



GUÍA DOCENTE 2023-2024
Psicología del Trabajo

1. Denominación de la asignatura:

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Código

6099

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

Módulo 8. Psicología del Trabajo

3. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

Ciencias de la Educación

4.a Profesor/a que imparte la docencia (Si fuese impartida por más de uno/a incluir todos/as) :

Ignacio Blanco Gallego (ibgallego@ubu.es) y José Luis González Castro (jlgoca@ubu.es; 947258069; <http://apps.ubu.es/profesorado/listado.php>)

4.b Coordinador/a de la asignatura

José Luis González Castro (jlgoca@ubu.es; 947258069; <http://apps.ubu.es/profesorado/listado.php>)

5. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

1er curso, 2º semestre

6. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Básica



7. Requisitos de formación previos para cursar la asignatura:

Ningún requisito previo

8. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6

9. Competencias que debe adquirir el/la estudiante al cursar la asignatura

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.

CG1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos sobre las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos al nivel de las publicaciones de referencia avanzadas y conocimientos procedentes de la vanguardia en dicho campo de estudio.

CG2 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos a la elaboración y defensa de argumentos, a la toma de decisiones y a la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, al diseño de estrategias y políticas sociolaborales y a la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes sobre las Relaciones Laborales y los Recursos para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CG4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de los recursos humanos a un público tanto especializado como no especializado.

CG5. Que los estudiantes hayan demostrado dominar las habilidades de aprendizaje en el ámbito de las relaciones laborales necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

CE1. Resolución de problemas.



CE2. Capacidad de análisis y síntesis.
CE3. Análisis, búsqueda y gestión de la información.
CE4. Comunicación oral y escrita.
CE5. Conocimiento de una lengua extranjera.
CE6. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
CE7. Trabajo en equipo.
CE10. Razonamiento crítico.
CE11. Habilidad en las relaciones interpersonales.
CE12. Compromiso ético.
CE13. Aprendizaje autónomo.

10. Programa de la asignatura

10.1- Objetivos docentes
1. Ser capaz de comprender la evolución histórica y conceptual de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
2.- Familiarizarse con las estructuras y métodos de las organizaciones de trabajo.
3.- Conocer las distintas teorías de liderazgo gerencial y sus contenidos de trabajo.
4. Ser capaz de analizar las conductas y experiencias de las personas en los contextos de trabajo y ámbito laboral desde una perspectiva individual, social y grupal.
5.- Capacitarse para realizar un plan de intervención sobre motivación y satisfacción laboral.
6. Comprender nuevas orientaciones y perspectivas en la Psicología del Trabajo en la segunda década del siglo XXI.
7. Ser capaz de asimilar la importancia y relevancia de los distintos factores psicosociales en el análisis del trabajo y empleo y cómo impactan en el desarrollo de tareas y ámbitos de relación.
8. Ser capaz de identificar el entorno del trabajador desde una perspectiva psicológica tanto de forma intrínseca como extrínseca.



10.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)

Bloque I: Bases conceptuales e históricas

Tema 1: Historia de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Delimitación conceptual

- 1.1. Inicio de su estudio y etapas.
- 1.2. Definición de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- 1.3. Campos de intervención de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Tema 2: Modelos teóricos en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

- 2.1. Modelo clásico.
- 2.2. Modelo de las Relaciones Humanas.
- 2.3. Modelo humanista.
- 2.4. Enfoque sociotécnico.
- 2.5. Modelo sistémicos.

Bloque II: El contexto en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

Tema 3: Significado del trabajo, y trabajo en equipo: características y clima organizacional

- 3.1. Concepto y significado del trabajo y del trabajo en equipo.
- 3.2. Características del trabajo en equipo.
- 3.3. Diferencias entre trabajo en grupo y trabajo en equipo.
- 3.4. Las cinco “C” del trabajo en equipo que determinan un buen clima organizacional.

Bloque III: Análisis específico del trabajador: Motivación, satisfacción, rendimiento

Tema 4: Motivación laboral

- 4.1. Importancia de la motivación en las empresas.
- 4.2. Concepto de motivación laboral.
- 4.3. Tipos de motivación.
- 4.4. Factores que influyen en la motivación.
- 4.5. Implementación de la motivación laboral en los trabajadores.

Tema 5: Satisfacción laboral

- 5.1. Concepto de satisfacción laboral.
- 5.2. Clases de satisfacción laboral.
- 5.3. Importancia de la satisfacción laboral.
- 5.4. Teorías principales sobre motivación y satisfacción laboral.
- 5.5. Sistemas de medición de la satisfacción laboral.

Tema 6: Evaluación del rendimiento

- 6.1. Definición, objetivos y beneficio.
- 6.2. Sistemas de evaluación del desempeño.
 - 6.2.1. La evaluación por objetivos.
 - 6.2.2. La distribución forzada.



6.2.3. La evaluación 360°.

6.3. Errores y problemas comunes en la evaluación del desempeño.

Bloque IV. Autoridad e influencia en los grupos de trabajo

Tema 7: Poder y liderazgo

- 7.1. Concepto de poder: Características.
- 7.2. Bases y tipos de poder.
- 7.3. Estructuras de poder en una organización.
- 7.4. Tipos de estructuras de poder.
- 7.5. Diferencias entre poder y liderazgo.
- 7.6. Definición y clases de liderazgo.
- 7.7. Principales teorías sobre el liderazgo.
- 7.8. Métodos de toma de decisiones.

Bloque V: Métodos y gestión del tiempo en el trabajo

Tema 8: Metodología y planificación del tiempo en el trabajo

- 8.1. Conceptos básicos sobre el tiempo.
- 8.2. Métodos de gestión de tiempo.
 - 8.2.1. Método Pomodoro.
 - 8.2.2. Método Kanban.
 - 8.2.3. Método GTD.
- 8.3. Los ladrones del tiempo y cómo evitarlos.

10.3- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Aguelo, A. y Coma, T., (2016) La persona en el centro del desarrollo organizacional: DCM®, un nuevo enfoque de la gestión del desempeño por competencias, Pirámide, Madrid,

Alcover de la Hera, C.M., (2015) Introducción a la psicología del trabajo, McGraw Hill Interamericana, Madrid,

Bisquerra, R., (2014) Cuestiones sobre bienestar, Síntesis, Madrid,

Boada Grau, J. y Ficapal Cusi, P, (2012) Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales, Editorial UOC, Barcelona,

De Diego Vallejo, R., (2015) Empleo, personas y organizaciones, Pirámide, Madrid,

Duro Martín. A., (2013) Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador, Pirámide, Madrid,

Martín-Quirós, M.A. y Zarco, V., (2009) Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos: un área abierta a la reflexión , Pirámide, Madrid,

Martínez, V., Ramos, J. y Moliner, C., (2015) Psicología de las Organizaciones, Síntesis, Madrid,

Quintanilla, I., (2013) Psicología social del trabajo, Pirámide, Madrid,

Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Revista, Colegio Oficial Psicólogos,



Topa, G. et al., (2016) Psicología del trabajo: conceptos clave y temas emergentes, Sanz y Torres, Madrid,

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Agulló, E., Remesiero, C. y Fernández, J.A. (eds.), (2000) Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, Biblioteca Nueva, Madrid,
European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Página web Asociación Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, EAWOP, European Journal of Work and Organizational Psychology, Revista, Taylor and Francis,

Guillén, C. y Guil, R., (2003) Psicología del trabajo para relaciones laborales, McGraw-Hill, Madrid,

López-Jurado, M., (2018) Mirando hacia el futuro. La competencia transversal de liderar: Liderar, ¿para qué?, UNED, Madrid,

Organizational Psychology Review, Revista, Sage,

Vázquez, L. y Sánchez, R., (2018) La gestión de las emociones en la empresa, Tirant Lo Blanc, Valencia,

Work and Stress, Revista, Taylor and Francis,

10.4- Acceso a la Bibliografía Recomendada desde Leganto

https://leganto.ubu.es/leganto/public/34BUC_UBU/lists?courseCode=6099&auth=SAML

11. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el/la estudiante:

Las actividades se entregarán normalmente a través del correo electrónico y/o plataforma UBUVirtual. En caso de que sea necesario la entrega por otros medios, esto será debidamente indicado al estudiante con la antelación necesaria.

Para comunicar cualquier novedad, incidencia o similar, además de su exposición durante las horas lectivas, el único medio de contacto será la cuenta de correo electrónico institucional de la UBU. Por ello es imprescindible que el estudiante lo revise con cierta frecuencia (al menos cada tres días)



Metodología	Competencia relacionada	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
Clases en grupo principal	CB1, CB2, CB3, CB4, CB5, CG1,CG2, CG3,CG4,CG5,CE1, CE2, CE3, CE10,CE12,CE13	21	17	38
Clases en grupo secundario	CB1, CB2, CB3, CG1,CG2, CG4, CE1, CE7, CE11	10	14	24
Lecturas, recensiones y debates	CB2, CB3, CB5, CG2, CG3, CG5, CE2, CE3, CE5, CE10, CE12, CE13	9	19	28
Exposiciones públicas	CB1, CB2, CB3, CB4, CG1, CG2, CG3, CE2, CE3, CE4, CE6, CE11	3	11	14
Tutorías	CB3, CB4, CB5, CG2, CE1, CE4, CE7, CE10	9	6	15
Realización de trabajos, informes y pruebas de evaluación	CB1, CB2, CB3, CB4, CB5, CG1, CG2, CG3, CG4, CG5, CE1, CE2, CE3, CE6, CE7, CE10, CE11, CE13	2	29	31
Total		54	96	150



12. Sistemas de evaluación:

Se realizará una evaluación continua, utilizando distintas técnicas a lo largo de la asignatura. La implicación y participación en clase serán evaluados así como la asistencia del alumnado, garantizando el mismo nivel de exigencia.

Para aprobar la asignatura por medio de la metodología de evaluación continua habrán de acreditarse las siguientes condiciones:

- a) Haber realizado al menos el 80% de las pruebas de evaluación que se realicen durante las horas de clase, ya sean en grupo principal o secundario.
- b) Haber superado al menos el 50% del total de nota posible en cada uno de los procedimientos de evaluación que se describirán a continuación.
- c) La nota final total sumando todos los apartados habrá de ser superior a 5 puntos para poder darse por aprobada la asignatura.
- d) En caso de no superar alguno de los procedimientos de evaluación serán solamente éstos los que se habrán de superar en la segunda convocatoria de evaluación de la asignatura. Mientras los actuales profesores sean los encargados de la asignatura, no será necesario volver a aprobar en sucesivas convocatorias aquellas partes de la asignatura que se aprueben en convocatorias anteriores.

Todas las actividades, excepto las actividades prácticas que se desarrollen en las clases del grupo secundario, son recuperables en la segunda convocatoria de la asignatura. Estas actividades no son recuperables puesto que únicamente se puede realizar en el propio momento de su desarrollo y presentación en clase. Por ello la no realización en su momento de la práctica implica obtener un "0" en esa actividad, y la imposibilidad de superar la asignatura.

En la segunda convocatoria de la asignatura deberán repetirse, si estuviesen suspendidas, o entregarse por primera vez si así fuese el caso, las mismas actividades que se han realizado durante la primera convocatoria. La fecha límite de entrega de estas actividades será el día fijado para la realización de la prueba escrita de la segunda convocatoria.

Las presentaciones de trabajos son de carácter obligatorio. Si no se pudiera realizar la exposición por parte de la persona o grupo, esta actividad computará como suspendida, a no ser que fuera por una causa mayor debidamente justificada (es decir, por los motivos recogidos en el Reglamento de Evaluación de la Universidad de Burgos).

La entrega de cualquier trabajo de la asignatura, exceptuando el examen escrito de la asignatura, con un máximo de 24 horas de retraso se penaliza con un 10% de la nota final en ese trabajo. La entrega entre 24-48 horas tarde tendrá una penalización del 30%. Cualquier entrega después de las 48 horas de la fecha límite de entrega será valorada con un "0", y automáticamente supone el suspenso de la asignatura en la convocatoria correspondiente al no superar todas las actividades necesarias.

El sistema de evaluación para estudiantes de intercambio podrá flexibilizarse con el fin de atender las circunstancias excepcionales que pudieran presentarse y ser modificado en el supuesto de que los calendarios académicos de las Universidades de origen y de destino no sean coincidentes.



Para garantizar la evaluación específica correspondiente a la Convocatoria Extraordinaria de Fin de Estudios de Grado (a realizar durante el mes de septiembre) el estudiante habrá de entregar las mismas actividades prácticas que se han desarrollado a lo largo del curso anterior (30% nota final), defender en público estas tareas y prácticas (30% nota final), y realizar un examen tipo test de la materia impartida el curso anterior a la realización de esta prueba (40% nota final). Para superar la asignatura será necesario haber superado todas las partes de este proceso evaluativo (50% o más de la nota máxima posible en cada actividad). Estas pruebas asegurarán que el estudiante ha adquirido las competencias mínimas reflejadas en la guía docente de la asignatura. De acuerdo con el artículo 17.2 del Reglamento de Evaluación de la Universidad de la Universidad de Burgos: "Los alumnos están obligados a observar las reglas básicas sobre autenticidad y autoría en la realización de cualquier prueba de evaluación ya sea presencial o no. La realización fraudulenta de alguna prueba o de los trabajos exigidos en la evaluación de alguna asignatura comportará una calificación de cero en la asignatura correspondiente al curso académico en el que se produzca el fraude". "Las copias literales de textos en cualquier modalidad de trabajo serán motivo de que la asignatura sea automáticamente suspendida. Las citas que se incluyan en los trabajos deberán ser referenciadas debidamente".

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
Examen escrito temario asignatura	40 %	40 %
Prácticas diarias grupales a desarrollar en clase	30 %	30 %
Desarrollo y exposición pública grupal de un tema de estudio del temario	15 %	15 %
Desarrollo 2 Prácticas individuales	15 %	15 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

De acuerdo con el artículo 9.1 del Reglamento de Evaluación de la UBU, los estudiantes que, por razones excepcionales, no puedan seguir los procedimientos habituales de evaluación continua deberán solicitar por escrito al Decano, o Director de Centro, acogerse a una «evaluación excepcional». Dicho escrito con las razones que justifiquen la imposibilidad de seguir la evaluación continua deberá presentarse antes del inicio del semestre lectivo o durante las dos primeras semanas de impartición de la asignatura. El Decano, o Director, resolverá la procedencia o no de admitir dicha excepcionalidad. Por circunstancias sobrevenidas dicha resolución podrá emitirse fuera de los plazos indicados.

En la evaluación excepcional el estudiante habrá de realizar las siguientes actividades para poder superar la asignatura:



- Entregar las mismas actividades prácticas que se han desarrollado a lo largo del curso. Es decir, desarrollo de un tema completo de la asignatura consensuado con los profesores de la asignatura, y 2 actividades prácticas a indicación de los profesores (40% nota final),
- Defender en público estas tareas y prácticas (20% nota final)
- Realizar un examen tipo test de la materia impartida durante el curso (40% nota final).

Para superar la asignatura será necesario haber superado todas las partes de este proceso evaluativo (50% o más de la nota máxima posible en cada actividad). Estas pruebas asegurarán que el estudiante ha adquirido las competencias mínimas reflejadas en la guía docente de la asignatura a pesar de no haber podido desarrollar un aprendizaje y evaluación continua en el aula.

13. Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial:

El tutor/profesor será el principal recurso de aprendizaje mediante las clases teóricas dirigidas a todo el alumnado. De igual importancia serán las clases dirigidas a grupos secundarios en donde se ahondarán en los aspectos más prácticos de la asignatura. Se utilizarán todas las TICs disponibles como herramientas para intercambiar ideas y experiencias, así como para potenciar el aprendizaje autónomo de los estudiantes. Se informará el primer día de clase de los horarios de tutorías de los profesores de la asignatura estando esta información disponible durante el curso en la página web del título: <http://www.ubu.es/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

14. Calendarios y horarios:

El calendario, horarios, fechas de exámenes, y cualquier cambio que puedan realizarse a estas, pueden consultarse en la página web del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Derecho:
<http://www.ubu.es/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

15. Idioma en que se imparte:

Español