individuos y grupos como unidad de análisis

- Motivación, satisfacción y calidad de vida laboral
- Liderazgo, grupos y equipos de trabajo.
- Toma de decisiones
- Conflicto y negociación

Bloque 4. Aplicaciones

- Diagnóstico organizacional: modelos y pautas.
- Ámbitos relacionados: gestión de recursos humanos, psicología del trabajo y consultoría de procesos.

Metodología

El curso integra diferentes tipos de actividades en dos áreas claramente diferenciadas. Por un lado, una serie de conferencias temáticas, relacionadas con los contenidos del tema. Por otra parte, una serie de sesiones de trabajo en pequeños grupos con actividades tales como: seminarios (lectura y discusión de textos previamente seleccionados), análisis, desarrollo y presentación de proyecciones y discusión de materiales audiovisuales.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Conferencias	13,5	0,54	2, 5, 6
Sesiones de trabajo en grupos pequeños	22	0,88	1, 7, 8, 9, 10, 12, 14
Tipo: Supervisadas			
Análisis de casos en aula virtual	2,5	0,1	5, 12, 14
Tutorías en grupos pequeños	1	0,04	3, 14, 15
Tipo: Autónomas			
Análisis de datos	25	1	1, 8, 11, 14
Busqueda bibliográfica	14	0,56	14, 15, 17
Lectura y estudio de contenidos	20	0,8	2, 5, 12
Planificación y recogida del contexto organizacional	30	1,2	7, 9, 15, 16
Redacción y presentación de informes	18	0,72	3, 4, 13

Evaluación

La evaluación del curso tendrá 5 evidencias

. La primera evidencia es la resolución de actividades de dos de cuatro en un entorno Web de organizaciones simuladas (e.). Esta evidencia tiene un peso del 10% de la nota final del curso. Las actividades serán llevadas a cabo y evaluadas durante todo el curso.

. La segunda evidencia incluye cinco entregas, uno para cada una de las cinco fases en un proceso de análisis organizacional. Las entregas llevará a cabo en pequeños grupos (4 o 5 personas) y serán evaluadas a lo largo del curso. Esta evidencia tiene un peso de 25% en la nota final.

. La tercera evidencia es la presentación, hacia el final del curso, de un poster con el análisis organizacional. El poster y su presentación también se llevará a cabo en pequeños grupos y tienen un peso del 20% en la calificación final del curso.

. La cuarta evidencia es una prueba de opción múltiple que evalúa el conocimiento de los contenidos de las secciones 1, 2 y 3 y tiene un peso de 25% en la nota final.

. La 5 evidencia es la resolución de un ensayo de tipo de caso, que evalúa la reflexión respecto de la aplicación de la disciplina y, por lo tanto, se centra en el bloque temático 4. Este examen tiene un peso del 20% de la nota final.

Los estudiantes que presenten evidencia de aprendizaje (uno o más) con un peso mayor o igual a 4 puntos o 40% aparecerá como "evaluables". En la reevaluación, sólo se pueden presentar los alumnos con calificaciones de 4 a 4.99, en el marco general para el curso. El sistema de la evaluación sólo puede aumentar el grado hasta un grado máximo de 5.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
EV1 Resolución de dos actividades en e.OS	10%	0	0	1, 12, 17
EV2 Entrega de cada una de las fases del ejercicio de análisis	25%	0	0	6, 8, 9, 10, 14, 15, 16
EV3. Presentación del poster sobre el ejercicio de análisis	20%	0	0	3, 4, 7, 5, 8, 13
EV4 Examen tipo test del bloque 1,2,y 3	25%	2	0,08	2
EV5. Análisis de una caso Bloque 4	20%	2	0,08	7, 11

Bibliografía

Bibliografía

Anderson, N., Ones, D.S. y Viswesvaran, C. (Eds.), (2001). Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (Vols. 1 y 2). London: Sage.

Brown, S. D y Lent, R. W. (Eds.). (2005). Career development and counseling: putting theory and research to work. Hoboken N.J.: John Wiley and Sons.

Cooper, G. L. (Ed.). (2000). Classics in management thought. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Denison, D. R. (1996). What is the difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of Management Review, 21(3), 619-654.

Grey, C. (2005). A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations. London: Sage.

Hatch, M. (2006). Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives (2da ed.). New York: Oxford University Press.

Jex, S.M. (2002). Organizational Psychology a Scientist-Practitioner Approach (2da ed.). New York: Wiley.

Mintzberg, H. (1993). Structures in fives. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Peiró, J. M. (1991). Psicología de la organización (Vols. 1 y 2). Madrid: UNED.

Perrow, C. (1973). The short and glorious history of organizational theory. Organizational Dynamics, 2(1), 3-15.

Quijano de Arana, S. D. (1993). La psicología social en las organizaciones: fundamentos. Barcelona: PPU.

Rodríguez, A. (1992). Psicología de las organizaciones: teoría y método. Barcelona: PPU.

Rodríguez, A. (Coord.), (1998). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.

Rodríguez, A. (Coord.), (2003). Psicología de las organizaciones. Barcelona: Editorial UOC.

Enllaços Web

European Association of Work and Organizational Psychology: <http://www.eawop.org/web/>

European Network of Work and Organizational Psychologists: <http://www.enop.ee/>

Society for Industrial and Organizational Psychology: <http://www.siop.org/>