

## **FICHA DE ASIGNATURA**

**Título:** Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

**Descripción:** La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es una disciplina teórica y aplicada de la Psicología Social; y su estudio contribuye en la formación del alumnado en lo que respecta al conocimiento y la comprensión de los aspectos relacionados con los recursos humanos de las organizaciones.

Este conocimiento aporta sólidas bases teóricas y conceptuales para analizar y comprender los diferentes aspectos implicados en las actitudes y las conductas de las personas en las organizaciones y a la vez proporciona las herramientas de intervención para optimizar el rendimiento, la satisfacción y la seguridad de las personas en el trabajo.

Concretamente, esta disciplina proporciona una amplia comprensión del modo en que se interrelacionan las conductas y actitudes de los individuos, los grupos y la organización, pues se aplican los conocimientos propios de la psicología en general y la psicología social en particular al ámbito organizacional.

**Carácter:** Obligatoria.

**Créditos ECTS:** 6

**Contextualización:** El programa de esta asignatura pretende que los alumnos conozcan y comprendan los diferentes conceptos implicados en los procesos psicosociales en las organizaciones, así como que conozcan las herramientas de intervención en el área de recursos humanos de la organización. Otro de los objetivos consiste en que los alumnos dispongan de una base teórica y conceptual para analizar y comprender los fenómenos psicosociales en el ámbito organizacional.

**Modalidad:** Online.

**Temario:**

1. Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO).
2. La entrevista como recurso fundamental en PTO.
3. Cultura y clima en las organizaciones. Aspectos teóricos y prácticos.
4. Selección de personal.
5. Satisfacción laboral.
6. Estrés laboral.
7. Contexto socio-laboral.

**Competencias:**

CE.1.- Conocer e identificar las características, funciones, contribuciones y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología, así como el contexto histórico donde se enmarcan cada una de ellos.

CE.2.- Conocer e interpretar las leyes básicas que subyacen a los distintos procesos psicológicos.

CE.3.- Conocer e identificar los diferentes modelos teóricos que explican los procesos psicológicos, distinguiendo en cada uno de ellos sus funciones, características y limitaciones.

CE.4.- Utilizar los conocimientos sobre los procesos psicológicos como herramientas útiles para la intervención psicológica.

CE.5.- Conocer el objeto de estudio de la Psicología Social y las principales técnicas que emplea.

**Actividades Formativas:**

Actividad Formativa	Horas	Presencialidad
Clases Magistrales	25	100
Actividades Guiadas	75	100
Seminarios	25	100
Estudio autónomo	30	
Tutorías	5	100

**Metodologías docentes:**

- Clases magistrales.
- Aprendizaje Cooperativo mediante Actividades Guiadas.
- Seminarios.
- Foros.

**Sistema de Evaluación:**

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Evaluación Continua (Portafolio) (40%)	10.0	60.0
Evaluación Sumativa (60%)	10.0	90.0

**Bibliografía:**

Alcover, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2007). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGrawHill.

Alcover, C. (2002). *El contrato psicológico: el componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga, Aljibe.

Cano-Vindel, A. (2014) *La naturaleza del estrés* [ucm.es/info/seas/estres\\_lab/el\\_estres.htm](http://ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm).

Gil, F. y Alcover (coords.) (2005 *Journal of Applied Psychology*). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

Gil Monte, P.R. (2014): *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid, Ediciones Pirámide.

González-Romá, V., Peiró, J.M. & Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87, 465-473.

Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). *Inductive measures of psychological climate*. *Human Relations*, 44,265-285.

Kozlowski, S.W.J. & Doherty, M.L. (1989). *Integration of climate and leadership: examination of a neglected issue*. 74,546-553.

Mañas, M. A., González-Romá, V. y Peiró, J. M. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. Almería: Instituto de Estudios Almerienses y Universidad de Almería.

Mañas, M.A. Salvador, C. Boada, J., González, E. y Agulló, E: (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema* 2007. Vol. 19, nº 3, pp. 395-400.

Martínez Moreno, A. y Zurriaga, R. (2003) Implicaciones de la transformación del contexto sociolaboral en la gestión de recursos humanos. *Informació psicològica*, nº 81, P. 3 – 11 Colegio Oficial de Psicólogos del País Valencià. Valencia.

Ornstein, S. (1986). Organizational symbols: a study of their meanings and influences on perceived psychological climate. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38,207-229.

Peiró, J.M. (1999): *Desencadenantes del estrés Laboral*. Madrid. Pirámide.

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29,363-377

Quintanilla, I. (1992). *Teoría, aplicaciones y práctica de la psicología del trabajo*. València: Promolibro.

Rodríguez, A., Zarco, V., y González, J.M. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide.