26-27

GRADO EN PSICOLOGÍA
CUARTO CURSO

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

CÓDIGO 62014171

UNED

26-27

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

CÓDIGO 62014171

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA
IGUALDAD DE GÉNERO

NOMBRE DE LA ASIGNATURA	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
CÓDIGO	62014171
CURSO ACADÉMICO	2026/2027
DEPARTAMENTO	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
TÍTULO EN QUE SE IMPARTE	GRADO EN PSICOLOGÍA
CURSO - PERIODO - TIPO	- CUARTO - SEMESTRE 1 - OPTATIVAS
TÍTULO EN QUE SE IMPARTE	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SEGURIDAD EN EL TRABAJO, HIGIENE INDUSTRIAL Y ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA (COMPLEMENTO)
Nº ETCS	6
HORAS	150.0
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La Psicología del Trabajo es una asignatura optativa para el estudiantado del itinerario de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones del Grado en Psicología. En concreto, es la única asignatura que se oferta para este itinerario en el primer semestre de cuarto curso y, además, una interesante oferta formativa para el estudiantado de otros grados. Se trata de una asignatura semestral de 6 créditos que permite acercarse a la realidad laboral desde una perspectiva psicosocial.

En esta asignatura se presentan los contenidos específicos que un/a psicólogo/a organizacional debe conocer para actuar en el ámbito del trabajo en orden a mejorar el bienestar de las personas y la productividad de las organizaciones. Mientras que en la asignatura obligatoria de Psicología de las Organizaciones se hizo una introducción general a estos temas, aquí se analizan detalladamente desde la perspectiva de las organizaciones laborales en concreto.

La Psicología del Trabajo es una asignatura optativa, pero dentro del itinerario de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es un contenido clave. La mayoría de las actividades organizadas que desarrollamos hoy en día están relacionadas con el mundo del trabajo. Por este motivo, comprender, analizar y ser capaz de juzgar críticamente estos ámbitos es una necesidad para los psicólogos y psicólogas profesionales. Asimismo, supone una profundización necesaria de los conocimientos básicos que se han adquirido en Psicología de las Organizaciones en el tercer curso.

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA

Debido a que se trata de una asignatura de profundización dentro de la especialidad, es recomendable que los/as estudiantes hayan cursado primero Psicología de las Organizaciones y Psicología Social.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	BLANCA ARAUJO LOPEZ
Correo Electrónico	blaraujo@psi.uned.es
Teléfono	91398-9699
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

Nombre y Apellidos	JUAN ANTONIO MORIANO LEON (Coordinador/a de asignatura)
Correo Electrónico	jamoriano@psi.uned.es
Teléfono	91398-8251
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

El alumnado podrá ser atendido directamente por las profesoras de la asignatura, bien personal o telefónicamente, durante el horario que figura a continuación:

Dr. Juan Antonio Moriano León
jamoriano@psi.uned.es
Despacho: 1.58
Telf.: 91 398 8251
Lunes de 10:00 a 14:00 horas

Dra. Blanca Araújo López
blaraujo@psi.uned.es
Despacho: 1.18
Tel.: 91 398 9699
Martes de 10:00 a 14:00 horas

Dirección postal:
Equipo docente de Psicología del Trabajo.
Dpto. de Psicología Social y de las Organizaciones Facultad de Psicología (UNED)
C/ Juan del Rosal, 10. 28040 Madrid

TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS

En el enlace que aparece a continuación se muestran los centros asociados y extensiones en las que se imparten tutorías de la asignatura. Estas pueden ser:

•**Tutorías de centro o presenciales**: se puede asistir físicamente en un aula o despacho del centro asociado.

•**Tutorías campus/intercampus**: se puede acceder vía internet.

Consultar horarios de tutorización de la asignatura 62014171

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

CG 2.2.2. Competencia en la búsqueda de la información relevante.
CG 3.1. Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros.
CG 1.2.2. Aplicación de los conocimientos a la práctica.
CE 1.2. Ser capaz de identificar los distintos modelos teóricos que explican los procesos psicológicos, discriminando sus funciones, características y limitaciones.
CE 3.2.2. Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
CE 4.3. Saber diseñar diferentes procedimientos de evaluación.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En concreto, se prentende que cada estudiante:
a) Conozca las distintas aproximaciones para explicar la conducta relacionada con el trabajo.
b) Conozca las posibilidades que ofrece la Psicología para intervenir en la realidad laboral.
c) Juzgue críticamente los procedimientos asociados con frecuencia al trabajo, siempre en orden a la mejora del bienestar de las personas y al incremento de la productividad en las organizaciones.
Los resultados de aprendizaje más generales son:
A) Relativos a Conocimientos
- Conocer las principales definiciones de lo que se entiende por “Psicología del Trabajo”.
- Conocer los principales modelos teóricos que explican la conducta de las personas en los contextos laborales.
- Conocer los resultados más sobresalientes de la investigación sobre el ámbito.
- Conocer las claves del diseño de programas para la mejora del bienestar del empleado y el aumento de la productividad empresarial.
B) Relativos a Destrezas Prácticas
- Desarrollar la capacidad de analizar las diferentes situaciones dentro del ámbito del trabajo desde una perspectiva multinivel (personal, grupal y organizacional).
- Ser capaz de evaluar las diferentes variables implicadas en las situaciones laborales utilizando métodos de evaluación adecuados.
- Identificar las alternativas de actuación más adecuadas para la mejora del bienestar personal y de la productividad empresarial.
- Analizar la eficacia de las intervenciones, usando aplicaciones y métodos estadísticos

sencillos.
- Conocer las claves para informar y orientar a los clientes desde una perspectiva aplicada.

C) Relativos a Actitudes

- Mostrar preocupación por realizar un trabajo de calidad dentro de los parámetros establecidos.
- Mostrar interés por los asuntos relacionados con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollar una actitud de interés por incrementar el rendimiento de las personas y la productividad de las empresas.
- Mostrar interés por mantenerse informado/a de las novedades de la investigación sobre los temas más relevantes del ámbito de la Psicología del Trabajo.

CONTENIDOS

Tema 1. Introducción a la Psicología del trabajo

Este tema constituye una presentación de la asignatura y la primera toma de contacto de cada estudiante con la Psicología del Trabajo. Por eso, abordamos en él cuestiones necesarias para crear un marco de referencia que sirva para entender lo que vendrá después: qué es la Psicología del Trabajo, cuál ha sido su evolución histórica, qué tipo de procesos estudia y cómo lo hace.

Nuestra experiencia cotidiana nos proporciona ejemplos de organizaciones semejantes entre sí por sus funciones, pero donde las tareas y el modo de realizarlas pueden llegar a ser muy diferentes: por ejemplo, unas dotadas de un alto nivel de eficiencia y de compromiso por parte de sus empleados/as y otras caracterizadas porque la gente hace solo lo imprescindible para no ser sancionada por sus supervisores/as. Los psicólogos y psicólogas del Trabajo y de las Organizaciones discrepan sobre la consideración de cuáles son las variables que dan cuenta de las diferencias en eficacia organizacional y en satisfacción de los/as trabajadores/as, pero coinciden en reconocer que esta disciplina debería dar una respuesta estos problemas.

En este primer tema proponemos al estudiantado que se acerque a esta disciplina científica y aplicada, que vamos a intentar definir y poner en relación con otras áreas de estudio que pueden ser de su interés.

Trataremos también de definir su objeto y las características más salientes que tiene como fenómeno psicosocial.

Tema 2. La estructura y diseño del trabajo. Organización material, temporal y social

En este tema se analizan por separado tres aspectos, íntimamente relacionados entre sí, de la organización del trabajo: distribución material, temporal y organización social. Una relevante contribución de la Psicología del Trabajo al entendimiento de la conducta humana

en el trabajo ha tomado la forma de taxonomías y estructuras que describen el mundo laboral. Sin embargo, la economía mundial ha cambiado en las últimas décadas y con ella la naturaleza del trabajo, en particular en los países desarrollados. Por lo que se volvió manifiesto que se necesitaba un nuevo sistema para clasificar al trabajo y a las demandas que este implicaba sobre las personas y las organizaciones.

Al inicio de los noventa, el Ministerio de Trabajo en EE.UU. convocó a un grupo de psicólogos industriales para planificar el desarrollo de una base de datos que llegaría eventualmente a reemplazar al Diccionario de títulos ocupacionales y sería la primera fuente de información sobre los puestos de trabajo en la economía americana. Este grupo diseñó un plan para un modelo de contenido que pudiera describir los trabajos de acuerdo con la persona y con los requerimientos del puesto. El modelo O*NET (*Occupational Information Network*) implica una idea clave que fue construir la taxonomía de los descriptores de cada una de estas áreas y luego puntuar cada ocupación en cada uno de los descriptores.

Este modelo integrador ha tenido un papel destacado en el desarrollo de políticas y estándares educacionales, la información sobre la transición escuela-trabajo, la orientación a las personas desempleadas, la prestación de ayuda en los procesos de selección de personal, la posibilidad de identificar requerimientos de trabajo en relación con la discapacidad y los estándares médicos, la de identificar necesidades formativas para ocupaciones específicas, desarrollar sistemas de recompensas y servir de input a los sistemas de evaluación del rendimiento.

Tema 3. Procesos psicosociales en el trabajo: interacción, relaciones, intercambio, liderazgo y clima

Las organizaciones actuales necesitan el trabajo en equipo para enfrentarse a la complejidad creciente de los problemas, la limitación de las personas para resolverlos individualmente y la rápida evolución tecnológica de los procesos. En este sentido, el liderazgo y el equipo de trabajo son el alma y el cuerpo de las organizaciones actuales. Uno no puede existir sin el otro. El equilibrio entre liderazgo y trabajo en equipo es necesario para garantizar que ambos se ejecuten no solo en conjunto, como dos caras de la misma moneda, sino con simbiosis, ya que se inspiran mutuamente para lograr los objetivos organizacionales. Un liderazgo deficiente no puede llevar a un equipo al éxito en el logro de sus objetivos. De manera similar, un liderazgo no puede ser eficaz con un equipo desavenido donde sus miembros solo buscan el interés individual.

Tema 4. Gestión del conflicto en el trabajo

Prácticamente todas las organizaciones experimentan conflictos como parte de sus actividades diarias, por lo que poner en marcha medidas para prevenirlos o bien afrontarlos una vez que aparezcan forma parte de las tareas que realizan los equipos de gestión de los

recursos humanos. La gestión del conflicto es una parte central de las relaciones laborales.

Tema 5. Bienestar psicosocial y salud ocupacional

Los contextos laborales y organizacionales actuales, caracterizados en general por la creciente complejidad y exigencia de las tareas, la existencia de elevadas demandas, las presiones hacia la productividad, y unas condiciones de trabajo marcadas por la inseguridad laboral y la precariedad, propician el incremento de tensión, malestar, estrés, *burnout* y enfermedades derivadas del trabajo.

En la última década ha cobrado importancia, junto a las intervenciones ya consolidadas, la recuperación (*recovery*). El concepto de recuperación alude a las estrategias que pueden utilizarse para reducir las consecuencias negativas de la actividad laboral. Y aunque estas estrategias habitualmente se han asociado a los periodos de vacaciones y los fines de semana o días de descanso, en la actualidad se ha puesto el énfasis en la recuperación diaria, es decir, en lo que pueden hacer las personas durante y después de su jornada laboral para reducir los efectos de la tensión y el estrés y mejorar su bienestar.

Este tema se centrará en analizar las principales características de las diferentes estrategias de recuperación del trabajo y sus consecuencias para el bienestar psicosocial y la salud ocupacional.

Tema 6. Síndrome de estar quemado en el trabajo

En este tema se analiza qué es el *burnout*, cuáles son sus principales dimensiones, qué modelos se han propuesto para la descripción y explicación de este síndrome, cuáles son sus antecedentes y sus consecuencias, qué herramientas permiten su evaluación y cómo se puede intervenir tanto a nivel organizacional como individual.

Tema 7. La violencia laboral y el acoso en el trabajo

Las relaciones interpersonales en las organizaciones laborales, tanto privadas como públicas, se construyen a través de los procesos de interdependencia e influencia que ocurren en su interior, de tal modo que el comportamiento de un miembro cualquiera es controlado por las acciones de otra persona, también miembro, formando una red de interacciones.

En este capítulo se asumirá, como una realidad organizacional, el hecho de que la existencia de un cierto nivel de conflicto interpersonal es una cualidad inherente al funcionamiento de las organizaciones (Munduate y Martínez, 2004) y que, en determinadas ocasiones, una situación de conflicto puede desembocar en actos de violencia.

Tema 8. Adicción al trabajo

Tradicionalmente, el concepto de adicción se ha utilizado para hacer referencia a la adicción a las drogas. No obstante, si los componentes fundamentales de los trastornos adictivos son la falta de control y la dependencia, las adicciones no pueden limitarse a sustancias químicas, como los opiáceos, las anfetaminas o el alcohol. De hecho, existen hábitos de conducta aparentemente inofensivos como, por ejemplo, el ejercicio físico o las compras, que pueden convertirse en adictivos e interferir gravemente en la vida diaria.
Cualquier conducta que en principio resulte placentera para la persona puede convertirse en una conducta adictiva. Lo que define a esta última son los siguientes aspectos: a) que la persona pierda el control, b) que continúe realizando la conducta a pesar de las consecuencias negativas, c) que experimente una dependencia cada vez mayor de esa conducta, d) que esté precipitada por una obsesión intensa, e) que sufra un síndrome de abstinencia si no puede practicarla y f) que, por último, pierda interés por otro tipo de conductas que anteriormente le resultaban satisfactorias.
El término adicción al trabajo (*workaholism*) aparece por primera vez en 1968, cuando Wayne E. Oates, psicólogo americano y educador religioso, lo utilizó para referirse a su propio comportamiento respecto al trabajo y lo comparó con otra adicción muy común: el alcoholismo.

Tema 9. Conciliación y bienestar familia-trabajo

La conciliación entre el trabajo y la familia constituye un tema de enorme actualidad dentro del campo de la Psicología del Trabajo, que supera los límites de esta disciplina y, además, tiene enormes implicaciones tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las organizaciones. A medida que las *formas familiares* se han vuelto más heterogéneas, el interés en el tema se ha incrementado en las últimas décadas.

Tema 10. Estresores laborales y salud ocupacional

El estrés laboral es uno de los temas que ha generado mayor cantidad de investigación empírica y gran parte de esta producción científica se ha centrado en la salud mental y física de los/as trabajadores/as. El estrés es también un tema de conversación habitual, puesto que muchas personas nos referimos a cuán estresante es nuestro trabajo o a cómo el estrés de nuestro trabajo está perjudicando a nuestra salud. En general, el estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de ansiedad y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

METODOLOGÍA

Además del estudio del material didáctico, el alumnado puede participar en los foros del curso virtual de los diferentes temas que componen el material didáctico.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen	Examen tipo test
Preguntas test	20
Duración del examen	60 (minutos)

Material permitido en el examen

Durante la realización del examen, no se permitirá la utilización de ningún tipo de material.

Criterios de evaluación

La evaluación de la asignatura se realizará teniendo en cuenta los conocimientos, destrezas y habilidades que los/as estudiantes tienen que adquirir durante el curso y que se valorarán exclusivamente a través de la realización de la Prueba Presencial.

La fórmula de corrección es la siguiente:

[(Aciertos-Errores/2)/nº de preguntas] x 10

% del examen sobre la nota final	100
Nota del examen para aprobar sin PEC	5
Nota máxima que aporta el examen a la calificación final sin PEC	10
Nota mínima en el examen para sumar la PEC	0

Comentarios y observaciones

Es importante que los/as estudiantes tengan presente que las preguntas del test están orientadas a la comprensión de los contenidos, no solo a la repetición exacta de los texto del manual de estudio.

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC?	Si

Descripción

Los/as estudiantes pueden realizar una PEC voluntaria para subir nota, que se colgará en el curso virtual de la asignatura.

Criterios de evaluación

Conocimiento de los contenidos teóricos y aplicados de la asignatura.

Presentación formal del trabajo: redacción, organización de la presentación y comentarios personales.

Ponderación de la PEC en la nota final	Máximo un punto que se añade a la nota del examen de la asignatura.
Fecha aproximada de entrega	11/01/2027

Comentarios y observaciones

Se recomienda consultar fecha definitiva de la PEC en el curso virtual.

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

Nota final = nota del examen + nota de la PEC (si el/la estudiante ha entregado la PEC).
En caso de no realizar la PEC, Nota final = nota del examen.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ISBN(13):9788418316302
Título:PSICOLOGÍA DEL TRABAJOnull
Autor/es:Moriano, J. A. ;
Editorial:Sanz y Torres / Uned

MANUAL DE LA ASIGNATURA
ISBN: 9788418316302.
Título: **Psicología del trabajo. Fundamentos y aplicaciones** (2021).
Autores: Juan Antonio Moriano León (coordinador)
Editorial Sanz y Torres - UNED.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ISBN(13):9788410409040
Título:LIDERAZGO DE BASE SEGURA Y GESTIÓN DE EQUIPOS1ª
Autor/es:Moriano León, Juan Antonio ;
Editorial:SANZ Y TORRES

ISBN(13):9788418316135
Título:PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONESnull
Autor/es:Topa Cantisano, Gabriela ;
Editorial:EDITORIAL SANZ Y TORRES

ISBN(13):9788496808409
Título:LAS ORGANIZACIONES EN RED. FUNDAMENTOS PSICOSOCIALES Y DE GESTIÓN DEL CAMBIO 2009

Autor/es:Ana Moreno Romero ;
Editorial:Sanz y Torres, S. L.

Estos materiales que relacionamos como bibliografía complementaria le pueden ayudar para clarificar ciertos conceptos del temario.
También es conveniente contar con un Diccionario de Psicología para precisar el significado de algunos términos.

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

1. El curso virtual de la asignatura facilita el planteamiento de dudas a través de los diferentes foros y ampliar información (enlaces de interés, investigaciones, noticias, etc.). **Es importante que se consulte esta información ya que resulta de gran ayuda para la realización de los exámenes.** El Equipo Docente se encargará de atender las consultas y dudas sobre el contenido de la asignatura a través de los foros creados a tal efecto en el curso virtual. En ese mismo curso se pondrá un calendario de cierre y apertura de los foros, que reunirán las dudas de cada uno de los temas, de acuerdo con el plan de actividad del curso.

2. Programas de radio y de televisión educativa (CanalUNED) sobre la especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que se puede consultar directamente en la página web de la UNED (dirección: **www.canal.uned.es**).

3. Se encuentran a disposición del alumnado las diferentes Bibliotecas de la UNED, situadas en los Centros Asociados y en la Sede Central. El catálogo se puede consultar *on line*.

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.