



Asignatura:	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
Profesor:	D. Ángel Márquez de Lara

[1] Objetivos

Los principales objetivos de esta asignatura son:

1. Informar de las áreas de actividad laboral de los Psicólogos del Trabajo, concretamente:
 - Selección de Personal
 - Formación
 - Gestión del Conocimiento
 - Desarrollo de Recursos Humanos
 - Retribución
 - Gestión de Recursos Humanos
 - Comunicación Interna
 - Organización
 - Relaciones Laborales
 - Salud Laboral y prevención de accidentes
 - *Marketing*, publicidad y ventas
 - *Outplacement*
 - Servicios de empleo de las administraciones públicas
2. Informar de las organizaciones en las que prestan sus servicios los Psicólogos del Trabajo, concretamente:
 - Departamentos de Recursos Humanos de empresas
 - Consultorías
 - Empresas de Trabajo Temporal
 - Administraciones Públicas (áreas de Empleo y de Recursos Humanos)
3. Transmitir conocimientos básicos de economía, organización y marco jurídico de la empresa, para estar en condiciones de trabajar en equipos multidisciplinares con otros profesionales: del Derecho, la Administración de Empresas, la Economía, la Ingeniería, la Sociología, etc.
4. Transmitir el conocimiento de los conceptos que domina un profesional de la Psicología del Trabajo o de otra especialidad en la comunidad profesional de la Gestión de Recursos Humanos.
5. Desarrollar las competencias básicas del ejercicio profesional de la Psicología del Trabajo: realización de presentaciones públicas, redacción de informes, realización de entrevistas y participación en reuniones. Es decir, aprender a comunicarse (escuchar, hablar y escribir) como un profesional de la Gestión de Recursos Humanos.



[2] Organización temática

El desarrollo de las clases se ajustará al programa oficial de la asignatura en el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo de la UCM:

- Tema 1. Marco histórico, cultural y psicológico del trabajo.
- Tema 2. Marco económico del trabajo: economía y organización de empresas.
- Tema 3. Marco jurídico-legal del trabajo: la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.
- Tema 4. La Psicología del Trabajo: marco histórico y conceptual.
- Tema 5. Psicología del Personal: las diferencias individuales en el trabajo. Grupos específicos.
- Tema 6. La selección de personal.
- Tema 7. La formación del personal.
- Tema 8. El análisis y la valoración de los puestos de trabajo.
- Tema 9. Rendimiento, potencial y planes de carrera.
- Tema 10. El salario.
- Tema 11. Motivación y satisfacción laboral. La integración de los trabajadores.
- Tema 12. Los grupos en el trabajo. El trabajo en equipo.
- Tema 13. Mando y liderazgo.
- Tema 14. Comunicación interna y externa.
- Tema 15. Toma de decisiones y solución de problemas.
- Tema 16. Conflicto y negociación.
- Tema 17. Salud laboral.
- Tema 18. Los procesos de cambio.
- Tema 19. Calidad total.
- Tema 20. El papel de los sindicatos en la empresa.
- Tema 21. Perspectivas de intervención en Psicología del Trabajo.
- Tema 22. El código deontológico de los psicólogos.

[3] Dinámica de las clases teóricas

Las clases teóricas se basarán en la exposición guiada de cada tema y sus conceptos clave. En concreto, el alumno deberá dominar

Tema 1. Marco histórico, cultural y psicológico del trabajo.

Conceptos: trabajo asalariado - trabajadores autónomos - profesionales liberales - *freelances* - empresas de trabajo temporal: el trabajador en misión – teletrabajo - empresa virtual - cesión de trabajadores – *outsourcing* – subcontratación - población activa, ocupada y desempleada - datos de población laboral del Instituto Nacional de Estadística – desempleo - políticas activas y pasivas de lucha contra el desempleo - la EPA (Encuesta de Población Activa) - paro registrado en el INEM.



Tema 2. Marco económico del trabajo: economía y organización de empresas.

Conceptos: organización de empresas: organigrama, procesos de trabajo - estrategia empresarial: misión, visión, valores, enfoque competitivo y enfoque corporativo - cultura corporativa - áreas funcionales: Comercial, *Marketing*, Finanzas, Recursos Humanos, Producción, Sistemas, Calidad, Auditoría, Legal - economía de la empresa: balance, cuenta de resultados, ratios básicos, cash-flow, Ebitda y otros indicadores de gestión, valor añadido para los *stockholders* - indicadores de rentabilidad: ROE, ROA y ROI - Cuadro de Mando Integral (*Balanced Score Card*) - responsabilidad social corporativa.

Tema 3. Marco jurídico-legal del trabajo: la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.

Conceptos: Título I de la Constitución, capítulos II y III - Título VII de la Constitución - período de prueba - pacto de no concurrencia - pacto de permanencia en la empresa - clasificación profesional - salario mínimo interprofesional - fondo de garantía salarial - movilidad funcional - movilidad geográfica - subcontratación - cesión de trabajadores - sucesión de empresa - excedencias - despido colectivo - despido improcedente - despido nulo - despido disciplinario - incapacidad laboral transitoria - invalidez provisional - expediente de regulación de empleo (ERE) - contrato de Alta Dirección - huelga - *lock-out* - excedencia.

Tema 4. La Psicología del Trabajo: marco histórico y conceptual.

Conceptos: Organización Científica del Trabajo - Escuela de las Relaciones Humanas - Escuela Sociológica - la aportación de David C. McClelland - motivación de logro- efecto Hawthorne.

Tema 5. Psicología del Personal: las diferencias individuales en el trabajo. Grupos específicos.

Conceptos: trabajadores minusválidos - Centros Ocupacionales - Centros Especiales de Empleo - discriminación para el empleo - discriminación en el trabajo - igualdad de oportunidades - la mujer en el trabajo - conciliación de la vida familiar y la vida laboral - trabajadores expatriados - *outplacement* - diversidad.

Tema 6. La selección de personal.

Conceptos: perfil del puesto - perfil duro y perfil blando (*hard facts* y *soft facts*) - reclutamiento - canales de reclutamiento - *e-recruiting* - *curriculum vitae*, Tests Psicométricos, Cuestionarios de Personalidad e Inventarios de Intereses - pruebas de rendimiento máximo y pruebas de rendimiento típico - pruebas de conocimientos profesionales - pruebas estandarizadas de idiomas - pruebas proyectivas en selección de personal - grafología en selección de personal - selección por competencias - *Assessment Centres* - Pruebas situacionales - Muestras de trabajo - Entrevistas de panel - Pruebas



físicas y médicas - Selección centralizada y descentralizada: ventajas e inconvenientes - *Recruiting bonus* - Tipos de empresas de selección de personal - la guerra del talento - Gestión del Talento - *e-assessment*.

Tema 7. La formación de personal.

Conceptos: detección de necesidades de formación - aprendizaje por la experiencia - aprendizaje en el puesto de trabajo - Gestión del Conocimiento, *e-learning* - *blended learning* - *outdoor training* - *Coaching* - *Mentoring* - *Business-games* - *Development Centres* - método del caso - simuladores de gestión - gestión del conocimiento - desarrollo de recursos humanos - enseñanza asistida por ordenador E.A.O. - Subvenciones a la formación - Evaluación de los resultados de la formación - Tipos de empresas de formación de personal.

Tema 8. El análisis y la valoración de los puestos de trabajo.

Conceptos: descripción del puesto de trabajo - multirol - referente organizativo - sistemas de puntos - factores de valoración de puestos - medida de estructuras organizativas.

Tema 9. Rendimiento, potencial y planes de carrera.

Conceptos: evaluación del desempeño (*performance appraisal*) - autoevaluación - *Upward feedback* - *360° feedback* - Dirección por Objetivos (D.P.O.) - evaluación del potencial de desarrollo - entrevista de apreciación del desempeño - planes de sucesión - planificación de carreras profesionales - revisión de carrera - predirectivos y altos potenciales.

Tema 10. El salario.

Conceptos: retribución fija - retribución variable a corto plazo: primas, incentivos, bonos y gratificaciones - retribución variable a largo plazo: opciones sobre acciones (*stock options*), acciones, bonos a largo plazo - retribución en especie, beneficios sociales o *fringe benefits*: coche de empresa, seguros, vivienda, créditos - retribución diferida - dietas y kilometraje - reembolso de gastos - conceptos retributivos: categoría, antigüedad, responsabilidad, desempeño, potencial, logro de resultados, mercado, competencias, equipo - pluses especiales: nocturnidad, peligrosidad, asistencia, puntualidad, quebranto de moneda - bandas y niveles salariales - encuestas y estadísticas salariales - retribución individual - retribución colectiva - inflación, IPC y cláusulas de revisión salarial - *hiring bonus* - retribución de la alta dirección.



Tema 11. Motivación y satisfacción laboral. La integración de los trabajadores.

Conceptos: moral industrial - encuestas de satisfacción en el trabajo - formación vestibular - plan de acogida - pirámide de necesidades de Abraham Maslow - motivos de logro, afiliación y poder - teoría de los dos factores de Herzberg - teorías X e Y de McGregor - inteligencia emocional - clima laboral.

Tema 12. Los grupos en el trabajo. El trabajo en equipo.

Conceptos: equipos de alto rendimiento - trabajo en equipo.

Tema 13. Mando y liderazgo.

Conceptos: líder carismático - estilos de liderazgo - visión compartida y *momentum*.

Tema 14. Comunicación interna y externa.

Conceptos: Intranet corporativa - portal del empleado - gestión de crisis - revista de empresa – convenciones - reuniones en cascada - reputación corporativa - memoria social - B2E - tablón de anuncios - buzón de sugerencias – *briefing* - *kick-off*.

Tema 15. Toma de decisiones y solución de problemas.

Conceptos: pensamiento analítico - pensamiento conceptual - Método Kepner-Tregoe - Diagrama de Ishikawa o de espina de pescado - lluvia de ideas o *brainstorming* – *benchmarking* - mejores prácticas.

Tema 16. Conflicto y negociación.

Conceptos: conflicto colectivo - negociación colectiva - técnicas de negociación - gestión de conflictos - Análisis Transaccional - acoso laboral (*mobbing*).

Tema 17. Salud laboral.

Conceptos: seguridad e higiene en el trabajo - propensión a los accidentes - siniestralidad laboral - enfermedad profesional - prevención de riesgos laborales - estrés laboral – *outplacement* - mutuas patronales de accidentes de trabajo - síndrome de *burn-out* - adicción al trabajo (*workoholism*).



Tema **18**. Los procesos de cambio.

Conceptos: gestión del cambio - el cambio planificado en la empresa - resistencia al cambio - fusiones y adquisiciones - reingeniería.

Tema **19**. Calidad total.

Conceptos: *just in time* - Teoría Z - medida de la calidad - círculos de calidad – Kaizén - Seis Sigmas (*Six-Sigma*) - El Modelo EFQM de gestión de calidad - El Modelo Malcolm Baldrige de gestión de calidad - TQM o *Total Quality Management* - Normas ISO - Proceso de certificación en normas de calidad.

Tema **20**. El papel de los sindicatos en la empresa.

Conceptos: negociación colectiva - sección sindical - comité de empresa - comité intercentros - elecciones sindicales - representantes de los trabajadores - sindicato vertical - sindicato de clase - sindicato de cuadros - sindicato amarillo.

Tema **21**. Perspectivas de intervención en Psicología del Trabajo.

Tema **22**. El código deontológico de los psicólogos.

[4] Dinámica de las clases prácticas

Las clases prácticas se basarán en la utilización del método del caso y exposiciones a cargo de los alumnos de sus trabajos, investigaciones, resolución de casos y comentarios a noticias económicas y laborales de actualidad.

[5] Bibliografía

Bibliografía general

- ALCOVER DE LA HERA, C (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España SA.
- AUTORES VARIOS (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España SA.
- BASS, B.M. (1972). *Psicología de las Organizaciones*. México: Trillas.
- BLUM, M.L. y NAYLOR, J.C. (1976). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- BORISOFF, D. y VICTOR, D.A. (1991). *Gestión de conflictos*. Madrid: Díaz de Santos.
- BRUNET, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS Y SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSICOLOGÍA (1983). *Presente y futuro de la Psicología del Trabajo en la empresa*. Actas del I Congreso de Psicología del Trabajo. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- DALE TIMPE, A. (1989). *Motivación del personal*. Barcelona: Plaza y Janes.
- DAVID, K. y NEWSTROM, J.W. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo*. Madrid: McGraw-Hill Internacional.



- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. y SÁNCHEZ, J.C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- FLEISHMAN, E.A. y BASS, A.R. (1986). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. México: Trillas.
- FURNHAM, A. (1994). *Personalidad y Trabajo*. Madrid: Pirámide.
- GARMENDIA, J.A. et al. (1989). *Sociología Industrial y de las Organizaciones*. Madrid: Aguilar.
- GOLSTEIN, A.P. y KRASNER, L. (1991). *La Psicología Aplicada moderna*. Madrid: Pirámide.
- GOODALE, J.G. (1990). *La entrevista: técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid: Pirámide.
- IFES (1994). *La formación continua de los trabajadores*. Madrid: IFES.
- JUN, J.N. y STORN, W.B. (1980). *Las organizaciones del mañana: desafíos y estrategias*. México: Trillas.
- KORMAN, A.K. (1978). *Psicología Industrial y de las Organizaciones*. Madrid: Marova.
- MARGULIES, N. y WALLACE, J. (1988). *El cambio organizacional: técnicas y aplicaciones*. México: Trillas.
- MATEU, M. (1984). *La nueva organización del trabajo*. Barcelona: Hispano Europea.
- McGREGOR, D. (1989). *El aspecto humano de las empresas*. México: Diana.
- MUCHINSKY, P. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Bilbao: D.D.B.
- ORDOÑEZ, M. (Coord.)(1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestión 2000.
- PEIRÓ, J.M. (1984). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: UNED.
- PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- PEREDA, S. (1993). *Análisis y estudio del trabajo*. Madrid: Eudema.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (1993). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Eudema.
- QUINTANILLA, I. (1991). *Recursos Humanos y Marketing interno*. Madrid: Pirámide.
- RENAU, J.J. (1985). *Administración de empresas*. Madrid: Pirámide.
- ROBBINS, S.P. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice.
- ROIG, J. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- SCHEIN, E.H. (1972). *Psicología de la Organización*. Madrid: Prentice.
- SCHULTZ, D.P. (1985). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
- SIEGEL, L. y LANRE, I. (1983). *Psicología de las Organizaciones Industriales*. México: CECSA.
- SMITH, P.B. y PETERSON, M.F. (1989). *Liderazgo, organizaciones y cultura*. Madrid: Pirámide.
- TANNEMBAUM, A. (1968). *Psicología de la Organización Laboral*. México: CECSA.
- TURCOTTE, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Trillas.
- VROOM, V.H. y DECI, E.L. (1982). *Motivación y Alta Dirección*. México: Trillas.
- WEINERT, A.B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización: la conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.



Bibliografía recomendada

- LILLO JOVER, J. (2004). *Qué es la Psicología del Trabajo*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva S.L.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A. (coordinador) (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide. [=RODRIGUEZ]
- BAYÓN MARINÉ, F. (2002). *Organizaciones y Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis. BAYÓN
- PEIRÓ, J.M. (1991). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED. [=PEIRÓ]
- VALERO MATAS, J.A., FERNANDEZ ACEBO, J. y MATEO RODRIGUEZ, M. (2002). *Casos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*. Madrid: Pirámide. [=CASOS VALERO]
- BAYÓN MARINÉ, F. (1998). *Cincuenta casos prácticos sobre Recursos Humanos y Organización de Empresas*. Madrid: Síntesis. [=CASOS BAYÓN]
- DELGADO GONZALEZ, S. Y ENA VENTURA, B. (2005). *Recursos Humanos*. Madrid: Thomson Paraninfo S.A.
- SAGI-VELA GRANDE L. (2004) *Gestión por Competencias*. ESIC

[6] Procedimientos de evaluación

CONTENIDOS TEÓRICOS Y ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Examen final

Salvo que el alumno haya aprobado la asignatura por parciales, será obligatorio aprobar un examen final de conocimientos que evaluará la asimilación de los obtenidos a lo largo del curso a través de los correspondientes casos de estudio. Para presentarse a este examen será requisito previo haber realizado todas las prácticas de la asignatura. El examen podrá incorporar tanto la resolución de un caso como preguntas de desarrollo breve o guiado. El valor relativo de cada parte se hará constar en el examen, en el que no existirán descuentos de calificación por errores cometidos.

Exámenes parciales

Se realizarán dos exámenes parciales con carácter liberatorio y características similares a las del examen final.

En el caso de no poder evaluar a algún alumno/a en proceso de evaluación continua, bien por no haber aprobado la totalidad de los exámenes parciales, o no haber entregado los trabajos o no tener una asistencia mínima a clase a juicio del profesor, la evaluación se efectuará a través de la presentación al examen final que versará sobre los temas del presente programa oficial.

Otros exámenes o pruebas periódicas

Periódicamente, se dará a los alumnos la oportunidad de mejorar su calificación a través de exámenes cuya celebración se anunciará por adelantado. Estos exámenes consistirán en varias preguntas de desarrollo breve o guiado, cuyo valor relativo se comunicará en el momento del examen. No existirán descuentos de calificación por los errores. Estos



exámenes sólo servirán para mejora de nota, nunca para rebajar la obtenida en exámenes parciales o finales.

Participación en clase

La participación en clase se considerará un factor crítico, se valorará por la cantidad y calidad de las aportaciones a la resolución de los casos de estudio, la realización voluntaria de presentaciones de temas preparados o la exposición voluntaria y explicación de noticias recogidas en prensa o revistas sobre temas laborales. Dado el contenido de la asignatura y la metodología empleada, es esencial para aprobarla la asistencia regular a clase y la participación activa en la misma.

[7] Calificación final

La calificación final resultará de la suma de la obtenida en los exámenes parciales o finales más la mejora de nota obtenida con la realización de trabajos, presentaciones, investigaciones, exposición de casos y comentario de noticias de prensa laborales e intervenciones en clase.

La nota de los exámenes parciales se conservará en las convocatorias de junio y septiembre, pero no para sucesivos años académicos.

[8] Régimen de tutorías

El profesor estará siempre a disposición de las necesidades académicas de los alumnos. Los alumnos que lo deseen podrán solicitar una tutoría, o ponerse en contacto con el profesor a través de la dirección de correo electrónico que se proporcionará en clase.