

Psicología del Trabajo

Código: 103502

Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500258 Relaciones laborales	OB	2	1

Contacto

Nombre: Maria Teresa Lara Vila

Correo electrónico: teia.lara@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

Maria Teresa Lara Vila

Sergi Serrano González

Prerequisitos

Haber cursado previamente la asignatura de Psicología del grado de RRLL

Objetivos y contextualización

Es una asignatura de segundo curso, de carácter más especialista, 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 estudian en la asignatura, sus consecuencias sobre el comportamiento y los resultados socioeconómicos, y conocer algunos procesos de intervención en el área de los RR.HH.

Los objetivos específicos son:

- Conocer los nuevos modelos teóricos en Psicología Social de las Organizaciones.
- Conocer los procesos psicosociales básicos en las organizaciones y las herramientas para su análisis, diagnóstico e intervención.
- Conocer algunas estrategias de desarrollo planificado en las organizaciones.
- Saber elaborar un informe de una organización en el que se describan las características básicas de ésta.
- 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 para 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.
- Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección).
- 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.
- Elaborar proyectos de comunicación interna para los grupos laborales.
- Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.
- Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).
- Organizar y gestionar la planificación del tiempo.
- Proponer soluciones a los conflictos laborales y a las situaciones que puedan provocarlos a través de la mediación y de la negociación.
- 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 las estrategias en la toma de decisiones.
6. Conocer los elementos básicos de la gestión de recursos humanos.
7. Conocer los elementos y factores clave en el desarrollo de los equipos.
8. Entender y relacionar la formación y los planes de carrera en las organizaciones.
9. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.
10. Reconocer al grupo como sistema clave dentro de una organización.
11. Reconocer las situaciones de conflicto y saber encontrar soluciones.
12. Reconocer los fundamentos y las técnicas de negociación.
13. Redactar y formalizar informes, escritos.
14. Saber los cauces necesarios para proceder al reclutamiento y la selección de personal.
15. Saber utilizar las herramientas y la metodología adecuada en materia de gestión de recursos humanos.
16. Trabajar de manera autónoma.
17. Trabajar en equipo.

Contenido

1. Descripción de la organización: De los modelos clásicos a las nuevas orientaciones (1ECTS).
2. Intervenciones en Recursos Humanos en las Organizaciones (3ECTS):
 1. Proceso de reclutamiento y selección de personal: la incorporación de la persona 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 y Clima organizacional
 2. Motivaciónn Laboral
4. Herramientas para la mejora de la gestión de personas (1ECTS):
 1. Liderazgo Situacional
 2. Dirección por Valores

Metodología

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

- Clases magistrales para la mejor comprensión de conceptos, puesto que se ampliarán las explicaciones con ejemplos y se buscará la participación.
- Prácticas en el aula con el objetivo de exemplificar los conceptos presentados en cada sesión.
- 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 parte práctica de la asignatura, se ha diseñado un entorno virtual que simula una organización real. Mediante este espacio virtual el alumnado conocerá la organización y su demanda, y podrá obtener la información que requerirá para intervenir y ofrecer soluciones en las diferentes demandas de ésta.

Mediante este tipo de material el alumnado tendrá que poner en práctica una serie de técnicas y procedimientos para satisfacer las demandas planteadas.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Análisis de situaciones reales	15	0,6	3, 6
Resolución de casos prácticos	18	0,72	3, 4, 6, 8, 13, 14
clases magistrales	19,5	0,78	6, 14
Tipo: Supervisadas			
Elaboración de proyectos	11,5	0,46	1, 3, 4, 6, 8, 9, 13, 14, 17
Seguimiento de informes del proyecto	5	0,2	2, 6, 9, 16, 17
Tipo: Autónomas			
Análisis de casos prácticos con plataforma de simulación de empresas	35	1,4	1, 9, 13, 16
Búsqueda Bibliográfica	10	0,4	2, 9, 16
Estudio	20	0,8	2, 9, 16
Lectura de textos	5	0,2	2, 9, 16
Redacción de informes	5	0,2	1, 9, 13, 16

Evaluación

La evaluación de la asignatura se lleva a cabo mediante un proceso de evaluación continua, donde el alumnado va presentando el producto de las diferentes tareas explicadas en clase en las fechas fijadas y de forma continuada irá recibiendo un feedback sobre su proceso de aprendizaje por parte del profesorado.

La evaluación continuada tiene 3 objetivos fundamentales:

- 1) Monitorizar el proceso de enseñanza aprendizaje, permitiendo tanto al alumnado como al profesorado conocer cómo se van logrando las competencias y poner las herramientas necesarias para rectificar si fuera necesario.
- 2) Incentivar el esfuerzo continuado.
- 3) Verificar que el alumnado 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 (50% 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 (50% de peso en la nota final).

Parte individual (50% de peso en la nota final):

- Dos pruebas escritas que se realizarán a lo largo del curso en horario de clase (25% de peso en la nota final cada una de las pruebas).

Reevaluación: La reevaluación será a partir de un tres en la nota final del curso (media de todas las evidencias entregadas a lo largo del curso). Como hay una parte individual y una en grupo en esta asignatura, la reevaluación de cada una de las dos partes será diferente. Por un lado, la reevaluación de la parte individual consistirá en un examen final. Por la otra, en la parte en grupo, los trabajos que no superen el 5, deberán ser repetidos.

Plagio: El plagio está totalmente prohibido. Para poder valorar la evolución del aprendizaje de los estudiantes es indispensable que los trabajos sean versiones originales. Las actividades evaluables que no respeten esta premisa básica, dado que harían imposible la evaluación en términos de aprendizaje del estudiante, comportarán calificar la prueba con un suspenso. Así aquel trabajo o actividad evaluable de la asignatura donde se haya cometido plagio será suspendida automáticamente.

Además, cualquier trabajo que contenga un fragmento de texto que reproduzca otro fragmento de texto sin hacer referencia a la fuente original (ya sea otra prueba o publicación), también será considerado plagio.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Elaboración de un proyecto basado en un caso simulado en un entorno virtual	50	3	0,12	1, 4, 6, 7, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17
Prueba escrita	25	1,5	0,06	2, 3, 4, 6, 8, 11, 14
Prueba escrita	25	1,5	0,06	2, 3, 4, 6, 8, 11, 14

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 (3^a Ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Gasalla, J.M. (2005). La nueva dirección de personas: marco paradójico del talento directivo (7^a Ed.). Madrid: Pirámide.
- Martínez-Tur, V., Ramos, J. y Moliner, C. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Síntesis.
- 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.
- L. Gómez Mejía, D. Balkin, R. Cardy (1999). Gestión de RR.HH.. Ed. Prentice Hall.
- Martín-Quirós, 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.

Software

No es necesario ningún soporte informático específico