

**Guía docente de la asignatura -****Curso Académico 2019-2020**

| | | | |
|--|---|----------------------|----|
| Asignatura | PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (Semipresencial) | | |
| Materia | PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (SEMIPRESENCIAL) | | |
| Módulo | | | |
| Titulación | GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS | | |
| Plan | | Código | |
| Periodo de impartición | 2º Cuatrimestre. | Tipo/Carácter | OB |
| Nivel/Ciclo | Grado | Curso | 2º |
| Créditos ECTS | 6 | | |
| Lengua en que se imparte | Castellano | | |
| Profesor/es responsable/s | ANASTASIO OVEJERO BERNAL | | |
| Datos de contacto (E-mail, teléfono...) | tasio@psi.uva.es | | |
| Horario de tutorías | (Consultar periódicamente el tablón del Dpto, ya que el horario de tutorías puede estar sujeto a cambios) | | |
| Departamento | Psicología | | |

1. Situación / Sentido de la Asignatura**1.1 Contextualización**

La asignatura Psicología del Trabajo forma parte de la Formación Específica, de la Materia "Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación" del Título de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, junto a Psicología Social; Procesos Psicológicos en la toma de decisiones en la empresa y Psico-sociología de las relaciones interculturales en la empresa. Esta asignatura se imparte en el segundo curso, en el cuarto semestre.

Dentro de las funciones desempeñadas por los futuros graduados, la gestión de las relaciones interpersonales y de los conflictos en el contexto laboral se encuentra en una posición destacada, pues la productividad y rentabilidad de las empresas tiene una relación directa con el nivel de motivación y de satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras. Además, la comprensión de la situación del mercado laboral en el sistema macrosocial y sus repercusiones en los contextos socioeconómicos locales y en los puestos de trabajo concretos es una pieza clave para dimensionar y promover la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.



1.2 Relación con otras materias

La asignatura de Psicología del Trabajo está relacionada directamente con las otras tres asignaturas que componen la materia: Psicología Social; Procesos Psicológicos en la toma de decisiones en la empresa, y Psicología de las relaciones interculturales en la empresa; además de relacionarse con otras asignaturas sobre organización del trabajo y gestión de los RRHH

1.3 Prerrequisitos

No se establecen requisitos previos especiales.

2. Competencias

La asignatura contribuye a desarrollar una amplia gama de competencias generales, entre instrumentales, interpersonales y sistémicas, así como competencias específicas referentes a la materia en el cual la asignatura está integrada.

2.1 Generales

Instrumentales

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG.5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG.6. Capacidad de gestión de la información
- CG.8. Toma de decisiones

Personales

- CG.9. Trabajo en equipos
- CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético

Sistemáticas

- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG.19. Liderazgo
- CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor
- CG. 21. Motivación por la calidad

2.2 Específicas

Disciplinares



CE.6. Psicología del trabajo y técnicas de negociación

Profesionales

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

3. Académicas

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

3. Objetivos

1. Identificar y analizar los procesos psico-sociológicos básicos que intervienen en las relaciones laborales, desarrollando una perspectiva psicosocial crítica y compleja.
2. Capacitar al alumnado para detectar riesgos psicosociales, aplicar técnicas de motivación y técnicas de mejora del clima laboral.
3. Relacionar los conocimientos de psicología del trabajo con los fenómenos psicosociales de la vida cotidiana en los contextos laborales.
4. Desarrollar capacidades para analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones y habilidades para negociar en el ámbito organizacional y de mediación laboral

4. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

| ACTIVIDADES PRESENCIALES | HORAS | ACTIVIDADES NO PRESENCIALES | HORAS |
|---|-----------|---------------------------------------|-----------|
| Clases teórico-prácticas (T/M) | 23 | Estudio y trabajo autónomo individual | 50 |
| Clases prácticas de aula (A) | 20 | Discusión grupal | 40 |
| Laboratorios (L) | 0 | | |
| Prácticas externas, clínicas o de campo | 0 | | |
| Seminarios (S) | 7 | | |
| Tutorías grupales (TG) | 0 | | |
| Evaluación | 10 | | |
| Total presencial | 60 | Total no presencial | 90 |

5. Bloques temáticos



Bloque 1: GLOBALIZACIÓN Y TRANSFORMACIONES EN EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Carga de trabajo en créditos ECTS: **2,5**

a. Contextualización y justificación

El mundo del trabajo ha experimentado transformaciones muy significativas a lo largo de la historia respecto a lo que representa el trabajo en la vida humana y ello tiene un impacto directo en la construcción de las subjetividades, tanto de los trabajadores y trabajadoras, como de las personas desempleadas. Además, esas transformaciones afectan también a las personas en formación, ya antes de su entrada en el mercado laboral, y a las personas mayores, que ya dejaron de formar parte del grupo productivamente activo. Conocer y enmarcar estas transformaciones en el proceso de globalización económica es una tarea fundamental para comprender los significados del trabajo y sus repercusiones en la vida cotidiana de la población trabajadora y en los procesos productivos.

b. Objetivos de aprendizaje

1. Comprender el contexto socio-económico actual
2. Comprender los significados del trabajo y sus repercusiones en la vida cotidiana de la población trabajadora y en los procesos productivos.
3. Contextualizar los procesos psico-sociológicos básicos que intervienen en las relaciones laborales y en el mercado de trabajo, desarrollando una perspectiva psicosocial crítica y compleja.

c. Contenidos

- Contexto: Características del nuevo capitalismo
- Significados del trabajo y sus transformaciones.
- Repercusiones de la globalización en el mundo laboral.
- Efectos psicosociales del desempleo.

d. Métodos docentes

Actividades presenciales:

- Clases magistrales: exposición por parte del profesorado con debate y participación del alumnado.

Actividades no presenciales:

- Estudio autónomo individual o en grupo.
- Visionado y análisis de videos y/o documentales relativos a los temas tratados en la asignatura.
- Consultas bibliográficas y en Internet.
- Tutorías no presenciales



e. Plan de trabajo

f. Evaluación

Ver punto 7 (Resumen de los instrumentos, procedimientos y sistemas de evaluación/calificación).

g. Bibliografía básica

- *** Ovejero, A. (2006). *Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A. (2004), *Técnicas de negociación: cómo negociar eficaz y exitosamente*. Madrid: Editorial McGraw-Hill.
- Ovejero, A. (2014). *Los perdedores del nuevo capitalismo: Devastación del mundo del trabajo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A. (2017), *Autogestión para tiempos de crisis: Utilidad de las colectividades libertarias*. Madrid: Biblioteca Nueva.

h. Bibliografía complementaria

- Agulló, E. y Ovejero, A. (Eds.) (2001): *Trabajo, individuo y sociedad: Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Alonso, L. E. (2001). *Trabajo y Posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Ed. Fundamentos.
- Bauman, Z. (2003). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Crespo, E.; Prieto, C. y Serrano, A. (coords.) (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: UCM-Editorial Complutense y CIS.
- Garrido, A. (1996): *Psicología Social del Desempleo*. En J.L. Álvaro, A. Garrido y J.R. Torregrosa (Eds.): *Psicología Social Aplicada*, pp. 121-154. Madrid: McGraw-Hill.
- Marín, M. y Troyando, Y. (2004). *Trabajando con grupos, técnicas de intervención*. Madrid: Pirámide.
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y el Empleo de las Mujeres*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Méda, D. (1998). *El Trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Rodríguez Gil, F. y Alcover, C. (Coords.) (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Rodríguez, A. (1998). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Sáez Soro, E. (2008). *El trabajador distante*. Valencia: Centro Francisco Tomás y Valiente – UNED.
- Sennett, R. (2002). *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama.

i. Recursos necesarios



Pizarra estándar, cañón de proyección, ordenador con acceso a Internet, software de presentación y utilización del campus virtual.

Bloque 2: RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

Carga de trabajo en créditos ECTS:

| |
|---|
| 2 |
|---|

a. Contextualización y justificación

Dentro de las funciones desempeñadas por la gestión de las relaciones laborales y de los recursos humanos, se encuentra la búsqueda de estrategias de mejora de las relaciones personales y del nivel de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras, pues además de la dignidad y mayor felicidad de las personas, la productividad y rentabilidad de las empresas también tiene una relación directa con el nivel de motivación y de satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras.. En un mundo cada vez más individualista y competitivo, con creciente flexibilización y precarización de las condiciones laborales, los contextos laborales son importante fuente de insatisfacción y estrés, con la necesidad de una gestión de calidad y una perspectiva crítica.

b. Objetivos de aprendizaje

1. Identificar y analizar los procesos psico-sociológicos básicos que intervienen en las relaciones laborales, desarrollando una perspectiva psicosocial crítica y compleja.
2. Capacitar al alumnado para detectar riesgos psicosociales, aplicar técnicas de motivación y técnicas de mejora del clima laboral.
3. Relacionar los conocimientos de psicología del trabajo con los fenómenos psicosociales de la vida cotidiana en los contextos laborales.

c. Contenidos

- Principales teorías de la Motivación y la Satisfacción en el ámbito laboral.
- Estrés laboral.
- Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)
- Acoso laboral (Mobbing, Backbiting)
- Estrategias de afrontamiento de los riesgos psicosociales en las organizaciones. Normativa vigente y visibilización.

d. Métodos docentes

Actividades presenciales:



- Clases magistrales: exposición por parte del profesorado con debate y participación del alumnado.

Actividades no presenciales:

- Estudio autónomo individual o en grupo.
- Visionado y análisis de videos y/o documentales relativos a los temas tratados en la asignatura.
- Consultas bibliográficas y en Internet.
- Tutorías no presenciales

e. Plan de trabajo

- Exposición de contenidos teóricos en clase.
- Realización de actividades prácticas y de discusión en clase.

f. Evaluación

Ver punto 7 (Resumen de los instrumentos, procedimientos y sistemas de evaluación/calificación).

g. Bibliografía básica

- Ovejero, A. (2006). *Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.

h. Bibliografía complementaria

- Buendía, J. (1998): *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Gil Monte, P. (2005): *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gil Monte, P. y Peiró, J.M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J.M. (1993): *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993): *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Sal Terrae.

i. Recursos necesarios

Pizarra estándar, cañón de proyección, ordenador con acceso a Internet, software de presentación y utilización del campus virtual.

Bloque 3: CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Carga de trabajo en créditos ECTS:

| |
|-----|
| 1,5 |
|-----|

a. Contextualización y justificación

En un sistema laboral cada vez más competitivo e individualista, con repercusiones importantes tanto al nivel macro como de las micro relaciones productivas y sociales, los conflictos se multiplican y se sobredimensionan. Ello exige una gestión técnica cualificada y un conocimiento del proceso de negociación y de sus posibilidades y limitaciones.

b. Objetivos de aprendizaje

1. Desarrollar capacidades para analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones
2. Conocer y adquirir habilidades para negociar en el ámbito organizacional y de mediación laboral

c. Contenidos

- El conflicto en las organizaciones: tipos de conflictos. La gestión del conflicto.
- Naturaleza y características de la negociación.
- Técnicas de Negociación.
- La mediación como negociación

d. Métodos docentes

Actividades presenciales:

- Clases magistrales: exposición por parte del profesorado con debate y participación del alumnado.
- Realización de actividades prácticas y de discusión en clase.

Actividades no presenciales:

- Estudio autónomo individual o en grupo.
- Visionado y análisis de videos y/o documentales relativos a los temas tratados en la asignatura.
- Consultas bibliográficas y en Internet.
- Tutorías no presenciales

e. Plan de trabajo

- Exposición de contenidos teóricos en clase.
- Realización de actividades prácticas con trabajos en grupos e individuales.
- Presentación de los trabajos realizados por el alumnado en clase

f. Evaluación

Ver punto 7, (Resumen de los instrumentos, procedimientos y sistemas de evaluación/calificación).

g. Bibliografía básica

- Ovejero, A. (2004). Técnicas de negociación. Cómo negociar eficaz y exitosamente. Madrid: Mc GrawHill.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.

h. Bibliografía complementaria

- Fisher, R., Ury, W., Patton, B. (2005). *Obtenga el Sí. El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
-
- Munduate, L. y Martínez, J. M. (1994). *Conflicto y negociación*. Madrid: Eudema.
- Munduate, L. y Medina, F. J. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.

i. Recursos necesarios

Pizarra estándar, cañón de proyección, ordenador con acceso a Internet, software de presentación y utilización del campus virtual.

6. Temporalización (por bloques temáticos)

| BLOQUE TEMÁTICO | CARGA ECTS | PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO |
|---|------------|--------------------------------|
| Bloque I: Globalización y transformaciones en el significado del trabajo | 2,5 | 6 semanas |
| Bloque II: Riesgos psicosociales en organizaciones | 2 | 5 semanas |
| Bloque III: Conflicto y negociación en organizaciones | 1,5 | 4 semanas |

7. Resumen de los instrumentos, procedimientos y sistemas de evaluación/calificación

1) Examen: El examen constará de dos partes: 30 preguntas tipo test (4 alternativas) donde cada pregunta acertada contabiliza un punto y cada error resta 0,25 puntos. La segunda parte consta de cuatro breves de desarrollo sobre el contenido teórico del programa (cada pregunta vale cuatro puntos)

Evaluación final:

1) Examen: Máximo 46 puntos (habrá que sacar al menos 10 puntos en el examen tipo test para aprobar la asignatura). El aprobado está en 23 puntos, el notable en 30 y el sobresaliente en 40 puntos.



***Importante:** La participación regular en clase se evaluará positivamente, pudiéndose obtener HASTA 3 puntos sobre la nota final.

8. Consideraciones finales

Esta guía docente constituye una propuesta abierta que ha de adaptarse a la realidad del aula. Por ello, en función de las circunstancias, las características del grupo y la dinámica generada a lo largo de la asignatura, este proyecto puede sufrir modificaciones en algunos de sus apartados: contenido del programa, actividades propuestas, temporalización e incluso, ponderación de los instrumentos de evaluación.

