

Titulación	Tipo	Curso
2500258 Relaciones laborales	OB	2

Contacto

Nombre: Enrique Baleriola Escudero

Correo electrónico: enrique.baleriola@uab.cat

Equipo docente

Maria Teresa Lara Vila

Sergi Serrano González

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

Haber cursado previamente la asignatura de Psicología del grado de RRLL. Además, la docencia de la asignatura se impartirá teniendo en cuenta la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

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. Introducción: De los modelos clásicos a las nuevas orientaciones.
2. Teorías e Intervenciones en Psicología del Trabajo.
3. Los procesos psicosociales complejos en las organizaciones
4. Herramientas y tecnologías en la Psicología del trabajo
5. Retos de la Psicología del Trabajo

Actividades formativas y Metodología

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

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 ejemplificar 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.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Prueba escrita	30	1,5	0,06	6, 4, 14, 11, 2, 8, 3
Trabajo grupal: trabajo de un caso	40	4,5	0,18	1, 13, 15, 6, 4, 7, 14, 5, 9, 12, 10, 8, 16, 17
Trabajo individual: análisis de casos	30	0	0	6, 4, 14, 11, 2, 8, 3

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.

Código Evidencia	Denominación	Peso	Formato	Autoría	Via	Semana
Ev1	Examen de alternativa múltiple sobre los contenidos del programa de teoría	30%	Escrito	Individual	Presencial	Segundo periodo evaluativo
Ev2	Informe individual: análisis de casos	30%	Escrito	Individual	Presencial	Entre las semanas 7 y 10
Ev3	Trabajo grupal: caso práctico	40%	Escrito	Grupal	Presencial	Entre las semanas 10 y 12

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, comportarían 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.

Evaluación única: Las personas que hayan justificado esta modalidad de evaluación disponen de tres actividades: 1 prueba escrita (50%) y una actividad práctica consistente en un proyecto (50%). La

reevaluación será específica para cada una de las dos partes. Las personas que se acojan a esta evaluación deben comunicarlo al profesorado de la asignatura al inicio del curso.

Bibliografía

Bibliografía básica:

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

Blanch, J. M. (2012). *Trabajar y Bienestar*. Barcelona: UOC.

Dolan, Simon L.; Schuler, Randall; Jackson, Susan; i Valle, Ramón. (2003). *La gestión de los Recursos Humanos* (3ª Ed.). Madrid: McGraw Hill.

Foucault, M. (2009). *Nacimiento de la biopolítica: curso del Collège de France (1978-1979)*. Akal.

Gálvez, A. i Tirado, F. (2012) *Capitalismo y trabajo. Problemàtiques socials del món contemporani*. Barcelona: Editorial UOC.

Garrido, A. (coord.). (2004). *Sociopsicología del Trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.

García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R., i Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 146-176. Retrieved June 25, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2013000100008&Ing=en&tIng=es.

Han, B. C. (2014). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder.

Köhler, H. i Martín, A. (2005). *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta.

Martínez-Tur, Vicente; Ramos, José i Moliner, Carolina. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Síntesis.

Román Onsalo, Marisa; Alfaro de Prado, Ana María; Rodríguez, Lucía i Leal Millán, Antonio Genaro (coord.) (2001) *El factor humano en las Relaciones Laborales*. Manual de Dirección y Gestión. Madrid: Ed. Pirámide.

Romero Caraballo, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.72783>

Selva, C. i Tresserra, O. (2014). Flexibilidad global, sinécdoque de progreso. *Athenea digital*, 14(2).

Saura, G., & Bolívar, A. (2019). Sujeto académico neoliberal: Cuantificado, digitalizado y bibliometrificado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(4), 9-26.

Tirado, F., Gálvez, A. i Baleriola, E. (2017). *Las organizaciones en el siglo XXI. Un enfoque psicosocial y político*. Barcelona: Editorial UOC.

Tirado, F., Baleriola, E. i Gálvez, A. (2017). *Critical Management Studies. Hacia unas organizaciones más éticas y sostenibles*. Barcelona: Editorial UOC.

Zuboff, Soshana. (2020). *La Era del Capitalismo de la Vigilancia*. Paidós.

Bibliografía complementaria:

Gasalla, José María. (2005). *La nueva dirección de empresas y el directivo*. Madrid: Pretics Hall.

Gómez Mejía, Luis; Balkin, David; Cardy, Robert. (1999). *Gestión de RR.HH.* Madrid: Ed. Prentice Hall.

Martín-Quirós, María Angustias y Zarco, Victoria (2009). *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los Recursos Humanos. Un área abierta a la reflexión*. Madrid: Ed. Pirámide

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

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

Software

No es necesario ningún soporte informático específico

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(PAUL) Prácticas de aula	11	Español	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(PAUL) Prácticas de aula	12	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(PAUL) Prácticas de aula	51	Catalán	primer cuatrimestre	tarde
(TE) Teoría	1	Español	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(TE) Teoría	51	Catalán	primer cuatrimestre	tarde