

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	33309
Nombre	Psicología Social del Trabajo
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1319 - Grado de Psicología	Facultad de Psicología y Logopedia	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1319 - Grado de Psicología	10 - Psicología Social del Trabajo	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
RAMOS LOPEZ, JOSE	306 - Psicología Social
RODRIGUEZ MOLINA, ISABEL	306 - Psicología Social

RESUMEN

La Psicología Social del Trabajo es una asignatura de carácter obligatorio que se imparte en el primer cuatrimestre del segundo curso del Grado de Psicología. Consta de un total de 6 créditos ECTS.

Siguiendo el modelo de referencia de la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) que describe los contenidos, métodos y requisitos mínimos que requiere la formación en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos en Europa, la Psicología del Trabajo estudia la actividad laboral del trabajador quien de manera individual o colectiva ejecuta las tareas que se derivan de los procesos de trabajo que tienen lugar en las organizaciones. Esta asignatura pretende proporcionar al alumno los conocimientos teóricos y las habilidades necesarias para interpretar, medir, explicar y diagnosticar los principales procesos relacionados con la actividad laboral.

Los contenidos de esta asignatura están estrechamente relacionados con los de la asignatura Psicología de las Organizaciones que se imparte en el tercer curso de la titulación. Estos contenidos se completarían con las asignaturas optativas Psicología de los Recursos Humanos y Psicología Social del Desarrollo y Cambio Organizacional y Psicología Económica y del Consumidor, dentro del itinerario en Introducción a la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Es recomendable tener conocimientos de Psicología Social (I y II) y Estadística.

COMPETENCIAS

1319 - Grado de Psicología

- Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
- Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación.
- Ser capaz de elaborar informes orales y escritos.
- Conocer las principales teorías sobre el trabajo y los procesos psicológicos básicos de la actividad laboral.
- Conocer los factores personales, de género, grupales y contextuales que influyen sobre la actividad laboral.
- Ser capaz de describir y medir las variables psicosociales implicadas en el trabajo y los procesos de interacción grupal.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Definir el trabajo como fenómeno psicosocial y los cambios en el concepto de trabajo

Identificar las actitudes y valores hacia el trabajo

Identificar y promover los factores asociados a la implicación laboral

Definir los factores asociados al género en el mundo laboral

Describir el proceso de socialización laboral y el proceso de adquisición de roles

Identificar y evaluar tareas, puestos, roles y ocupaciones

Diseñar programas de trabajo y realizar análisis de puestos

Definir nuevas formas de organización del trabajo tanto individualmente como en grupos de trabajo y trabajo en equipo



Fomentar la motivación laboral, el desempeño y el rendimiento

Evaluar la satisfacción laboral y otras experiencias resultantes del trabajo

Evaluar e identificar los componentes del estrés, el “burnout” y la salud laboral

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Aproximación psicológica al estudio del trabajo en un entorno laboral cambiante

Definición y delimitación de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones

El trabajo como fenómeno social y actividad humana.

Transformaciones en el entorno socio-económico y el mercado laboral.

Cambios en el trabajo y sus implicaciones para la actividad laboral.

El estudio del trabajo desde la Psicología.

2. La socialización laboral y el significado del trabajo.

El concepto de trabajo.

Funciones psicosociales del trabajo.

Socialización laboral. Tácticas de socialización

Concepto de significado del Trabajo.

Centralidad e importancia del trabajo.

Normas societales y creencias sobre el trabajo.

Valores laborales.

3. Diseño del trabajo: puestos, roles

Tareas, puestos, roles y ocupaciones: delimitación conceptual

El estudio de las tareas y los puestos de trabajo

El estudio de los roles laborales.

Concepto de desempeño.

Conductas propias del rol y extra-rol.

4. Motivación laboral

Introducción: La actividad laboral como conducta motivada.

Aspectos motivadores del trabajo: entorno laboral y contenido del trabajo.

Constructos motivacionales del trabajo referidos a la actividad laboral.

Principales teorías de la motivación laboral



5. Satisfacción laboral

Concepto de satisfacción laboral.

Modelos y teorías sobre satisfacción laboral.

6. Trabajo en grupo

El concepto de grupo de trabajo. Tarea grupal y colectiva

El concepto de trabajo en grupo

Procesos grupales.

Eficacia grupal.

7. Estrés y salud laboral

Delimitación conceptual del estrés y modelos interpretativos.

Afrontamiento del estrés laboral.

Delimitación conceptual del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y modelos explicativos.

Intervención organizacional para la prevención y el manejo del estrés laboral.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	15,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de actividades de evaluación	35,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente de la materia incluye exposiciones por parte del profesor, ejercicios, estudios de caso, presentación de informes, realización de trabajos prácticos, discusiones y debates en clase, y otras actividades docentes que puedan ser propuestas por el profesorado.

Se requiere la implicación y participación activa del estudiante en el proceso de aprendizaje.

La evaluación requiere la realización de las actividades propuestas en clase, la realización de informes y la superación de una prueba de conocimientos escrita.



El uso de dispositivos móviles, tabletas y ordenadores portátiles en el aula estará limitado a las actividades docentes de la asignatura, en función de la metodología docente establecida por cada profesor.

EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje se realizará con los siguientes criterios y metodologías:

- *Valoración de contenidos teóricos y prácticos mediante pruebas escritas tipo test o de preguntas cortas.* Los resultados equivaldrán al 60% de la calificación final de la materia.

- *Elaboración y presentación oral o escrita de 2 informes, trabajos y/o estudios cualitativos o cuantitativos realizados individualmente o en grupo.* Los resultados equivaldrán al 20% de la calificación final de la materia. Parte de estas actividades se realiza en clase, sobre procesos grupales prácticos y experienciales, y con ellas se trabajan competencias específicas vinculadas a los contenidos de la materia, por lo que no serán recuperables. Para que sean contabilizadas en la evaluación, el estudiante deberá asistir a la parte presencial de las mismas (salvo causa de fuerza mayor). Si las faltas de asistencia superan un tercio de dichas sesiones, no serán tenidas en cuenta en la evaluación.

- *Realización y participación activa en las diferentes actividades, a determinar por el/la profesor/a (entre 3 y 5 actividades).* Los resultados equivaldrán al 20% de la calificación final de la materia. Estas actividades se realizan en clase, sobre procesos grupales prácticos y experienciales, y con ellas se trabajan competencias específicas vinculadas a los contenidos de la materia, por lo que no serán recuperables. Para que sean contabilizadas en la evaluación, el estudiante deberá asistir a las mismas. Si las faltas de asistencia superan un tercio de dichas sesiones, no serán tenidas en cuenta en la evaluación.

Requisitos para superar la materia:

- Obtener, al menos, un 5 sobre 10 en el examen. Si la nota del examen es inferior, no se sumará la nota de las actividades e informes y habrá que ir a segunda convocatoria.

- La suma de todas partes deberá ser al menos de 5 puntos sobre 10.

- En segunda convocatoria, únicamente se puede recuperar el examen. El examen sigue los mismos criterios que en primera convocatoria. Si se obtiene, al menos, un 5 sobre 10, se sumará la nota obtenida previamente en los informes y actividades.

Para obtener Matrícula de Honor, se ha de tener una nota mínima de 9,5. A partir de dicha nota, la decisión de otorgar dicha MH dependerá del/la profesor/a en función del trabajo realizado a lo largo del curso.

La detección de plagio en uno o más de los trabajos a desarrollar por el alumno/a en la asignatura (actividades y/o informes, tanto individuales como grupales), supondrá un suspenso automático en la asignatura del autor/es del trabajo. Ante prácticas fraudulentas, se procederá según lo determinado por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020):



<https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83sp.pdf>.

En caso de adelanto de convocatoria para la finalización de estudios, la evaluación consistirá en la realización del examen correspondiente y la elaboración de los informes de prácticas que determine el/la profesor/a.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de maig de 2017).

(http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

Se aplicará la normativa de la Universitat sobre impugnación de exámenes.

REFERENCIAS

Básicas

- Alcover de la Hera, C. M.; Martínez Íñigo, D.; Rodríguez Mazo, F.; Domínguez Bilbao, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill.
- Chmiel, N. (ed.) (2008). An introduction to work and organizational psychology: A European perspective, 2nd ed. Malden, MA: Blackwell.
- Gil-Monte, P.R. (Coord.) (2014), Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid; Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. y Prado-Gascó, V. J. (2021). Manual de Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide.
- Muchinsky, P. (2004). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Paraninfo.
- Osca, A. (ed.) (2004). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Ed. Sanz y Torres.
- Peiró Silla, J. M. y Prieto, F. (Dirs.) (1996). Tratado de psicología del trabajo. Vol. 1 y 2. Madrid: Síntesis.
- Quintanilla, I (2013) Psicología social del trabajo. Madrid: Pirámide.
- Woods, S.A. y West, M.A. (2010). The Psychology of Work and Organization. Chertson House, Hampshire: Cengage Learning EMEA.

Complementarias

- Agullo, E. y Ovejero, A. (Coord) (2001). Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Pirámide.
- García Izquierdo, M (1999) Psicología del trabajo y de las organizaciones: fundamentos psicosociales del comportamiento en las organizaciones. Murcia: DM.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Munduate, L. (1992). Psicosociología de las Relaciones Laborales. Barcelona: PPU.
- Ordóñez Ordóñez, M. (Coord.) (1997). Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos. Madrid: AEDIPE.
- Osca Segovia, A. (ed.) (2004). Prácticas de psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.



- Palací Descals, F. J. et al. (2004). Psicología de la organización. Madrid: Pearson Educación.
- Peiró, J. M. (2000). Desencadenantes del estrés laboral. Pirámide.
- Quintanilla, I. (2002) Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano. Madrid: Díaz de Santos.
- Quintanilla, I. (2002) Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano. Madrid: Díaz de Santos.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). El "engagement" en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Trechera, J. L. (2003). Introducción a la psicología del trabajo. Desclée de Brouwer.