

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

Código	35862
Nombre	Psicología del Trabajo
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	4.5
Curso académico	2021 - 2022

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	Facultad de Economía	4	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	37 - Factor Humano y Comportamiento Organizativo	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
GARCIA SERRA, NURIA	306 - Psicología Social
RAMOS LOPEZ, JOSE	306 - Psicología Social

RESUMEN

El trabajo constituye uno de los pilares sobre los que se asientan las sociedades actuales y una de las principales actividades de las personas. De esta manera, se ha convertido en uno de los aspectos centrales de la vida, con relevantes implicaciones a nivel personal, grupal, organizacional y social. La importancia de este fenómeno ha hecho que se aborde desde diferentes disciplinas científicas y para fines diversos. Desde estas disciplinas, los resultados de la investigación nos permiten comprender mejor el trabajo y su significado para los individuos y grupos sociales, y sus repercusiones en la estructura social, institucional, empresarial, familiar e individual. Dentro de estas disciplinas, la Psicología ha realizado aportaciones relevantes que han contribuido a una mejor comprensión de los múltiples aspectos que configuran esa realidad permitiendo mejorar la actividad laboral y potenciando la satisfacción laboral y el desarrollo personal.



En este contexto, la Psicología del Trabajo en el Grado de 'Administración y Dirección Empresas' ofrece un análisis del fenómeno del trabajo desde una perspectiva psicosocial, estudiando qué significa el trabajo en la vida de las personas y sus valores laborales, cómo se desempeñan los puestos, las tareas y los roles laborales, los procesos de ajuste entre las demandas y recursos laborales con las necesidades y aportaciones de las personas, se abordan los fenómenos de la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo, así como se analizan diversos aspectos relacionados con la salud laboral, como el estrés, el *burnout* o el bienestar en el trabajo

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

COMPETENCIAS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer los principales factores personales y situacionales que influyen en la conducta laboral y sobre las actitudes de las personas en el trabajo.
- Conocer los aspectos positivos del empleo y los negativos del desempleo
- Ser capaz de analizar y evaluar la motivación
- Conocer técnicas de mejora de la motivación
- Conocer los aspectos básicos relativos a las respuestas afectivas de las personas en el trabajo.
- Conocer los elementos que forma la inteligencia emocional, y como está afecta en el mundo profesional.
- Ser capaz de analizar y evaluar las condiciones de trabajo y el estrés laboral
- Proponer mejoras sobre las condiciones de trabajo y para el control del estrés laboral
- Analizar el ajuste persona-puesto i proponer medidas para su mejora.
- Ser capaz de realizar un análisis de puesto de trabajo, e identificar las competencias.
- Conocer las condiciones, características, beneficios y desventajas del tele-trabajo como nueva situación ocupacional.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



1. Introducción a la Psicología del Trabajo

La Psicología del Trabajo y su relación con otras disciplinas y otros ámbitos de la Psicología. Definición, competencias, roles laborales y funciones a desarrollar desde la Psicología del Trabajo. La perspectiva psicosocial en el estudio del trabajo. Transformaciones recientes del mundo laboral y sus consecuencias para la actividad laboral y los trabajadores.

2. Significado del Trabajo y valores laborales

Trabajo, empleo y ocupación.
Funciones psicosociales del trabajo.
El significado del trabajo.
Patrones de significado de trabajo.
Valores laborales.
Desempleo.
Efectos psicosociales del desempleo
Teorías explicativas y variables moduladoras
Desempleo y bienestar psicológico

3. Trabajo, puesto y roles laborales

Trabajo, puesto y rol: definición y diferenciación.
Desempeño de roles laborales.
Modelos de elaboración de roles laborales y socialización laboral.
Las conductas extra-rol.
Competencias

4. Ajuste persona- trabajo

Ajuste persona- trabajo: definición y conceptualización
Modelos de ajuste persona- trabajo
Dimensiones del ajuste persona- trabajo
Consecuencias del ajuste persona- trabajo

5. Condiciones de Trabajo

Clasificación de las condiciones de trabajo.
Condiciones físicas y ambientales de trabajo
Condiciones temporales del trabajo: horarios, turnos y carga de trabajo
Condiciones sociales en el entorno laboral.
Clima laboral y condiciones organizacionales.
Teletrabajo, una nueva forma de trabajar.



6. Motivación laboral

Motivación laboral: conceptualización
Motivación intrínseca y extrínseca.
Motivadores del contenido del trabajo.
Motivadores del contexto de trabajo.
Principales teorías y estrategias sobre motivación laboral.

7. Respuestas afectivas en el trabajo: satisfacción laboral

Satisfacción laboral: delimitación conceptual
Generación de estados afectivos en el trabajo.
Consecuencias de las emociones y los estados de ánimo.
Inteligencia emocional.

8. Estrés laboral, burnout y mobbing

Conceptualización y aproximaciones teóricas al concepto del estrés.
Modelos de estrés laboral.
Estresores laborales
Consecuencias del estrés laboral.
Estrategias sobre prevención del estrés.
El burnout: definición y dimensiones.
Los antecedentes y consecuencias del burnout.
El acoso laboral o mobbing.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	15,00	100
Estudio y trabajo autónomo	40,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	25,00	0
TOTAL	110,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

Al inicio de cada tema el profesor presentara los contenidos y los materiales básicos de estudio, esta información se introducirá en el aula virtual.



A través del método expositivo, y ejercicios de reflexión se trabajarán los contenidos teóricos de la asignatura.

En las sesiones prácticas las clases se desarrollarán con una metodología diferenciada en función de la actividad a realizar. La estructura del desarrollo de la tarea en clase posee los pasos siguientes:

Se dan las instrucciones y la información que los alumnos necesitan para la ejecución de la tarea.

- Los alumnos realizan la tarea en pequeños grupos de 3-4.
- Se realizara un informe/memoria sobre la actividad desarrollada.
- Se los proporciona feedback sobre el trabajo realizado.

EVALUACIÓN

La evaluación de la parte teórica de la asignatura constituirá el 65% de la nota total y la evaluación de la parte práctica de la asignatura constituirá el 35% de la nota total.

- TEORÍA

La evaluación de la parte teórica consistirá en dos apartados:

- Examen, prueba objetiva sobre los contenidos (los cuales se establecerán al inicio de cada tema descritos con el epígrafe bibliografía básica), lo que supondrá el 45% de la nota total de la asignatura
- Trabajos supondrán un 20% de la nota total.

- PRÁCTICA

Se realizaran tres prácticas a lo largo del desarrollo de la asignatura, que serán establecidas por el profesor, supondrá el 35 % de la nota global

Se realizaran en pequeños grupos.

La fecha de entrega de las prácticas se establecerá en la presentación de cada práctica.

La nota final de la materia consistirá en la suma de ambas partes (teoría y práctica). Para poder sumar cada parte a la nota final, habrá que obtener un mínimo de un 4 sobre 10 puntos en cada una de las partes.



La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004).

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

Para finalizar este apartado de evaluación es preciso recordar que a copia o plagio manifiesto de cualquier tarea parte de la evaluación supondrá la imposibilidad de superar la asignatura, sometiéndose seguidamente a los procedimientos disciplinarios oportunos. Téngase en cuenta que, de acuerdo con el artículo 13. d) del Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, de 30 de diciembre), es deber de un estudiante abstenerse en la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realicen o en documentos oficiales de la universidad.

REFERENCIAS

Básicas

- Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró: (2001) Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*. 2001, vol. 17, nº 2 (diciembre), 201-217.
- Martínez Moreno, A y Zurriaga Llorens, R (2003): Implicaciones de la transformación del contexto sociolaboral en la gestión de recursos humanos. *Informació psicològica*, nº 81. Colegio Oficial de Psicólogos del País Valencià. Págs. 3 11...
- Martínez Moreno, A.y Zurriaga Llorens, R (1998): Gestión de competencias. *Informació Psicològica*. 30-35
- Gil Monte, P.R. (2014): Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid, Ediciones Pirámide.
- Ovejero Bernal, A (2006): Psicología del trabajo en un mundo globalizado: como hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Biblioteca nueva, 2006.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.) (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (vol. I). Madrid: Síntesis.
- Prieto, F. y Peiró, J.M. (eds.) (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (vol. II). Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R. Y Alzina, N.(2007): Las Competencias Emocionales. *Educación XX1*. 10, 2007, pp. 61-82
- Peiro, J.M. y otros (2013). Introducción a la psicología del trabajo Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Ovejero Bernal, A (2006): Psicología del trabajo en un mundo globalizado: como hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Biblioteca nueva, 2006.



- Las Heras, M. y Barranza M. (2021): Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial. IESE Business School. En https://mireialasheras.com/wp-content/uploads/pdf/ST-0610_Un_lugar_de_Trabajo_Sostenible.pdf
- Peiró, J.M. (2020). «El teletrabajo, estrategia de afrontamiento individual y colectiva ante la pandemia del COVID-19: Contribuciones desde la psicología de las organizaciones». SIP Bulletin n.º especial COVID-19 (mayo): 68-73. Sociedad interamericana de Psicología. Disponible en En https://www.ivie.es/es_ES/ptdoc/teletrabajo-estrategia-afrontamiento-individual-colectiva-ante-la-pandemia-del-covid-19-contribuciones-desde-la-psicologia-las-organizaciones/

Complementarias

- Alcover de la Hera, CM ... [et al.](2012) Psicología del trabajo Madrid : Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Alcover de la Hera, CM.; Martínez Íñigo, D. ;Rodríguez Mazo, F. y Domínguez, R (2004): Introducción a la psicología del trabajo Bilbao. Madrid McGraw-Hill, D.L. 2004.
- Boada i Grau, J (2002) Capital humano: 52 casos prácticos: manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales. Granica.
- Fernández-Ríos, M y Sánchez, J.C. (1997): Manual de prácticas de psicología organizacional. Salamanca. Amarú.
- Fuertes Martínez, F.; Agost Felip, MR. y Fortea Bagán, MA: (1999): Manual y material de prácticas de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, 1999.
- Gil-Monte, P y Moreno-Jiménez, B (2007): El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide.
- Gil Monte, Pedro Rafael. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. (2009): n. pag. Print.
- Quintanilla, I. (2013). Psicología social del trabajo. Madrid: Pirámide.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El "engagement" en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Serrano, M. y Salvador, A. (2015). Psicobiología del estrés: dentro de la psicología del trabajo y las organizaciones. Madrid: Pearson Educación.
- Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F. y Alonso García, M.A. (2014): Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos. Madrid: Síntesis.

ADENDA COVID-19



Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

1. CONTENIDOS

Se mantiene el contenido de la guía.

2. VOLUMES DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LA DOCENCIA

Se mantienen las actividades y el volumen de trabajo de la guía original. La planificación de las sesiones se especificará a principio de curso.

3. METODOLOGÍA DOCENTE

En caso de que la situación sanitaria impusiera que la totalidad de la docencia se desarrollara online, se sustituirán todas las sesiones por subida de materiales a Aula Virtual, videoconferencia síncrona o transparencias locutadas. En el caso de las actividades prácticas, se garantizará la interacción con el estudiantado mediante videoconferencia, o foro o chat en Aula Virtual. Dado el caso, las adaptaciones correspondientes serán comunicadas a través del Aula Virtual por el equipo docente.

PARA EL ALUMNADO VULNERABLE O AFECTADO Se adaptará la metodología valorando cada caso de manera individual.

4. EVALUACIÓN

Se mantienen los criterios de la guía docente en cuanto a la ponderación de la evaluación de cada tipo de actividad. En caso de estudiantado vulnerable o afectado, la proporción de calificación de las actividades de grupo evaluables se trasladará a actividades individuales. En caso de que la situación sanitaria impusiera que la prueba final se desarrollara online, se propondrá una evaluación por la siguiente modalidad: - Prueba escrita individual por tarea síncrona mediante cuestionario por aula virtual.

5. BIBLIOGRAFÍA

Se mantiene la bibliografía existente en aula virtual. Si la situación sanitaria impusiera cierre de bibliotecas, se facilitaría material de apoyo a través del Aula Virtual.