

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Psicología del Trabajo y las Organizaciones

PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Psicología

GRUPO: 1819-01

CENTRO: Facultad de Ciencias de la Salud

CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio

ECTS: 6,0

CURSO: 3º

SEMESTRE: 1º Semestre

IDIOMA EN QUE SE IMPARTE: Castellano

DATOS DEL PROFESOR

NOMBRE Y APELLIDOS: Yuxa Maya López

EMAIL: @uemc.es

TELÉFONO: 983 00 10 00

CV DOCENTE:

Méritos Académicos:

Máster: Metodología de investigación en ciencias de la salud, en curso. Centro: Universidad de Huelva. Fecha: 2017-2018

Doctorado: Psicología del trabajo y de las organizaciones y de los recursos humanos. Centro: Universidad Complutense de Madrid. Fecha: 2014-2017

Máster: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de los Recursos Humanos. Centro: Universidad Complutense de Madrid. Fecha: 2007-2014

Máster: Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento. Centro: Universidad Complutense de Madrid. Fecha: 2006-2008

Diplomado: Especialización en Psicología Jurídica. Centro: Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile. Fecha: 2005

Licenciatura: Licenciada en Psicología (Homologado). Centro: Universidad Internacional SEK. Santiago de Chile. Fecha: 1996-2003

Experiencia docente

04/05/2016 Y 11/05/2016. "Técnicas de prevención del estrés". Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesora invitada en la asignatura "Psicología del Trabajo II", Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, UCLM.

21/10/2015 Y 28/10/2015 "Aspectos psicológicos de la selección y el reclutamiento". Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesora invitada en la asignatura "Psicología del Trabajo I", Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, UCLM.

06/05/2015 Y 13/05/2015. "Técnicas de prevención del estrés". Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesora invitada en la asignatura "Psicología del Trabajo II", Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, UCLM.

22/10/2014 Y 29/10/2014. "Aspectos psicológicos de la selección y el reclutamiento". Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. c en la asignatura "Psicología del Trabajo I", Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, UCLM.

Octubre a Noviembre de 2010. Profesora Asociada (por conferencias), asignatura "Psicología de Recursos Humanos", Licenciatura en Humanidades, Facultad de Humanidades, UCLM

Octubre a noviembre de 2010. Profesora Asociada (por conferencias), asignatura "Psicología de Grupos", Licenciatura en Humanidades, Facultad de Humanidades, UCLM.

Septiembre hasta la fecha de 2018. Profesora Asociada, asignatura "psicología social aplicada", Licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Talavera de la Reina, UCLM.

CV PROFESIONAL:

2018. Cámara de Comercio de Zaragoza. Zaragoza. Curso de Certificado de profesionalidad "Docencia de la Formación Profesional para el Empleo".

2017. Universidad Castilla la-Mancha y Junta de Comunidades de Castilla la-Mancha. Albacete. Curso de Certificado de profesionalidad "Gestión integrada de los Recursos Humanos"

2015. Forem (Fundación Formación y Empleo de Castilla La- Mancha), Docente de Formación Continua

2013. Fundación Iniciativas de Futuro UGT. Docente Psicología Organizacional y de Recursos Humanos

2007 - 2014. Cifesa, Docente y Psicóloga Organizacional y de Recursos Humanos.

2009 - 2010. Formarse, Docente y Psicóloga Organizacional y de Recursos Humanos y Profesora de Formación Continua.

2013-2017. Molgod S.L. Psicóloga para la atención de trabajadores con minusvalía psíquica

2015 - 2017. Formad, Formación y Desarrollo. Psicóloga de talleres de Activación Cognitiva en la Comunidad

Autónoma de Castilla-La Mancha

CV INVESTIGACIÓN:

Maya, Y., Olivos, P., y Prieto, J.M. (2017). *Motivación para transferir conocimientos y habilidades aprendidas al puesto de trabajo: las barreras del transfer. Enviada a revisión.*

Olivos, P., Santos, A., Martín, S., Cañas, M., Gomez-Lazaro, E., Maya, Y. (2016). *The relationship between styles and motivation to transfer of learning in vocational training programe. Suma Psicológica, 23, 25-32. Doi: 10.1016/j.sumpsi.2016.02.001.*

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

En esta asignatura de Psicología del trabajo y de las organizaciones, se introduce al alumno en nociones básicas, teóricas y prácticas de los principales modelos sobre la psicología en entornos laborales y las interacciones que se producen en estos. En el ámbito profesional el psicólogo o psicóloga del trabajo y de las organizaciones, se encarga del estudio del comportamiento humano dentro de la empresa participando en factores como son la toma de decisiones, la cultura, el clima, el liderazgo, la productividad, la satisfacción laboral y la motivación, entre otros. Por tanto, esta asignatura debe formar parte de los conocimientos básicos de todo profesional de la Psicología que quiera ejercer su carrera en cualquiera de los diferentes ámbitos laborales. Es, para los estudiantes de psicología, tomar contacto con una de las posibles salidas profesionales en el mundo de la empresa, específicamente en la psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS PREVIAS.

Esta asignatura psicología del aprendizaje requiere de tres destrezas específicas, nociones básicas de psicología general, relación de conceptos, y memoria comprensiva

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Psicología de las Organizaciones: cuestiones definicionales y situación.** : Temas relevantes sobre el nacimiento de la psicología organizacional
 1. Concepto de Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones. : Definiciones sobre la psicología organizacional
 2. Objeto de estudio. : Áreas de aplicación de la psicología organizacional
 3. El concepto de ser humano : Enfoques epistemológicos sobre el ser humano
 4. El concepto de trabajo : Relación entre concepto del trabajo y la psicología organizacional
 5. El Trabajo en las diferentes tradiciones históricas : Principales teóricos del concepto de trabajo desde la sociología
 6. Concepto de organización : Definiciones de organización
 7. Antecedentes desde la psicología : Aportes de la psicología a la psicología del trabajo
2. **Principios económicos básicos de utilidad práctica para la psicología de las Organizaciones.** : Temas mas importantes sobre la aplicabilidad de la psicología del trabajo y de las organizaciones

1. Análisis del puesto de trabajo. Técnicas : Técnicas para realizar un análisis del puesto de trabajo
2. Descripción del puesto de trabajo : Elementos a tener en cuenta para realizar una descripción del puesto de trabajo
3. Clima organizacional : Definición y características del clima organizacional
4. Selección de personal : Técnicas más importantes del proceso de selección de personal
5. La formación en la empresa : Relevancia del proceso de formación laboral
3. **Procesos Básicos. De naturaleza social.** : Temas más importantes de naturaleza social que influyen en la psicología del trabajo y de las organizaciones
 1. Liderazgo : Concepto, definiciones y alcances del liderazgo
 2. Estilo de dirección : Conocer los diferentes estilos de dirección en la empresa
 3. Equipos de trabajo : Importancia de los equipos de trabajo dentro de las organizaciones
 4. Los conflictos : Comprender las claves de los conflictos organizacionales
4. **Procesos básicos: de naturaleza individual.** : Temas más importantes de naturaleza individual que influyen en la psicología del trabajo y de las organizaciones
 1. Motivación : Teorías más influyentes en la comprensión de la motivación
 2. Actitud : Definición y alcances de la actitud
 3. Reuniones de trabajo : Resaltar la importancia de las reuniones de trabajo eficientes
5. **Aplicación a la Dirección y Gestión de Recursos Humanos.** : Conocimiento del funcionamiento general de la gestión y dirección de recursos humanos
 1. La política de gestión de recursos humanos : Elementos centrales en el funcionamiento de recursos humanos
 2. Organización del departamento de recursos humanos : Enfoque general de la distribución de tareas y obligaciones de recursos humanos
 3. Funciones del departamento de recursos humanos : Conocimiento de las funciones específicas del departamento de recursos humanos
 4. La comunicación en el área de personal : Relevancia de los procesos de comunicación en la gestión del departamento de recursos humanos

OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

- Psicología de las Organizaciones: cuestiones definicionales y situación.

Concepto de Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones.

Objeto de estudio.

El concepto de ser humano

El concepto de trabajo

El Trabajo en las diferentes tradiciones históricas.

Concepto de organización

Antecedentes desde la psicología

- Principios económicos básicos de utilidad práctica para la psicología de las Organizaciones.

Análisis del puesto de trabajo. Técnicas.

Descripción del puesto de trabajo

Clima organizacional

Selección de personal

La formación en la empresa

- Procesos Básicos. De naturaleza social.

Liderazgo

Estilo de dirección

Equipos de trabajo

Los conflictos

- Procesos básicos: De naturaleza individual.

Motivación

Actitud

Reuniones de trabajo

- Aplicación a la Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

La política de gestión de recursos humanos

Organización del departamento de recursos humanos

Funciones del departamento de recursos humanos

La comunicación en el área de personal

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en la presente asignatura para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Adobe Connect)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- CB1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
- CB2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- CB3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
- CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

COMPETENCIAS GENERALES:

- CG05. Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones
- CG07. Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología
- CG08. Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE07. Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupala
- CE08. Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales
- CE09. Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
- CE11. Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma.
- CE12. Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos
- CE13. Dominar las estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios
- CE14. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos propios de la Psicología, sobre los destinatarios.
- CE19. Ser capaz de elaborar informes orales y escritos
- CE20. Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología

COMPETENCIAS TRANSVERSALES:

- CT01. Capacidad de síntesis
- CT03. Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros profesionales

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Conocer la dimensión psicosocial del trabajo.
- Ser capaz de identificar y comprender la importancia del factor humano en las organizaciones.
- Conocer y adquirir habilidades de comunicación.
- Adquirir habilidades relacionadas con la capacidad de trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Porter, L.W.; Lawler, E.E. III y Hackman, J.R. (1975): Behavior in Organization. McGraw Hill Book Co.. ISBN: 0070505276
- Pereda, S. Berrocal, F. (2001): Gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Universitaria Ramón Arence.. ISBN: 9788499610573
- Gil, F., Alcover, C.M., Rico, R., y Sánchez-Manzanares, M. (2011): Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo.. Papeles del Psicólogo, 32(1).. ISBN: 0214-7823
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967): "The motivation to work". John Wiley. ISBN: 156000634X
- Chiavenato, I. (2000): Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill. ISBN: 85-224-2004-1
- Rubio, T. (2016): Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones . Octaedro. ISBN: 9788499218243

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Peiró, J.M. (1987): Psicología de la Organización. Madrid: UNED.. ISBN: 9788436214703
- Chiavenato, I. (2009): Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones . México: McGraw Hill.. ISBN: 970-10-6876-9
- Kolb, D., y Bartunek, J.M. (1991): Hidden Conflict In Organizations. Uncovering Behind-the-Scenes Disputes. . USA: SAGE Publications.. ISBN: 0803941617
- McClelland, D.C. (1989): "Estudio de la motivación humana". Narcea. ISBN: 9788427708617
- Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H.; Jackson, Don D. (2011): Teoría de la comunicación humana. Tiempo Contemporáneo. ISBN: 9788425412059

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[Asociación Española de Directores de Recursos Humanos](http://www.aedrh.org/)(http://www.aedrh.org/)

AEDRH es una organización creada con la finalidad de promocionar y desarrollar la función directiva de RRHH, así como facilitar el intercambio y la divulgación de conocimientos en materia de gestión de personas.

[Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas](http://www.aedipe.es/)(http://www.aedipe.es/)

La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) es una asociación privada, sin ánimo de lucro, acogida al régimen jurídico de la Ley de Asociaciones LO 1/2002 de 22 de marzo, que agrupa a las personas que se dedican a actividades relacionadas con la Gestión de Personas / Recursos Humanos.

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

La asignatura se imparte con un alto contenido práctico que mantiene un equilibrio entre las sesiones de videoconferencia en directo (que se utilizarán para presentar los contenidos teóricos previstos en cada uno de los temas de la asignatura), y las actividades de evaluación de continua a realizar por el alumno (entrega de trabajos, participación en debates, resolución de ejercicios, etc.) relacionadas directamente con esos contenidos.

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las ACTIVIDADES FORMATIVAS que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asincrónica, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades desarrolladas en el foro de Open Campus, en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupo a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL

En la asignatura se planifican clases magistrales y tutorías a través de videoconferencias.

La asistencia a las videoconferencias no será obligatoria, pero si recomendable para un adecuado seguimiento de la asignatura, la comprensión de los materiales y el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje. En cualquier caso, salvo circunstancias excepcionales, será posible acceder a ellas en diferido a las 48 horas máximo desde su celebración.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará actividades de evaluación continua que forman parte de la calificación de la asignatura.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades son obligatorias y deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua se desarrollarán según se indica y, para ser evaluados, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha indicada y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán casos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios de extensión máxima.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la materia.
- Los casos presentados en grupo se evaluarán de forma grupal y por lo tanto la nota establecida para el caso será de aplicación a todo el grupo.
- La participación en los foros y debates vinculados a una actividad de evaluación continua se evaluará de forma individual o colectiva según se haya requerido la participación: el valor de las aportaciones, el número de aportaciones y respuestas en debate a las opiniones de los compañeros. Cualquier comentario aportado en el foro que suponga una falta de respeto a las opiniones de compañeros supondrá el suspenso de la evaluación continua de la asignatura. Además, cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente.

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo no superior a 15 días lectivos desde su fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se complementará con una **evaluación final** que se realizará al finalizar el periodo lectivo en cada asignatura. La prueba constará de parte práctica y teórica.

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a la pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria. En la convocatoria extraordinaria, el estudiante podrá obtener la máxima calificación.

En la convocatoria extraordinaria el estudiante podrá entregar aquellas actividades que haya suspendido (con calificación menor que 5) o que no haya presentado durante la evaluación continua, a excepción de la actividad de evaluación de debate cuya nota se guarda dado que en la convocatoria extraordinaria no se puede planificar este tipo de actividad de evaluación. El plazo de presentación se dará a conocer con suficiente antelación para permitir la entrega y revisión docente antes de las pruebas finales de esta convocatoria. El profesor, podrá sustituir las actividades en aquellos casos en los que no sea posible reproducir la situación de aprendizaje planteada durante el periodo ordinario (por ejemplo, debates). Asimismo, en la convocatoria extraordinaria, podrá realizar la prueba de evaluación final en caso de no haberla superado en la convocatoria ordinaria.

Por tanto, en la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario aprobar tanto las actividades de evaluación establecidas por el profesor como la prueba de evaluación final para superar la asignatura.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Escalas de actitudes	10%
Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas	20%
Pruebas de respuesta corta	10%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	20%
Pruebas objetivas	20%
Trabajos y proyectos	20%