



Universidad  
Internacional  
de Valencia

# Guía didáctica

**ASIGNATURA:** *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*

**Título:** *Grado en Psicología*

**Materia:** *Bases sociales de la conducta*

**Créditos:** 6 ECTS

**Código:** 13GPSI

## Índice

1. Organización general	3
1.1. Datos de la asignatura	3
1.2. Equipo docente	3
1.3. Introducción a la asignatura	3
1.4. Competencias y resultados de aprendizaje	4
2. Contenidos/temario	6
3. Metodología	6
4. Actividades formativas	7
5. Evaluación	8
5.1. Sistema de evaluación	8
5.2. Sistema de calificación	9
6. Bibliografía	9
6.1. Bibliografía de referencia	9
6.2. Bibliografía complementaria	10

# 1. Organización general

## 1.1. Datos de la asignatura

<b>MÓDULO</b>	<b>Formación Psicológica Fundamental</b>
<b>MATERIA</b>	<b>Bases sociales de la conducta</b>
<b>ASIGNATURA</b>	Psicología del Trabajo y las Organizaciones <b>6 ECTS</b>
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Curso</b>	Segundo
<b>Cuatrimestre</b>	Primero
<b>Idioma en que se imparte</b>	Castellano
<b>Requisitos previos</b>	No existen
<b>Dedicación al estudio por ECTS</b>	<b>25 horas</b>

## 1.2. Equipo docente

<b>Profesor</b>	<b>Dr. Jonathan Peñalver González</b> <i>jonatan.penalver@campusviu.es</i>
-----------------	---

## 1.3. Introducción a la asignatura

*La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO) es una disciplina teórica y aplicada que pertenece al área de la Psicología Social. Su estudio contribuye al conocimiento y la comprensión de los aspectos relacionados con la vida laboral y organizacional. Concretamente, aporta sólidas bases teóricas y conceptuales para describir, explicar y predecir los diferentes fenómenos psicosociales que ocurren en contextos laborales y organizacionales, así como intentar solucionar los posibles problemas asociados.*

*Las competencias prácticas que aporta esta asignatura son utilizadas por los profesionales de la psicología en muchas situaciones profesionales y en ámbitos diversos, como el desarrollo de equipos de trabajo, la gestión de centros de salud, educativos, no lucrativos o laborales, formación de directivos, el entrenamiento en estrategias y tácticas de negociación, etc.*

## 1.4. Competencias y resultados de aprendizaje

### COMPETENCIAS GENERALES

CG.1.- Comprender e integrar los fundamentos generales del área de estudio de la Psicología, que la definen y articulan como disciplina científica.

CG.2.- Desarrollar las capacidades de abstracción, análisis y síntesis en el ámbito profesional.

CG.3.- Gestionar la información de forma crítica, dotando al alumno de las habilidades para la búsqueda, procesamiento y análisis de la información.

CG.4. - Diseñar y gestionar proyectos en el área de la Psicología.

CG.5.- Analizar e interpretar los resultados de una evaluación psicológica.

CG.6.- Poseer habilidades para la organización y gestión del tiempo en el proceso de aprendizaje.

CG.7.- Desarrollar la capacidad para trabajar en equipos profesionales.

CG.8.- Desarrollar la capacidad para transmitir información, problemas y soluciones sobre temas relativos a la conducta humana en entornos profesionales y no profesionales, con claridad y precisión.

CG.9.- Adaptarse al cambio y a las circunstancias a lo largo del proceso formativo y del desempeño profesional, desarrollando la capacidad para la toma de decisiones

CG.10.- Afrontar y resolver los problemas que se le pueden presentar en su trabajo, desarrollando la capacidad para la toma de decisiones.

CG.11. - Desarrollar las habilidades interpersonales, que le permitan liderar un grupo de trabajo.

CG.12.- Desarrollar la capacidad para trabajar en un equipo multidisciplinar, desde la teoría, la investigación y la práctica psicológica.

CG.13.- Desarrollar la capacidad para realizar su trabajo de forma autónoma, siendo capaz de aplicar a la práctica los conocimientos adquiridos.

CG.14.- Mostrar sensibilidad hacia los problemas humanos y ante las injusticias personales e institucionales

CG.15.- Adoptar una actitud empática en el desempeño de la actividad profesional.

CG.16.- Ser capaz de valorar la propia actuación profesional de forma crítica.

CG.17.- Ser capaz de asumir responsabilidades en el desempeño laboral.

CG.18.- Ser capaz de abordar la actividad profesional y formativa partiendo del respeto al código deontológico que requiere la labor profesional.

CG.19.- Adoptar una actitud favorable hacia el aprendizaje permanente en todos los campos profesionales, mostrándose proactivo, participativo y con espíritu de superación ante la adquisición de nuevos conocimientos.

CG.20.- Valorar el papel de la Psicología como herramienta para fomentar la equidad y la integración en el marco de los Derechos Humanos.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA

C.E.1.- Conocer e identificar las características, funciones, contribuciones y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología, así como el contexto histórico donde se enmarcan cada una de ellos.

C.E.2.- Conocer e interpretar las leyes básicas que subyacen a los distintos procesos psicológicos.

C.E.3.- Conocer e identificar los diferentes modelos teóricos que explican los procesos psicológicos, distinguiendo en cada uno de ellos sus funciones, características y limitaciones.

C.E.4.- Utilizar los conocimientos sobre los procesos psicológicos como herramientas útiles para la intervención psicológica.

C.E.23.- Conocer los principios psicosociales básicos que intervienen en el comportamiento humano y en el funcionamiento de los grupos y las organizaciones.

C.E.27.- Identificar diferencias, problemas y necesidades tanto individuales, como grupales e intergrupales.

C.E.28.- Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

C.E.51.- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista psicológica, adaptándola a los distintos ámbitos profesionales.

C.E.49.- Conocer y promover la salud y la calidad de vida en individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos del ejercicio profesional: educativo, clínico, de salud, comunitario y de trabajo y organizaciones, a través de los conocimientos adquiridos en el marco de la profesión de psicólogo.

C.E.54.- Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones en el contexto profesional.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar esta asignatura se espera que el estudiante sea capaz de:

R.A.1.- Describir el concepto de organización, así como su estructura.

R.A.2.- Describir los aspectos epistemológicos, metodológicos de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, así como sus tendencias teóricas.

R.A.3.- Utilizar estrategias de intervención en la gestión del conflicto en el ámbito del trabajo y las organizaciones.

R.A.4.- Explicar los procesos psicosociales asociados a la actividad laboral.

RA.5.- Conocer las principales aportaciones al estudio del liderazgo.

R.A.6.- Identificar los problemas o necesidades laborales y organizacionales.

R.A.7.- Utilizar estrategias de intervención en el ámbito del trabajo y las organizaciones.

R.A.8.- Aplicar la entrevista a un contexto de trabajo.

## 2. Contenidos/temario

Unidad Competencial 1. Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

1.1. Aproximación histórica, conceptual, metodológica, y tendencias actuales en el estudio de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

1.2. La estructura del trabajo y la estructura de la organización.

Unidad Competencial 2. Procesos psicosociales asociados a la actividad laboral

2.1. El significado, valores y actitudes hacia el trabajo.

2.2. La motivación laboral y desempeño

2.3. El Liderazgo en las organizaciones.

Unidad Competencial 3. Gestión de la salud laboral

3.1. Conceptos y principales enfoques teóricos de estrés laboral y salud laboral.

3.2. Burnout y mobbing: Concepto, evaluación y estrategias de intervención.

3.3. Engagement y autoeficacia: Concepto, evaluación y estrategias de intervención.

Unidad Competencial 4. Procesos psicosociales en el nivel organizacional.

4.1. Cultura y clima en las organizaciones

4.2. Cambio y desarrollo organizacional.

4.3. Conflicto y negociación en las organizaciones.

## 3. Metodología

La metodología de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) se caracteriza por una apuesta decidida en un modelo de carácter e-presencial. Así, siguiendo lo estipulado en el calendario de actividades docentes del Título, se impartirán en directo un conjunto de sesiones, que, además, quedarán grabadas para su posterior visionado por parte de aquellos estudiantes que lo necesiten. En todo caso, se recomienda acudir, en la medida de lo posible, a dichas sesiones, facilitando así el intercambio de experiencias y dudas con el docente.

En lo que se refiere a las metodologías específicas de enseñanza-aprendizaje, serán aplicadas por el docente en función de los contenidos de la asignatura y de las necesidades pedagógicas de los estudiantes. De manera general, se impartirán contenidos teóricos y, en el ámbito de las clases prácticas se podrá realizar la resolución de problemas, el estudio de casos y/o la simulación.

Por otro lado, la Universidad y sus docentes ofrecen un acompañamiento continuo al estudiante, poniendo a su disposición foros de dudas y tutorías para resolver las consultas de carácter académico que el estudiante pueda tener. Es importante señalar que resulta fundamental el trabajo autónomo del estudiante para lograr una adecuada consecución de los objetivos formativos previstos para la asignatura.

## 4. Actividades formativas

Durante el desarrollo de cada una de las asignaturas se programan una serie de actividades de aprendizaje que ayudan a los estudiantes a consolidar los conocimientos trabajados.

A continuación, se relacionan las actividades que forman parte de la asignatura:

### 1. Actividades de carácter teórico

Se trata de un conjunto de actividades guiadas por el profesor de la asignatura destinadas a la adquisición por parte de los estudiantes de los contenidos teóricos de la misma. Estas actividades, diseñadas de manera integral, se complementan entre sí y están directamente relacionadas con los materiales teóricos que se ponen a disposición del estudiante (manual, SCORM y material complementario). Estas actividades se desglosan en las siguientes categorías:

- a. Clases expositivas
- b. Sesiones con expertos en el aula
- c. Observación y evaluación de recursos didácticos audiovisuales
- d. Estudio y seguimiento de material interactivo

### 2. Actividades de carácter práctico

Se trata de un conjunto de actividades guiadas y supervisadas por el profesor de la asignatura vinculadas con la adquisición por parte de los estudiantes de los resultados de aprendizaje y competencias de carácter más práctico. Estas actividades, diseñadas con visión de conjunto, están relacionadas entre sí para ofrecer al estudiante una formación completa e integral.

### 3. Tutorías

Se trata de sesiones, tanto de carácter síncrono como asíncrono (e-mail), individuales o colectivas, en las que el profesor comparte información sobre el progreso académico del estudiante y en las que se resuelven dudas y se dan orientaciones específicas ante dificultades concretas en el desarrollo de la asignatura.

### 4. Trabajo autónomo

Se trata de un conjunto de actividades que el estudiante desarrolla autónomamente y que están enfocadas a lograr un aprendizaje significativo y a superar la evaluación de la asignatura. La realización de estas actividades es indispensable para adquirir las competencias y se encuentran entroncadas en el aprendizaje autónomo que consagra la actual ordenación de enseñanzas universitarias. Esta actividad, por su definición, tiene carácter asíncrono.

## 5. Prueba objetiva final

Como parte de la evaluación de cada una de las asignaturas (a excepción de las prácticas y el Trabajo fin de título), se realiza una prueba (examen final). Esta prueba se realiza en tiempo real (con los medios de control antifraude especificados) y tiene como objetivo evidenciar el nivel de adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Esta actividad, por su definición, tiene carácter síncrono.

# 5. Evaluación

## 5.1. Sistema de evaluación

El Modelo de Evaluación de estudiantes en la Universidad se sustenta en los principios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y está adaptado a la estructura de formación virtual propia de esta Universidad. De este modo, se dirige a la evaluación de competencias.

Sistema de Evaluación	Ponderación
<b>Portafolio*</b>	<b>40 %</b>
<i>Colección de tareas realizadas por el alumnado y establecidas por el profesorado. La mayoría de las tareas aquí recopiladas son el resultado del trabajo realizado dirigido por el profesorado en las actividades, tutorías, etc. Esto permite evaluar, además de las competencias conceptuales, otras de carácter más práctico, procedimental o actitudinal.</i>	
Sistema de Evaluación	Ponderación
<b>Prueba final*</b>	<b>60 %</b>
<i>Prueba con 20 preguntas tipo test de 3 alternativas de respuesta (hasta 8 puntos) más 2 preguntas de desarrollo corto (hasta 2 puntos). En las preguntas tipo test las respuestas erróneas penalizan, mientras que las omisiones no.</i>	

**\*Es requisito indispensable para superar la asignatura aprobar cada apartado (portafolio y prueba final) con un mínimo de 5 para ponderar las calificaciones.**

Los enunciados y especificaciones propias de las distintas actividades serán aportados por el docente, a través del Campus Virtual, a lo largo de la impartición de la asignatura.

Atendiendo a la Normativa de Evaluación de la Universidad, se tendrá en cuenta que la utilización de **contenido de autoría ajena** al propio estudiante debe ser citada adecuadamente en los trabajos entregados. Los casos de plagio serán sancionados con suspenso (0) de la actividad en la que se detecte. Asimismo, el uso de **medios fraudulentos durante las pruebas de evaluación** implicará un suspenso (0) y podrá implicar la apertura de un expediente disciplinario.



## 5.2. Sistema de calificación

La calificación de la asignatura se establecerá en los siguientes cálculos y términos:

Nivel de aprendizaje	Calificación numérica	Calificación cualitativa
Muy competente	9,0 - 10	Sobresaliente
Competente	7,0 - 8,9	Notable
Aceptable	5,0 -6,9	Aprobado
Aún no competente	0,0 -4,9	Suspenso

Sin detrimento de lo anterior, el estudiante dispondrá de una **rúbrica simplificada** en el aula que mostrará los aspectos que valorará el docente, como así también los **niveles de desempeño que tendrá en cuenta para calificar las actividades vinculadas a cada resultado de aprendizaje**.

La mención de «**Matrícula de Honor**» podrá ser otorgada a estudiantes que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9.0. Su número no podrá exceder del cinco por ciento de los estudiantes matriculados en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de estudiantes matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola «Matrícula de Honor».

## 6. Bibliografía

### 6.1. Bibliografía de referencia

Alcover, C.,M., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.)*. España: McGraw-Hill. Extraído de <https://elibro-net.universidadviu.idm.oclc.org/es/ereader/universidadviu/50320>

Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W.B., y Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. *Nota Técnica de Prevención, 732*, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Extraído de [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd)

Fidalgo, M., (2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. *Nota Técnica de Prevención, 704*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Extraído de [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768)

Fidalgo, M., (2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. *Nota Técnica de Prevención, 705*. Instituto Nacional de Seguridad e

Higiene en el trabajo. Extraído de  
[https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d)

Fidalgo, M., Gallego, Y., Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez, G., y García, R. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición. *Nota Técnica de Prevención, 854*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Extraído de  
<https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>

Gil, F. y Alcover, C.M. (2014) (coords). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.

Martínez, I., y Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros, 279*, 175-202. Extraído de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006\\_Martinez-Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Martinez-Salanova.pdf)

Rodríguez, A. (coord.) (2004). *Psicología de las organizaciones*. Editorial UOC. Extraído de <https://elibro-net.universidadviu.idm.oclc.org/es/ereader/universidadviu/56311?page=5>

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis.

Salanova, M., y Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros, 261*, 109-138. Extraído de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf)

## 6.2 Bibliografía complementaria

Alcover, C.M., Topa, G., y Moriano, A. (2016). *Psicología del trabajo: conceptos claves y temas emergentes*. Sanz y Torres.