



Universidad
Internacional
de Valencia

FICHA INFORMATIVA

ASIGNATURA: *Psicología y Sociología del Trabajo*

Título: *Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales*

Materia: *Obligatoria*

Créditos: *6 ECTS*

Código: *02GHRU*

Índice

1. Organización general	3
1.1 Datos de la asignatura.....	3
1.2 Introducción a la asignatura	4
1.3 Competencias y resultados de aprendizaje	4
2. Contenidos.....	5
3. Metodología.....	6
4. Actividades formativas.....	7
5. Evaluación	10
5.1 Sistema de evaluación	10
5.2 Sistema de calificación	11
6. Bibliografía.....	12

1. Organización general

1.1 Datos de la asignatura

MÓDULO	Obligatorio
MATERIA	Psicología y Sociología del Trabajo
ASIGNATURA	Psicología y Sociología del Trabajo 6 ECTS
Carácter	Obligatorio
Curso	Segundo
Cuatrimestre	Primero
Idioma en que se imparte	Castellano
Requisitos previos	No existen
Dedicación al estudio por ECTS	25 horas

1.2. Equipo Docente

Profesor	<p>Andrea Hernández Monleón</p> <p><i>licenciada en Sociología y Criminología (UV), Máster en Igualdad y Género en el ámbito Público y Privado, especialidad Agente de Igualdad (UJI) y Doctora en Ciencias Sociales, del Trabajo y de los Recursos Humanos por la Universidad de Valencia. Actualmente trabaja como consultora de Recursos Humanos en proyectos de, entre otros, cultura organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y bienestar laboral.</i></p>
-----------------	--

1.3. Introducción a la asignatura

En esta asignatura se desarrollan los principios de sociología y psicología del Trabajo. Para la dirección de personas es un aspecto clave comprender las casuísticas psicosociales. Asimismo, se introducen los retos y perspectivas futuras del mercado de trabajo desde la psicopsicología.

1.4. Competencias y resultados de aprendizaje

COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES

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 ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA

C.E.03. Conocer los principios psicosociológicos que afectan al comportamiento humano dentro del entorno laboral

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar esta asignatura se espera que el estudiante sea capaz de:

RA02- Ser capaz de contextualizar, comparar y analizar críticamente los hechos y procesos que explican la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo.
RA03- Aplicar técnicas de mejora de la motivación y la satisfacción laboral
RA04- Aplicar técnicas para el control del estrés laboral
RA05- Analizar y comprender el funcionamiento del mercado de trabajo.

2. Contenidos

- Aproximación psicosociológica del trabajo.
 - Conceptualizaciones iniciales
 - Psicología del Trabajo
 - Sociología del Trabajo
- Principios de psicología del trabajo (I): Tareas, puestos y roles. Ajuste persona-trabajo
 - Trabajo, puesto y rol: definición y diferenciación
 - Modelos de elaboración de roles laborales y socialización laboral
 - Competencias
 - Ajuste persona-trabajo: definición, conceptualización y modelos
- Principios de psicología del trabajo (II) Condiciones de trabajo.
 - Clasificación de las condiciones de trabajo: físicas y ambientales, temporales y sociales.
 - Clima laboral y condiciones organizacionales
- Principios de psicología del trabajo (III): Motivación y satisfacción laboral
 - Motivación laboral: conceptualización y tipos
 - Motivadores del contenido del trabajo y del contexto de trabajo
 - Satisfacción laboral: delimitación conceptual
 - Consecuencias de las emociones y los estados de ánimo en el trabajo. La importancia de la Inteligencia Emocional
 - Estrés laboral, burnout y mobbing
- Principios de Sociología del trabajo (I): Perspectiva histórica de la sociología del trabajo.
 - La polisemia del término trabajo
 - Cambios históricos en las representaciones del trabajo
 - Modernidad y sociedad industrial: el surgimiento del modelo de trabajo asalariado capitalista
 - Hacia una definición compleja del trabajo: tendencias y cambios recientes
 - Fuente de información sobre el mundo laboral: aproximación a las principales fuentes estadísticas y documentales
- Principios de Sociología del trabajo (II): La división técnica, sexual e internacional del trabajo.
 - La división sexual del trabajo: Conceptos fundamentales. Trabajos de cuidados y trabajos mercantiles
 - Globalización y nueva división internacional del trabajo: Corrientes teóricas y conceptos clave
 - Las revoluciones tecnológicas: el tránsito del capitalismo industrial al capitalismo cognitivo

- La cualificación en el trabajo: teoría y debates actuales
- Principios de Sociología del trabajo (III): Comportamiento grupal en las empresas.
 - El estudio de los grupos en Psicología Social. Formación y cohesión grupal
 - El liderazgo en los grupos y los procesos de influencia
 - El comportamiento grupal en las empresas
- Retos y nuevas realidades del mercado de trabajo desde la perspectiva psicosociológica.
 - Perfiles y problemas actuales del mercado de trabajo: Cambios en la actividad laboral, ocupación y profesiones.
 - Las segmentaciones del mercado de trabajo: contratos, salarios, tiempos de trabajo
 - Paro, pobreza, bajos salarios y nueva cuestión social
 - La batalla por el Talento y otros fenómenos del mercado laboral actual

3. Metodología

La metodología de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) se caracteriza por una apuesta decidida en un modelo de carácter e-presencial. Así, siguiendo lo estipulado en el calendario de actividades docentes del Título, se impartirán en directo un conjunto de sesiones, que, además, quedarán grabadas para su posterior visionado por parte de aquellos estudiantes que lo necesitasen. En todo caso, se recomienda acudir, en la medida de lo posible, a dichas sesiones, facilitando así el intercambio de experiencias y dudas con el docente.

En lo que se refiere a las metodologías específicas de enseñanza-aprendizaje, serán aplicadas por el docente en función de los contenidos de la asignatura y de las necesidades pedagógicas de los estudiantes. De manera general, se impartirán contenidos teóricos y, en el ámbito de las clases prácticas se podrá realizar la resolución de problemas, el estudio de casos y/o la simulación.

Por otro lado, la Universidad y sus docentes ofrecen un acompañamiento continuo al estudiante, poniendo a su disposición foros de dudas y tutorías para resolver las consultas de carácter académico que el estudiante pueda tener. Es importante señalar que resulta fundamental el trabajo autónomo del estudiante para lograr una adecuada consecución de los objetivos formativos previstos para la asignatura.

4. Actividades formativas

Durante el desarrollo de cada una de las asignaturas se programan una serie de actividades de aprendizaje que ayudan a los estudiantes a consolidar los conocimientos trabajados.

A continuación, listamos las actividades genéricas que podrán formar parte de cada asignatura:

1. Actividades de carácter teórico

Se trata de un conjunto de actividades supervisadas por el profesor de la asignatura destinadas a la adquisición por parte de los estudiantes de los contenidos teóricos de la misma. Estas actividades, diseñadas de manera integral, se complementan entre sí y están directamente relacionadas con los materiales teóricos que se ponen a disposición del estudiante (manual, SCORM y material complementario). Estas actividades se desglosan en las siguientes categorías:

a. Clases expositivas: sesiones de carácter síncrono en las que el profesor, a través de metodologías como la lección magistral o la lección magistral participativa, expone a los estudiantes los fundamentos teóricos de la asignatura. Estas asignaturas se programan en el calendario académico y en cada una de ellas se abordan contenidos específicos del temario.

b. Sesiones con expertos en el aula: sesiones de carácter síncrono en las que un experto externo a la Universidad acude a presentar algún contenido teóricopráctico directamente vinculado con el temario de la asignatura. Estas sesiones permiten acercar al estudiante a la realidad de la disciplina en términos no sólo profesionales, sino también académicos. Todas estas sesiones se sustentan en contenidos previamente explicados en las clases expositivas.

c. Observación y evaluación de recursos didácticos audiovisuales: se trata de sesiones expositivas grabadas, impartidas por docentes de la Universidad o por expertos externos, directamente vinculadas con el contenido teóricopráctico de la asignatura. Su visualización es necesaria para adquirir los conocimientos asociados a la asignatura. Tras la visualización de cada recurso, el estudiante debe realizar una breve prueba de comprensión. Esta actividad, por su definición, tiene carácter asíncrono.

d. Estudio y seguimiento de material interactivo: esta actividad refleja el número de horas destinadas por el estudiante al estudio y seguimiento de material interactivo (SCORM o recursos similares). Este contenido es complementario a las clases expositivas y permite afianzar la adquisición de conocimientos. Su seguimiento puede ser controlado a través de las funcionalidades del Campus Virtual, identificando el número de horas dedicadas por el estudiante. Esta actividad, por su definición, tiene carácter asíncrono.

2. Actividades de carácter práctico

Se trata de un conjunto de actividades supervisadas por el profesor de la asignatura vinculadas con la adquisición por parte de los estudiantes de los resultados de aprendizaje y competencias de carácter más práctico. Estas actividades, diseñadas con visión de conjunto, están relacionadas entre sí para ofrecer al estudiante una formación completa e integral. Esta categoría se desglosa en el siguiente conjunto de actividades:

a. Clases prácticas: sesiones de trabajo síncronas en las que el profesor desarrolla junto con los alumnos actividades prácticas que se basan en los fundamentos teóricos vistos en las clases expositivas. En términos generales, su desarrollo consta de las siguientes fases, pudiéndose adaptar en función de las necesidades docentes:

I. La primera fase se desarrolla en la sala principal de la videoconferencia, donde el profesor plantea la actividad.

II. A continuación, divide a los alumnos en grupos de trabajo a través de las salas colaborativas y se comienza con la actividad. En esta fase el profesor va entrando en cada sala colaborativa rotando los grupos para resolver dudas, dirigir el trabajo o dar el feedback oportuno. Los alumnos también tienen posibilidad de consultar al profesor en el momento que consideren necesario.

III. La tercera fase también se desarrolla en la sala principal y tiene como objetivo mostrar el ejercicio o explicar con ejemplos los resultados obtenidos. Por último, se ponen en común las conclusiones de la actividad realizada.

Se contemplan, de manera general, dos tipos de clases prácticas:

I. Estudio de casos: El estudio de casos facilita el aprendizaje por descubrimiento, el estudiante asume el papel de protagonista activo de su propio aprendizaje, potenciando la adquisición de las competencias asignadas a la asignatura mediante el estímulo de hacer preguntas y formular sus propias respuestas, así como a deducir principios de ejemplos prácticos o experiencias.

II. Resolución de problemas: El estudiante resuelve cuestiones planteadas por el profesor que tienen como base una situación concreta. Mediante esta actividad formativa se desarrollan habilidades y capacidades de aprendizaje autónomo ideando estrategias que permitan obtener una solución.

b. Prácticas observacionales: se trata de sesiones de prácticas grabadas, impartidas por un docente de la Universidad o por un experto (según su finalidad), que permiten ilustrar con ejemplos aún más concretos los contenidos abordados en las sesiones de clases prácticas. Estas sesiones, desarrolladas en formato tutorial, ofrecen al alumno un nutrido conjunto de ejemplos para trabajar a la vez que sigue la exposición del docente. Su visualización es obligatoria para poder abordar adecuadamente las actividades del portafolio. En este sentido, la plataforma virtual de la Universidad permite comprobar qué alumnos no hacen seguimiento de esta actividad formativa. Esta actividad, por su definición, tiene carácter asíncrono.

c. Actividades de seguimiento de la asignatura: se trata de un conjunto de actividades de evaluación continua que permiten al profesor testar el avance del estudiante en la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos, especialmente de aquellos de carácter práctico. Estas actividades, entre otras, pueden ser de la siguiente naturaleza: exposiciones de trabajos, actividades vinculadas a las clases prácticas (resúmenes, mapas conceptuales, one minute paper, etc.), pruebas de seguimiento intermedias (test de autoevaluación, etc.), desarrollo de un cuaderno reflexivo de la asignatura, etc. Estas actividades serán seleccionadas por el profesor en función de las necesidades docentes. Esta actividad, por su definición, tiene carácter asíncrono.

3. Tutorías

Se trata de sesiones, tanto de carácter síncrono como asíncrono (e-mail), individuales o colectivas, en las que el profesor comparte información sobre el progreso académico del alumno y en las que se resuelven dudas y se dan orientaciones específicas ante dificultades concretas en el desarrollo de la asignatura. Tal y como se ha indicado, se realizan a través de videoconferencia y e-mail. El plazo máximo de respuesta del profesor está establecido en 48h. Se computan una serie de horas estimadas, pues, aunque existen sesiones comunes para todos los estudiantes, éstos posteriormente pueden solicitar al docente tantas tutorías como estimen necesarias.

Dado el carácter mixto de esta actividad formativa, se computa un porcentaje de presencialidad estimado del 30%.

4. Trabajo autónomo

Se trata de un conjunto de actividades que el alumno desarrolla autónomamente y que están enfocadas a lograr un aprendizaje significativo y a superar la evaluación de la asignatura. La realización de estas actividades es indispensable para adquirir las competencias y se encuentran entroncadas en el aprendizaje autónomo que consagra la actual ordenación de enseñanzas universitarias. Esta actividad, por su definición, tiene carácter asíncrono. Esta categoría se desglosa en el siguiente conjunto de actividades:

- a. Lectura, análisis y estudio del manual de la asignatura: actividad en la que el estudiante estudia la bibliografía de la asignatura proporcionado por la Universidad a fin de adquirir los contenidos que luego deberá demostrar en la prueba (examen final).
- b. Lectura, análisis y estudio de material complementario: actividad en la que el estudiante lee, analiza y estudia el material complementario facilitado por el docente de la asignatura (bibliografía adicional, lecturas, etc.).
- c. Desarrollo de actividades del portafolio: actividad compuesta por un conjunto de horas que el alumno dedica a desarrollar las actividades que componen el portafolio.
- d. Trabajo cooperativo: en esta actividad, el estudiante, junto con otros compañeros, trabajan conjuntamente para la realización de actividades grupales del portafolio,

estudio conjunto, compartición de experiencias, etc. Esta actividad puede articularse mediante videoconferencias, foros o cualquier otro medio que favorezca la interacción de los estudiantes.

5. Prueba objetiva final

Como parte de la evaluación de cada una de las asignaturas (a excepción de las prácticas, el Trabajo fin de título y las asignaturas que cuenten con trabajo integral), se realiza una prueba (examen final). Esta prueba se realiza en tiempo real (con los medios de control antifraude especificados) y tiene como objetivo evidenciar el nivel de adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Esta actividad, por su definición, tiene carácter síncrono.

5. Evaluación

5.1 Sistema de evaluación

El Modelo de Evaluación de estudiantes en la Universidad se sustenta en los principios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y está adaptado a la estructura de formación virtual propia de esta Universidad. De este modo, se dirige a la evaluación de competencias.

Sistema de Evaluación	Ponderación
Portafolio	40%
La realización de una serie de actividades propuestas en la asignatura y que formarán parte del e-portfolio: estudio de casos y resolución de problemas.	
Actividades de Evaluación Continua	10%
Recogen la puntuación otorgada por el docente a las actividades de autoevaluación y seguimiento incluidas en las siguientes actividades formativas: uso del foro.	
Prueba final	50 %
La realización de una prueba cuyas características son: prueba tipo test de 30 preguntas. El alumno dispondrá de 40 minutos para la realización del examen. Hay 4 opciones de respuesta, de las cuales solo una opción válida. Cada respuesta incorrecta es - 0,11 puntos sobre 10.	

Es requisito indispensable para superar la asignatura aprobar cada apartado (portafolio, evaluación continua y prueba final) con un mínimo de 5 para ponderar las calificaciones.

Los enunciados y especificaciones propias de las distintas actividades serán aportados por el docente, a través del Campus Virtual, a lo largo de la impartición de la asignatura.

Atendiendo a la Normativa de Evaluación de la Universidad, se tendrá en cuenta que la utilización de **contenido de autoría ajena** al propio estudiante debe ser citada adecuadamente en los trabajos entregados. Los casos de plagio serán sancionados con suspenso (0) de la actividad en la que se detecte. Asimismo, el uso de **medios fraudulentos durante las pruebas de evaluación** implicará un suspenso (0) y podrá implicar la apertura de un expediente disciplinario.

5.2 Sistema de calificación

La calificación de la asignatura se establecerá en los siguientes cálculos y términos:

Nivel de aprendizaje	Calificación numérica	Calificación cualitativa
Muy competente	9,0 - 10	Sobresaliente
Competente	7,0 - 8,9	Notable
Aceptable	5,0 -6,9	Aprobado
Aún no competente	0,0 -4,9	Suspenso

Sin detrimento de lo anterior, el estudiante dispondrá de una **rúbrica simplificada** en el aula que mostrará los aspectos que valorará el docente, como así también los **niveles de desempeño que tendrá en cuenta para calificar las actividades vinculadas a cada resultado de aprendizaje.**

La mención de «**Matrícula de Honor**» podrá ser otorgada a estudiantes que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9.0. Su número no podrá exceder del cinco por ciento de los estudiantes matriculados en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de estudiantes matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola «Matrícula de Honor».

Convocatorias

- **Primera Convocatoria:** 12 de febrero de 2023 de 20 a 23.59h, hora peninsular
- **Segunda Convocatoria:** 19 de junio de 2024 de 20 a 23.50h, hora peninsular

6. Bibliografía

Bibliografía obligatoria

- Alcover de la Hera, Carlos María. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo*. (pp.65-98) McGraw-Hill España.
- Alcover de la Hera, Carlos María. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo*. (pp.179-183) McGraw-Hill España.
- Alcover de la Hera, Carlos María, Moriano León, J. A., & Osca Segovia, A. (2012). *Psicología del trabajo*. (pp-11-34) UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Alcover de la Hera, Carlos María, Moriano León, J. A., & Osca Segovia, A. (2012). *Psicología del trabajo*. (pp. 123-156) UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Anzola Morale, O. L. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-14.
- Alles, M. (2019). Comportamiento organizacional. (pp.15-96) Granica.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. (pp. 21-34) UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Cardozo, A. (2020). La creciente importancia del trabajo significativo para la motivación laboral. *Puro management* (). Editorial Temas.
- Carvalho, A. (2023). *¿Qué se requiere para mantener un nivel alto de motivación laboral?* (Spanish ed.). ContentEngine LLC, a Florida limited liability company.
- García, G. M., Santillán, E. G., & Salazar, A. C. (2019). la satisfacción laboral, el caso de los trabajadores jóvenes. *Boletín De Estudios Económicos*, 74(228), 503-516.
- García Morales, E. (2022). ¿Qué papel tiene la inteligencia emocional en el contexto clínico, laboral y educativo? *Escritos De Psicología*, 15(2), 148-158.
- Gil Monte, P.R. y Prado Gasco, V. J. (2022). *Manual de Psicología del Trabajo* (pp.61-94) Madrid: Pirámide
- Lorente Campos, R. (2010). Sociología del trabajo: un programa docente para la nueva titulación universitaria de grado en relaciones laborales y recursos humanos. (pp.19-104) Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Machado, I. C. K., Bernardes, J. W., Monteiro, J. K., & Marin, A. H. (2021). Stress, anxiety and depression among gastronomes: Association with workplace mobbing and work–family interaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1797-1807.
- Molero, F., Lois, D., & García-Ael, C. (2017). Psicología de los grupos. (pp.81-237) UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Neyra Enciso, C. S., Ríos Salazar, T. T., Siles Nates, M., & Apaza Tarqui, E. (2019). El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la región 1, lima, 2016. *Apuntes Universitarios*, 6(2)
- Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: El rol mediador de la violencia laboral. *Psykhé*, 31(1), 1-18.
- Peñalver, J., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2023). desarrollando «happy teams»: Un estudio exploratorio sobre el impacto relativo de las prácticas organizacionales sobre el afecto positivo grupal. *Prisma Social*, (41), 235-252.

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

Rubió Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos*. (pp.31-54) Ediciones Octaedro, S.L.

Rubió Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos*. (pp.121-136) Ediciones Octaedro, S.L.

Santos Ortega, Antonio, Muñoz Rodríguez, David y Poveda Rosa, María. (2018). Trabajo y Empleo: Tendencias Sociales Recientes. Tirant lo Blanch.

Torres-Castillo, F., & Cantú-Mata, J. L. (2020). motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Interciencia*, 45(12), 549-555.

Zenger, J. & Folkman, J. (2023) Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. *The Journal of Medical Practice Management*, 38(4), 149-150