

Plan 252 Dip. en Relaciones Laborales

Asignatura 30673 PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Grupo 1

Presentación

Programa Básico

Objetivos

Aunque a lo largo del curso se profundiza en los objetivos que pretenden alcanzar, conviene señalar, ahora, alguno de los más importantes como son: iniciar a los alumnos en el conocimiento de la Psicología del Trabajo o crear una actitud reflexiva y crítica al respecto de los factores de tipo psicosocial que intervienen en el mundo laboral basada en unos conocimientos científicamente asentados y no en la intuición del "psicólogo ingenuo" que parece que todos llevamos dentro. Para la obtención de un notable o sobresaliente será imprescindible la presentación de un trabajo de profundización en la asignatura. Para su realización, se habrá de contar necesariamente con la supervisión del profesor y deberá versar sobre alguno de los temas propuestos al comienzo del curso. Estos trabajos podrán presentarse en grupos de no más de tres personas o de forma individual.

Programa de Teoría

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (RELACIONES LABORALES)

TEMA I LA TEORÍA CLÁSICA: ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

1. LA SOCIEDAD ORGANIZADA

- 1.1. Algunos aspectos relevantes del desarrollo industrial
- 1.2. Perspectiva multidisciplinar

2. LA ORDENACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

- 2.1. Las aportaciones de F.W. Taylor
- 2.2. Críticas a la obra de Taylor
- 2.3. Principales continuadores de la obra de Taylor
- 2.4. La obra de H. Fayol. La aproximación universalista
- 2.5. Críticas a la teoría administrativa clásica

TEMA II EL FACTOR HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN: SURGIMIENTO Y DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

1. INTRODUCCIÓN
2. EL DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN ESTADOS UNIDOS

-
3. LA INFLUENCIA DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL
 4. SURGIMIENTO Y DESARROLLOS DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL EN EUROPA: LOS ESTUDIOS SOBRE EL FACTOR HUMANO
 5. ELTON MAYO Y LOS EXPERIMENTOS EN LA PLANTA HAWTHORNE DE LA WESTERN ELECTRIC COMPANY
 6. LA APROXIMACIÓN INTERACCIONISTA DE LA ESCUELA DE CHICAGO
 7. LAS APORTACIONES DE LA PSICOLOGÍA DE LOS GRUPOS
 8. APROXIMACIONES SOCIOTECNOLÓGICAS AL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES
 9. MODELOS HUMANISTAS: LA INSISTENCIA EN LOS RECURSOS HUMANOS
 10. MCGREGOR: TEORÍA X versus TEORÍA Y
 11. LAS APORTACIONES DE R. LIKERT
 12. LA CONTRIBUCIÓN DE C. ARGYRIS
 13. TEORÍAS DEL EQUILIBRIO: LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA DECISOR COMPLEJO.

TEMA III

LA INCORPORACIÓN DE LOS INDIVIDUOS A LA ORGANIZACIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL

1. INTRODUCCIÓN

2. PLANIFICACIÓN DE PERSONAL

- 2.1. Estudio del contexto ambiental de la organización
- 2.2. Estudio de la fuerza laboral disponible dentro de la propia organización
- 2.3. Formulación de objetivos y estrategias de la planificación de personal
- 2.4. Determinación de los planes de acción en materia de personal
- 2.5. Establecimiento de controles

3. LOCALIZACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

4. PRINCIPALES MODELOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN

6. FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

7. EL VALOR ECONÓMICO DE LA SELECCIÓN: LA UTILIDAD DE LOS PREDICTORES

TEMA IV

LA FORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

1. CUESTIONES CLAVE RELATIVAS A LA FORMACIÓN

2. FORMACIÓN VERSUS DESARROLLO

3. OBSTÁCULOS A LA FORMACIÓN

4. FASES DE LOS PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO

5. PRINCIPALES TIPOS DE ENTRENAMIENTO

- 5.1. El entrenamiento de orientación
- 5.2. Entrenamiento en aspectos conceptuales
- 5.3. Desarrollo de habilidades
- 5.4. Formación de reciclaje
- 5.5. Formación en equipo
- 5.6. Formación en distintas funciones
- 5.7. Formación en creatividad
- 5.8. Desarrollo de habilidades interpersonales
- 5.9. Otros tipos de formación

6. PRINCIPALES TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

- 6.1. Técnicas orientadas al contenido
- 6.2. Técnicas orientadas hacia el proceso
- 6.3. Técnicas mixtas

TEMA V

LA MOTIVACIÓN LABORAL

1. LAS NECESIDADES DEL INDIVIDUO: UN ASPECTO MOTIVACIONAL BÁSICO. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN CENTRADAS EN EL CONTENIDO

- 1.1. La Teoría de las necesidades de Murray y McClelland
- 1.2. La Jerarquía de necesidades de Maslow

2. VARIABLES RELEVANTES EN EL PROCESO MOTIVACIONAL: TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN CENTRADAS EN EL PROCESO

-
- 2.1. Teorías de las valencias y expectativas
 - 2.2. Teoría del establecimiento de metas
 - 2.3. Teoría de la equidad

3. LA TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG
4. LAS CONSECUENCIAS Y OBJETIVOS DE LA MOTIVACIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA
5. LA MOTIVACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: MARCO INTEGRADOR.

- 5.1. Tipos de patrones motivacionales
- 5.2. Consecuencias de los diferentes patrones motivacionales

TEMA VI EL ESTRÉS EN EL TRABAJO

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ESTRÉS Y MODELOS INTERPRETATIVOS.

- 1.1. Delimitación conceptual del término estrés
- 1.2. Principales modelos utilizados en la investigación sobre estrés laboral

2. AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO Y CONTENIDOS DEL PUESTO COMO FUENTES DE ESTRÉS LABORAL

- 2.1. Clarificación del concepto de estresor
- 2.2. Estresores del ambiente físico
- 2.3. Principales demandas estresantes del trabajo
- 2.4. Contenidos del trabajo

3. ESTRÉS POR DESEMPEÑO DE ROLES, RELACIONES INTER-PERSONALES Y DESARROLLO DE LA CARRERA

- 3.1. Estresores y estrés de rol
- 3.2. Relaciones intergrupales y grupales como estresores laborales
- 3.3. Estresores laborales relacionados con el desarrollo de la carrera

4. ESTRESORES RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y OTROS ASPECTOS ORGANIZACIONALES.

- 4.1. Nuevas tecnologías y estrés laboral
- 4.2. Estresores de nivel organizacional

5. FUENTES EXTRAORGANIZACIONALES DE ESTRÉS LABORAL: RELACIONES TRABAJO FAMILIA

- 5.1. Relaciones de las experiencias de estrés entre diversos ámbitos de la vida
- 5.2. Fuentes de estrés de la vida familiar que pueden influir sobre el trabajo
- 5.3. Estrés por las relaciones y conflictos familia-trabajo

6. INFLUENCIA DE LOS FACTORES PERSONALES Y SOCIALES SOBRE EL ESTRÉS EN EL TRABAJO.

- 6.1. Factores de personalidad
- 6.2. El patrón de conducta tipo A (TABP)
- 6.3. Factores sociales

7. LA EXPERIENCIA DE ESTRÉS Y ENFERMEDAD

8. TÉCNICAS PARA EL MANEJO PERSONAL DEL ESTRÉS

TEMA VII LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN

1. CONCEPTO DE LIDERAZGO: DEFINICIÓN Y DIMENSIONES
2. LOS PRIMEROS ESTUDIOS SOBRE EL LIDERAZGO

- 2.1. Los estudios de la Universidad de Ohio
- 2.2. Los estudios de la Universidad de Michigan
- 2.3. La Malla Gerencial (red administrativa) de Blake y Mouton

3. EL MODELO DE CONTINGENCIA DE FIEDLER
-

-
4. TEORÍA DEL CAMINO-META (Path-Goal)
 5. EL MODELO DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO DE VROOM Y YETTON

TEMA VIII LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

1. CONCEPTO, NATURALEZA Y ELEMENTOS
2. CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN FEED-BACK
3. LAS BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN
4. TIPOS DE COMUNICACIÓN
 - 4.1. El análisis transaccional
 - 4.2. La ventana de Johari
5. LA COMUNICACIÓN EN LOS GRUPOS
6. LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN INFORMAL
7. LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA
 - 7.1. La comunicación descendente
 - 7.2. La comunicación ascendente
 - 7.3. La comunicación horizontal

TEMA IX EL CONFLICTO EN LA ORGANIZACIÓN

1. DEFINICIÓN DE CONFLICTO
 - 1.1. Aspectos positivos y aspectos negativos del conflicto
2. GESTIÓN DEL CONFLICTO
 - 2.1. Modos de gestión del conflicto
3. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN
4. TIPOS DE NEGOCIACIÓN
 - 4.1. Criterios a tener en cuenta
 - 4.2. Funciones
 - 4.3. modo de desarrollo
 - 4.4. carácter de la interacción
 - 4.5. nivel de análisis
 - 4.6. partes implicadas
 - 4.7. composición de las partes
 - 4.8. ámbito donde se desarrolla
5. EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN
 - 5.1. Definición del contenido y límites de la negociación
 - 5.2. Dinámica negociadora
 - 5.3. Resolución y acuerdo

TEMA X LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA

1. INTRODUCCIÓN
 2. MODELOS CONCEPTUALES EN TOMA DE DECISIONES
 3. EL PROCESO DE LA TOMA DE DECISIONES
 4. TOMA DE DECISIONES Y LIDERAZGO: EL MODELO NORMATIVO DE VROOM Y YETTON
 5. TOMA DE DECISIONES EN GRUPO
 6. LA EMPRESA COMO SISTEMA DECISOR COMPLEJO
 7. ESCENARIOS EN LOS QUE SE DESARROLLAN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES
 - 7.1. Decisiones en situación de certeza y de riesgo
 - 7.2. Decisiones estratégicas
-

Programa Práctico

Evaluación

Los criterios de calificación de la asignatura se presentan a continuación, si bien podrán ser modificados de mutuo acuerdo si así se considera oportuno. Aprobado: haber contestado correctamente al menos el 60 % de las preguntas de un examen de conocimientos mínimos en el que las respuestas incorrectas puntúan negativamente. De ser dividida la asignatura en dos cuatrimestres, será necesario tener aprobados los dos exámenes de cada uno de ellos para obtener la nota final de aprobado. De tener aprobado sólo uno de los cuatrimestres, la parte correspondiente de la asignatura será liberada sólo hasta la convocatoria de septiembre de ese mismo curso escolar. La realización de trabajos personales podrán ser suficientes, en algunos casos y a juicio del profesor, para aprobar parte o toda la asignatura. Notable: Haber contestado correctamente al menos el 75% de las preguntas del examen de conocimientos mínimos. De ser dividida la asignatura en dos cuatrimestres, se deberá obtener como mínimo notable en los dos exámenes de cada uno de ellos o un aprobado en una parte y sobresaliente en la otra. Además, será necesario haber presentado un trabajo de profundización. Sobresaliente o Matrícula de Honor: Tener los requisitos del "Notable", presentarse a un examen para "subir nota" y realizarlo con la brillantez que la nota exige, siempre a juicio del profesor de la asignatura.

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Cooper, C.L. (Ed.) (1983). *Stress research. Issues for the eighties*. New York: John Wiley & sons.
- Cooper, R.K. y Sawaf, A. (1996). *Executive EQ. Emotional intelligence in leadership & organizations*. New York: Grosset / Putnam.
- Covey, S.R. (1989). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall.
- Kanter, R.M. (1984). *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Lee, B. (1997). *The power principle*. New York: Simon & Schuster
- Medina, F.J., Dorado, M.A., Cisneros, I., Arévalo, A. y Munduate, L. (2003). *Secuencias conductuales en la efectividad de la gestión del conflicto*. *Psicothema*, 15, 12-18.
- Merino, E. (2000). *Expectativas de autoeficacia y orientación laboral*. En M.A. Carbonero, S. Lucas y L.J. Martín, *Formación de formadores: estrategias de orientación laboral* (pp. 89-104). Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Pascale, R.T. (1990). *Managing on the edge*. New York: Simon & Schuster.
- Peiró, J.M. (1992). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Peiró, J.M. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
- Peters, T. (1990). *Del caos a la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Piñuel, I. y Zabala (2001). *Cómo evitar el acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Rodríguez, A. (Coord.) (1999). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Román, J.M., Senlle, A., Pastor, E., Poblete, M. y Gutiérrez, G. (1994). *Análisis transaccional. Modelo y aplicaciones*. Salamanca: Amarú.
- Trechera, J.L. (2000). *Introducción a la psicología del trabajo*. Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Vega, M.T. y Garrido, E. (Coord.) (1998). *Psicología de las organizaciones*. Salamanca: Amarú.
-