

MASTER EN DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Curso 2011-2012
Guía Didáctica

MÓDULO:

Formación Complementaria

MATERIA:

Introducción a la Psicología de las
Organizaciones y los RRHH

DEPARTAMENTO:

Psicología Social



1. DATOS GENERALES DE IDENTIFICACION

Materia:	Introducción a la Psicología de las Organizaciones y los RRHH
Departamento:	Psicología Social
Profesores:	Carolina Moliner
Créditos:	6

2. INTROUCCION AL MÓDULO

El módulo “Formación Complementaria” (45 ECTS Obligatorios) integra cinco materias (Teoría de las relaciones laborales, 06 créditos; Gestión de Recursos Humanos; 12 créditos; Legislación laboral y protección social, 06 créditos; Marco económico, jurídico y social, 15 créditos; y Introducción a la psicología de las organizaciones y RRHH, 06 créditos). El objetivo de este módulo es que los/as estudiantes del máster posean unos conocimientos básicos en un conjunto de materias relacionadas con las competencias del Máster, con independencia de la titulación que les permite acceder a él. Este módulo les permitirá desarrollar el proceso de formación en el resto de módulos de forma homogénea.

Específicamente la materia de “Introducción a la Psicología de las Organizaciones y los RRHH” consta de 6 créditos ECTS teórico-prácticos. En esta materia, además de proporcionar las bases teóricas necesarias para dominar los fundamentos de la asignatura, se pretende que el estudiante reciba también el entrenamiento necesario a través de ejercicios y supuestos prácticos que le permitan poner en práctica algunas de las herramientas y habilidades relacionadas con la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. De modo que se ofrece al estudiante una aproximación a los conceptos y aplicaciones más relevantes de la disciplina que pueden ser consideradas esenciales para el futuro ejercicio profesional.

3. VOLUMEN DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que la materia cuenta con una carga total de 6 créditos ECTS y que cada crédito ECTS supone 25 horas de trabajo del alumno, el volumen total de trabajo para el alumno será de 150 horas. Tal volumen de trabajo de la materia se reparte de la siguiente forma:

TAREAS	HORAS
Asistencia a clases teóricas	42
Preparación de trabajos	38
Estudio y preparación de clases	28
Asistencia a tutorías (individuales y/o colectivas)	10
Estudio de exámenes	30
Realización de examen	2
Volumen total de trabajo	150

4. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de la materia **Introducción a la Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y los RRHH** son:

1. Que el estudiante conozca los fundamentos y funciones de la Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y los Recursos Humanos (*objetivos cognitivos*)
2. Que el estudiante desarrolle habilidades para el análisis de necesidades en las organizaciones a nivel individual y de equipo de trabajo (*objetivos procedimentales*)

3. Que el estudiante desarrolle actividades de intervención en materia de organizaciones, trabajo y recursos humanos (*objetivos actitudinales*)

Los objetivos específicos son:

- 1.1. Que el estudiante adquiera el conocimiento de las definiciones y características generales de la actividad profesional en el ámbito de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- 1.2. Que el estudiante comprenda la relación entre los conceptos básicos de la psicología de las organizaciones, el trabajo y los recursos humanos, y las repercusiones a nivel de la salud organizacional y de la calidad de vida laboral.
- 2.1. Que el estudiante conozca las actividades propias de la disciplina en psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- 2.1. Que el estudiante sea capaz de identificar necesidades y problemas organizacionales en las áreas de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- 3.1. Que el estudiante aplique los fundamentos de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos a la formulación de programas de intervención en las organizaciones.
- 3.2. Que el estudiante conozca y aplique en el desarrollo de supuestos prácticos los conceptos, habilidades y actitudes necesarias para la gestión de la actividad laboral en las organizaciones.
- 3.3. Que el estudiante conozca y aplique técnicas de investigación al estudio de las áreas de intervención desde la psicología de las organizaciones, el trabajo y los recursos humanos.

5. CONTENIDOS

La materia **Introducción a la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos** se estructura en cuatro unidades didácticas. Una primera UNIDAD DIDÁCTICA donde se introducen los conceptos básicos para que el estudiante comprenda los objetivos y estrategias propios de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Se desarrollan contenidos introductorios a la disciplina de la Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y los RRHH y se aborda el modelo de la ENOP para la diferenciación de las tres áreas, haciendo un recorrido histórico sobre la evolución de la disciplina. Una segunda UNIDAD DIDÁCTICA relativa a la Psicología de las Organizaciones estructurada en tres temas que hacen referencia al “Concepto de Organización”, “Justicia Organizacional” y a la “Poder, Conflicto y Negociación”. La UNIDAD DIDÁCTICA III aborda contenidos básicos incluidos en el área de la Psicología del Trabajo, como son “Socialización Laboral” y “Tareas, puestos y roles”. La última UNIDAD DIDÁCTICA IV se presenta la función de los recursos humanos en las organizaciones a través del estudio de distintos modelos de recursos humanos. Se aborda de manera específica los procesos de “Selección” englobándose dentro del área de la Psicología de los Recursos Humanos. Para finalizar se presenta un tema de “Intervención en las Organizaciones” en el que se trabajaran las fases del proceso de intervención en las organizaciones.

6. TEMARIO Y PLANIFICACION TEMPORAL

El temario para desarrollar los contenidos expuestos sería el que se presenta a continuación:

UNIDAD DIDÁCTICA I. Introducción a la POT-RRHH

Tema 1. Historia de la Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y los RRHH

- Peiró, J. M. (1990). *Psicología de las Organizaciones* (Tomo I). Madrid: UNED. Pp.21-35 y 75-85. Pp 57-66, 70-72, 89-91, 94-100, 109-115, 119-124 y Tomo II 341-366.

UNIDAD DIDÁCTICA II. Psicología de las Organizaciones

Tema 2. Concepto de Organización

- Alcover, C. M. y Gil, F. (2003) *Organizaciones y comportamiento organizacional*. En Francisco Gil Rodríguez y Carlos María Alcover (Coords.) *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid. Alianza. Pp. 33-60.
- Peiró, J. M. "*El modelo "AMIGO": Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de RR.HH. en las organizaciones*". *Papeles del psicólogo*, nº 72.

Tema 3. Toma de decisiones y Justicia Organizacional

- Martínez-Ríos, M. y Moreno, B. (1994). *Toma de decisiones y participación*. En J. M. Peiró y J. Ramos (Eds.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (Pp. 419-465). Barcelona: PPU.
- Peiró, J. M. (1983-84). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED. (407-438).
- Topa, G., y Palací, J. F. (2004). *La confianza y la justicia en las organizaciones*. En J. F. Palaci. *Psicología de la Organización*. Prentice Hall. Madrid. Pp. 121-150.

Tema 4. Poder, Conflicto y Negociación en las organizaciones

- Martínez, D. (2003) Conflicto y negociación en las organizaciones. En F. Gil-Rodríguez y C. M. Alcover (Coords.) *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid. Alianza. Pp. 447-473.
- Peiró, J. M. (1986). *Psicología de la Organización*. (tomo II) Madrid: UNED. Pp. 471-499.

UNIDAD DIDÁCTICA II. Psicología del Trabajo

Tema 5. Incorporación al mundo laboral: Socialización y desarrollo del rol laboral

- Roda, R. (2003). Socialización organizacional. En F. Gil y C. M. Alcover (Eds.). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Psicología y Educación*. Alianza Editorial. 229-258.

Tema 6. Tareas, puestos y roles

- Hontangas, P.M. y Peiró. J.M. (1996). Tareas, puestos roles y ocupaciones. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología. pp 169-192.

UNIDAD DIDÁCTICA IV. Psicología de los Recursos Humanos

Tema 7. Selección por competencias

- Bretones, F. y Rodríguez Fernández, A. (2008). Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración. En Rodríguez Fernández, A., y Zarco Martín, V. (Dirs.) *Psicología de los Recursos Humanos*. Pirámide. Pp.101-132.
- Levy-Leboyer, C. (1996). Gestión de las Competencias. Como analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Ed. Gestión 2000. Capítulo 1.

Tema 8. Modelos de Intervención

- Gil, P., Alcover, C y Barrasa, A. (2003). Intervención en las organizaciones. En Francisco Gil Rodríguez y Carlos María Alcover (Coords.) *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid. Alianza. Pp. 501-531.

La planificación temporal de los contenidos del temario quedaría como sigue:

Tema	Contenidos	Sesión
1	<p>Objetivos y funciones de la psicología de las organizaciones, el trabajo y los recursos humanos. <i>Actividad:</i> Elaboración de mapas conceptuales sobre la historia de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.</p>	1
2	<p>Definición y conceptualización de la organización. Identificación y clasificación de las funciones y facetas de la organización. <i>Actividad_1:</i> Análisis de las facetas de una organización desde la perspectiva del modelo AMIGO</p>	2-3
3	<p>Toma de decisiones y Justicia Organizacional. Análisis de las fases del proceso de toma de decisiones. Conceptualización de la justicia organizacional. <i>Actividad_2:</i> Analizar un proceso de toma de decisiones organizacional</p>	3-4-5
4	<p>Poder, conflicto y negociación. Conocer las bases del poder. Analizar los tipos de Conflicto. Desarrollar las fases de un proceso de negociación.</p>	5-6
4	<p>Poder, conflicto y negociación. Simulación y Análisis de un proceso de negociación. <i>Actividad_3:</i> Análisis de poderes, conflicto y negociación del proceso de negociación simulado.</p>	6-7
5	<p>Socialización y desarrollo en el mundo laboral. Análisis de las fases del proceso de incorporación al mundo laboral y la resolución de cada etapa. <i>Actividad_4:</i> Descripción y análisis del proceso de socialización propio. Propuesta de mejora del proceso.</p>	7-8
6	<p>Tareas, puestos y roles. Diferenciación conceptual <i>Actividad_5:</i> Realizar la descripción de un puesto de trabajo de una organización real vinculado con la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.</p>	8-9
7	<p>Selección por competencias: Definición del concepto de competencias. Análisis por competencias en las organizaciones. <i>Actividad_6:</i> Definición de las competencias profesionales requeridas en un puesto de gestor de Recursos Humanos.</p>	9-10
7	<p>Selección por competencias. Simulación de una entrevista por competencias. <i>Actividad_7:</i> Elaboración de la entrevista para una entrevista de selección por competencias</p>	10-11
8	<p>Intervención en las organizaciones. Análisis del proceso de intervención en las organizaciones. <i>Actividad_8:</i> Resolución de un caso identificando necesidades de la organización y diseñando las etapas de un proceso de intervención.</p>	11-12
8	<p>Intervención en las organizaciones. Presentación de los diseños de intervención para la resolución del caso.</p>	12-13

7. METODOLOGIA

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de la presente materia se utilizarán distintos métodos docentes, buscando un equilibrio entre métodos tradicionales e innovadores.

En este sentido, se hará uso de formas didácticas expositivas para el caso de las clases teórica –lección magistral-, aunque estas sesiones se desarrollarán con la participación del estudiante. Así, se propondrán lecturas de la bibliografía como antecedentes de las clases teóricas para estimular la participación y la discusión colectiva antes de las presentaciones teóricas en el aula. Previamente a la exposición de cada tema del programa teórico se abrirá a la participación de los alumnos algunas cuestiones sugerentes relacionadas con los correspondientes contenidos teóricos, de manera que el debate y la reflexión sobre dicho tema preceda a la exposición del mismo. Las lecturas previas fomentarán estas experiencias de reflexión y participación colectiva en el aula.

Por otra parte, cada tema lleva asociada el desarrollo de una actividad, de manera que el estudiante debe desarrollarla una vez terminada la exposición teórica del tema y será expuesta en clase en la siguiente sesión teórica por los estudiantes.

Se trabajará sobre supuestos o estudio de casos, reales o ficticios, con el apoyo de materiales de consulta y búsquedas de documentación e información durante la correspondiente sesión en el aula o antes de la misma. Se fomentará la elaboración de informes escritos y la exposición oral de trabajos con el fin de contribuir al desarrollo de estas habilidades conjuntamente con la profundización de aspectos de la materia.

Por último, en el programa de la materia se prevé un tiempo de tutorías, que los estudiantes podrán utilizar de forma individual o colectiva.

8. DESTREZAS QUE SE DEBEN ADQUIRIR

De acuerdo con los objetivos de aprendizaje anteriormente presentados, las destrezas que debe adquirir el estudiante se relacionan con las habilidades y/o capacidades que se considera que el estudiante debe adquirir a lo largo del proceso de aprendizaje de la materia. Las destrezas o competencias que se proponen no son exclusivas de la materia, sino que son comunes al resto de materias que se cursan. Se pretende que el estudiante desarrolle las siguientes destrezas:

- Capacidad de búsqueda y manejo de la información. Al superar la asignatura, el alumno debe estar capacitado para recuperar, analizar y aplicar la información procedente de fuentes técnicas y científicas en relación con la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Capacidad de análisis y síntesis en la resolución de problemas y en la toma de decisiones. Implica desarrollar en el estudiante la capacidad para descomponer los problemas en sus partes o elementos constituyentes, analizar las relaciones existente entre los mismos y abordar las decisiones pertinentes en función de dicho análisis.
- Capacidad de iniciativa, pensamiento crítico y creatividad. Desarrollar en el estudiante una actitud de alerta ante el dinamismo característico de las organizaciones y la gestión de los recursos humanos.

9. HABILIDADES SOCIALES

Los objetivos de aprendizaje actitudinales van dirigidos hacia la creación de actitudes o habilidades sociales específicas en los estudiantes. Al igual que se señalaba en relación con las destrezas en el apartado anterior, estos objetivos actitudinales no son exclusivos de esta materia, sino comunes con otras materias. En el desarrollo e impartición del

módulo, como en las tutorías o en la planificación del trabajo personal del estudiante, se procurará desarrollar en sus diferentes componentes las siguientes habilidades:

- Mantener principios éticos en todo lo relativo a la función de psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en la organización. Es decir, mantener la perspectiva del trabajo con personas, y la necesidad del desarrollo de su calidad de vida laboral en la organización.
- Planificar acciones e intervenciones, resolver problemas, dirigir y coordinar proyectos y aportar soluciones originales en distintas situaciones.
- Buscar, localizar, seleccionar, recuperar y valorar críticamente la información relacionada con las acciones vinculadas a la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en el ámbito organizacional.
- Desarrollar capacidades de comunicación y expresión coherente y lógica, tanto para construir un texto escrito comprensible y organizado como para exponer una propuesta, proyecto o los resultados de un análisis concreto en público.

10. BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

- Alcover, C. M. y Gil, F. (2003) Organizaciones y comportamiento organizacional. En Francisco Gil Rodríguez y Carlos María Alcover (Coords.) *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid. Alianza. Pp. 33- 60.
- Bretones, F. y Rodríguez Fernández, A. (2008). Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración. En Rodríguez Fernández, A., y Zarco Martín, V. (Dir.) *Psicología de los Recursos Humanos*. Pirámide. Pp.101-132.
- Gil, P., Alcover, C y Barrasa, A. (2003). Intervención en las organizaciones. En Francisco Gil Rodríguez y Carlos María Alcover (Coords.) *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid. Alianza. Pp. 501-531.

- Hontangas, P. M. y Peiró. J. M. (1996). Tareas, puestos roles y ocupaciones. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología. pp 169-192
- Osca, A. (2004). Motivación y Satisfacción Laboral en A. Osca (Ed) *Psicología de las Organizaciones*. Sanz y Torres. Pp.263-291.
- Peiró, J. M. (1990). Psicología de las Organizaciones (Tomo I). Madrid: UNED. Pp.21-35 y 75-85. Pp. 57-66, 70-72, 89-91, 94-100, 109-115, 119-124 y Tomo II 341-366.
- Peiró, J.M., Prieto, F., Roe, R. A. (1996) La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología. 15-28.
- Roda, R. (2003). Socialización organizacional. En F. Gil y C. M. Alcover (Eds.). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Psicología y Educación*. Alianza Editorial. 229-258.
- .

10. CONOCIMIENTOS PREVIOS

Para el adecuado seguimiento de los contenidos del módulo, con carácter general, los alumnos deben tener los conocimientos que se imparten en los programas oficiales de las titulaciones requeridas para acceder al presente programa de postgrado.

11. EVALUACION DEL APRENDIZAJE

Los contenidos, y competencias a desarrollar en la materia de Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y los Recursos Humanos deben aprobarse con una calificación de 5 o superior en una escala de 0 a 10. Para evaluar la materia se aplicarán los siguientes criterios:

- *Examen final*. El examen consistirá en una prueba escrita en la que se pueden combinar tanto preguntas de carácter objetivo (test) como preguntas breves, de

desarrollo y/o de resolución de casos prácticos. Los contenidos de las preguntas se pueden relacionar con las sesiones teóricas, y/o con las actividades complementarias de cada materia. *La prueba final de examen se valorará sobre un 5.*

- *Actividades.* La realización de las actividades de cada tema se valorará sobre un 5. La asistencia y participación en las sesiones de aula, puede contribuir a la calificación global de la materia.