

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OT	0	1

## Contacto

Nombre: Susana Pallarés Parejo

Correo electrónico: Susana.Pallares@uab.cat

## Equipo docente

Juan Manuel Muñoz Justicia

Jesus Rojas Arredondo

Leonor Maria Cantera Espinosa

Francisco Javier Tirado Serrano

Clara Selva Olid

## Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

## Equipo docente externo a la UAB

Maite Martinez

Miriam Diez

## Prerequisitos

Este módulo está diseñado para los estudiantes que no han cursado una carrera de licenciatura o grado en Psicología.

## Objetivos y contextualización

El módulo explora distintos fenómenos psicosociales de gran relevancia para la comprensión, la toma de decisiones y la intervención en las organizaciones.

Al finalizar el módulo, el estudiante será capaz de:

- Describir las características, condicionantes y efectos de fenómenos y procesos psicosociales relevantes para comprender el funcionamiento cotidiano de una organización.
- Analizar distintas problemáticas y situaciones organizacionales en función de los aspectos psicosociales con los que guardan relación.

Explicar las relaciones entre diferentes procesos de recursos humanos y distintos fenómenos y procesos psicosociales.

## **Competencias**

- Aplicar principios y marcos de corte psicosocial en el análisis de aspectos propios de contextos organizacionales.
- Delimitar necesidades de RRHH en las diferentes áreas que configuran una organización, desde una aproximación proactiva y sistémica.
- Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Trabajar en equipo aprovechando la diversidad de formas de pensar y hacer de los compañeros de trabajo.

## **Resultados de aprendizaje**

1. Identificar aspectos o fenómenos de tipo psicosocial relevantes para comprender determinada situación y para implementar algún programa o sistema en el ámbito de los RRHH
2. Organizar información relevante sobre los factores psicosociales que pueden incidir en algún programa o sistema de RRHH
3. Tener en cuenta la diversidad de puntos de vista y formas de pensar y sentir al formular hipótesis sobre las necesidades en materia de RRHH en las diferentes áreas
4. Valorar el impacto que determinadas acciones, programas o sistemas podrían tener en el bienestar de los miembros de una organización

## **Contenido**

### **1.- Perspectiva psicosocial de las organizaciones**

### **2.-Los grupos desde la Psicología Social.**

Concepto de grupo. Cohesión grupal. Pensamiento grupal.

### **3.-El liderazgo en la organización.**

Conceptos claves para trabajar en la organización. Liderazgo y trabajo en equipo. Los roles en el equipo eficaz.

### **4.-Motivación y satisfacción laboral**

Significado del trabajo. Conceptos de motivación, satisfacción laboral y engagement. Modelos y teorías para el estudio de la motivación y satisfacción laboral. Evaluación: Instrumentos de medida y técnicas de análisis.

### **5.- Toma de decisiones en la organización**

Introducción a la TD. Toma de decisiones individual y grupal. Generación de ideas y búsqueda de soluciones

### **6.- Calidad de vida laboral**

Violencia y entorno social .Aspectos generales en torno a la violencia laboral. Aspectos específicos en cuanto a la violencia laboral

### **7.- Visión sistemática e integradora de los procesos en la organización**

## **Metodología**

Clases expositivas. La presentación de los diferentes contenidos temáticos se realizará mediante exposiciones por parte de los docentes responsables del módulo.

Presentación de casos. Se analizarán en el espacio aula casos relacionados con los diversos contenidos para revisar actuaciones prácticas de los profesionales.

Ejercicios. Se llevaran a cabo dinámicas , rol playing y experimentos que permitan al estudiante asentar sus conocimientos y trabajar las competencias asignadas al módulo

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
<b>Tipo: Dirigidas</b>			
clase magistral	15	0,6	2
ejercicios y juegos	15	0,6	1, 4
<b>Tipo: Supervisadas</b>			
Defensa del Plan de Actuacion	2	0,08	2
tutorias colectivas	30	1,2	3
<b>Tipo: Autónomas</b>			
Busqueda y revisión bibliografica, analisis de un caso.	58	2,32	2, 3, 4

## Evaluación

**Evidencia 1. Trabajo escrito (Informe) sobre un caso** que presenta el Máster y que implica una propuesta de actuacióndesde RRHH.

Es una evidencia trasversal que engloba todos los contenidos impartidos. El caso que se presenta debe ser analizado en grupo de 3 personas. El proceso a seguir será:

- 1.- Identificar los diferentes agentes que intervienen en el caso en relación a los contenidos del módulo. Esta identificación tendrá un peso del 20% de la nota final.
- 2.-Analizar las diferentes situaciones que se plantean, conflictivas o no y argumentar lo que acontece a la vista de lo aprendido en el módulo. Este análisis tendrá un peso del 25% de la nota final.
- 3.-Elaborar un Plan de acción o intervención de mejora (respecto a lo analizado) desde los RRHH. Este Plan tendrá un peso del 35% de la nota final

**Evidencia 2. Defensa pública del Plan de acción elaborado.**

Esta defensa constará de una exposición argumentada, se hará en el aula . Se realizará en la última sesión y tendrá un peso del 15% de la nota final

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
EV 1: Elaboración de un Plan de Acción	80%	28	1,12	1, 2, 3, 4
EV 2: Defensa argumentada del Plan de Acción	20%	2	0,08	2

## Bibliografía

Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill.

Askew, D. A., Schluter, P. J., & Dick, M. L. (2013). Workplace bullying - what's it got to do with general practice? *Australian Family Physician*, 42(4), 186-188

Cao, Y., Yang, J., Ramirez, M., & Peek-Asa, C. (2013). Characteristics of workplace threats requiring response from a university threat assessment team. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1),

Cartwright,D. (1968). Naturaleza de la cohesión de grupo En D.Cartwright y A.Zander (eds.) Dinámica de grupos: investigación y teoría. México: Trillas.

Collier,G.; Minton,H.L. y Reynolds,G. (1991). Escenarios y tendencias de la psicología social. Madrid: Tecnos.

Da Rosa Tolfo, S. (2013). Acoso laboral. Aportaciones teóricas y sugerencias de acciones. In Cantera, L., Pallarès, S. & Selva, C. (Comp.). Del Malestar al Bienestar Laboral. (pp. 105-133). Barcelona: Amentia

De Cremer, D., Van Dick, R., & Murnighan, J. K. (2011). Social psychology and organizations. New York: Routledge.

Furnham, A. (2001). Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Press.

Grados Espinoza, J. (2011) Toma de decisiones. Dinámicas de aprendizaje, autoconocimiento y comprensión. Colombia. Ed. Trillas.

Hogg,M. (1987). La cohesión de grupo. En C.Huici (Dir.) Estructura y procesos de grupo. Vol 1. Madrid: UNED.

Hogg,M: (1987). Identidad social y cohesión de grupo. En J.C.Turner (Ed.). Redescubrir el grupo social. Madrid: Pirámide.

Hollenbeck, J.R., Ilgen, D.R., Sego, D.J., Hedlund,J., Major, D.A., Phillips, J. (1995). Multilevel theory of team decision making: Decision performance in teams incorporating distributed expertise. *Journal of Applied Psychology* 80, 292-316.

Janis, I. L. (1987). Pensamiento grupal. *Revista de Psicología Social*, 2(1), 126-180.

Latham, G. P. y Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.

Lipshitz, R., Klein, G., Orasanu, J., Salas, E. (2001). Taking stock of naturalistic decision making. *Journal of Behavioral Decision Making* 14, 331-352

Martínez-Tur, V., Ramos, J. y Moliner, C. (Coords.) (2015). Psicología de las organizaciones. Madrid: Síntesis.

McQueen, A. (2005). A Groupthink Perspective on the Invasion of Iraq. *International Affairs Review*, 14(2), 53-79.

Mendoza, I.A., Ortiz, M.F. Parker, H.C. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo Transformacional. *Revistas del centro de investigación* (México). 7, 27,24-41.

Parker, S. K. (2014). Beyond Motivation: Job and Work Design for Development, Health, Ambidexterity, and More. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo (Vol. I). Madrid: Síntesis.

Piñuel y Zabala, I. (2001). "Mobbing" :Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.

Rico,R.; Alcover, C.M. y Taberner, C. (2010) Efectividad de los Equipos de Trabajo, una revisión de la última década de Investigación (1999.2009). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 26,1, 47-71.

Rubio de Medina, M. D. (2008). Extinción del contrato laboral por acoso moral :Mobbing (2aed.). Barcelona: Bosch.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review, 12, 173-194.

Yukl, G. A., & Moreno López, Y. (2008). Liderazgo en las organizaciones. Madrid [etc.]: Prentice Hall.