

GUÍA DOCENTE

PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

GRADO EN PROTOCOLO, ORGANIZACIÓN DE EVENTOS Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA

CURSO 2026-27

Fecha de publicación: 25-06-2026



I.-Identificación de la Asignatura

Tipo	OBLIGATORIA
Período de impartición	1 curso, 2Q semestre
Nº de créditos	6
Idioma en el que se imparte	Castellano

II.-Presentación

El principal objetivo de la asignatura consiste en ofrecer al alumnado los conocimientos más relevantes, tanto teóricos como prácticos, relativos al estudio del comportamiento humano en el trabajo, así como las aportaciones fundamentales de la Psicología Social aplicada al campo de las organizaciones. Dicho estudio se abordará desde tres niveles de análisis: el contexto laboral, los trabajadores/as y la gestión, permitiendo este enfoque psicosocial una mejor comprensión de las interacciones de las tres perspectivas y sus influencias sobre el funcionamiento de las organizaciones. Con todo ello, se persigue que el alumnado cuente con conocimientos específicos acerca de las condiciones dinámicas y complejas en las que se desarrolla el trabajo en nuestra sociedad y de sus efectos sobre la conducta laboral, sobre las actitudes y sobre las experiencias de las personas.

Por otra parte, se pretende que el alumnado adopte un papel activo en la asimilación de dichos contenidos, promoviendo la reflexión y el pensamiento crítico a través de análisis y debates que tengan en cuenta los diferentes puntos de vista, y los distintos intereses de los agentes que intervienen en los procesos de trabajo, en las organizaciones laborales y en el contexto social, político, económico, cultural y tecnológico donde se lleva a cabo esta actividad.

Como objetivos específicos señalamos:

Se pretende que los estudiantes adquieran capacidad para realizar análisis y diagnósticos, así como tomar decisiones en materia de organización del trabajo. Por otro lado, otro objetivo es saber diseñar estrategias organizativas, teniendo en cuenta los perfiles profesionales y psicosociales, además de ser capaz de utilizar las técnicas de evaluación organizacional. Otro objetivo adicional es que el estudiante sepa identificar los factores que influyen en el rendimiento y bienestar laboral, así como conocer y saber aplicar planes y estrategias para la prevención de riesgos laborales.

III.-Resultados de Aprendizaje



CG03. Capacidad de analizar, reunir, compilar y sintetizar información y datos.
CG05. Desarrollar aprendizaje autónomo en el ámbito de estudio
CG06. Capacidad de organización y planificación
CG09. Capacidad para reunir, valorar e interpretar información proveniente de fuentes diversas
CG12. Desarrollar habilidades en las relaciones interpersonales
CG14. Capacidad para razonar críticamente y capacidad de autocrítica
CG15. Capacidad para coordinar y motivar a grupos de trabajo. Capacidad de trabajo en equipo, su gestión y motivación trascendente para conseguir beneficios que espera que otras personas experimenten como resultado.
CG16. Liderazgo que supone el compromiso consciente y constante para responder constructivamente a los desafíos, contribuyendo con experiencia, conocimiento y acción a la resolución de los mismos.
CE11. Conocimiento del entorno profesional y empresarial relacionado con el ejercicio de la profesión.
CE36. Ser capaz de utilizar las técnicas de evaluación organizacional, identificar los factores que contribuyen al bienestar y rendimiento en el puesto de trabajo adecuando los perfiles profesionales a las personas, así como saber aplicar planes para la prevención de riesgos laborales y psicosociales.
CE37. Ser capaz de llevar a cabo análisis y tomar decisiones de estructura organizativa del trabajo, así como de llevar a la práctica estrategias organizativas que contribuyan a un mejor aprovechamiento y rendimiento de los recursos humanos disponibles.

- Leyenda para las titulaciones no adaptadas al RD 822/21: **CB** - competencias básicas, **CG** - competencias generales, **CE** - competencias específicas, **CT** - competencias transversales.
- Leyenda para las titulaciones adaptadas al RD 822/21: **CON** - conocimientos, **COM** - competencias, **HAB** - habilidades.



IV.-Contenido

IV.A.-Temario de la asignatura

I. Bases conceptuales

- Tema 1. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: delimitación conceptual y tipos de organizaciones, asuntos actuales.

II. El contexto

- Tema 2. Factores del contexto del trabajo: condiciones de trabajo y cultura.
- Tema 3. Organización del trabajo: aspectos materiales, temporales y sociales.
- Tema 4. Factores psicosociales I: interacción, transacciones, y equipos de trabajo.
- Tema 5. Factores psicosociales II: liderazgo y clima.

III. Los trabajadores/as

- Tema 6. La actividad laboral: rendimiento y motivación.
- Tema 7. Las valoraciones personales: valores y actitudes hacia el trabajo.
- Tema 8. Bienestar en el trabajo.

IV. La gestión

- Tema 9. Gestión de la comunicación en las organizaciones.
- Tema 10. La gestión del conflicto y la toma de decisiones en las organizaciones.
- Tema 11. La gestión de la salud laboral: prevención de riesgos laborales y psicosociales.

IV.B.-Actividades formativas

Tipo	Descripción
Tutorías académicas	Tutorías
Asistencia a clases teóricas	Clases magistrales
Prácticas	Estudios de casos
Realización de pruebas	Pruebas individuales para evaluar el conocimiento.
Lecturas	Lecturas recomendadas adicionales: artículos, capítulos
Presentaciones orales	Presentaciones orales de trabajos de prácticas
Prácticas	Actividades prácticas individuales y/o en grupo para aplicar los contenidos teóricos (por ejemplo, recopilación de información sobre temas determinados y posterior presentación oral).



V.-Tiempo de trabajo del alumnado (30h grado y 25h máster)

Clases teóricas	35
Clases de resolución de ejercicios, problemas, casos, etc.	20
Prácticas en laboratorios experimentales, tecnológicos, clínicos, campo, etc.	0
Realización de pruebas	5
Tutorías académicas	32
Actividades relacionadas: jornadas, seminarios, etc.	16
Preparación de clases teóricas	15
Preparación de prácticas/ejercicios/casos	23
Preparación de pruebas	34
Total de horas de trabajo del alumnado	180

VI.-Metodología y plan de trabajo

Tipo	Periodo	Contenido
Prácticas	Semana 1 a Semana 14	Se trabajarán casos relacionados con la teoría. Será necesaria la presencialidad del estudiantado.
Tutorías académicas	Semana 1 a Semana 14	Tutorías grupales o individuales. Se establecerán a petición de cada estudiante en horario a confirmar por la persona docente presencial o virtualmente.
Clases Teóricas	Semana 1 a Semana 14	En el Aula Virtual se indicarán lecturas complementarias obligatorias y/o de ampliación de contenidos (por ejemplo, informes y artículos).
Clases Teóricas	Semana 1 a Semana 14	Las clases se desarrollarán según el horario planificado. La participación activa del alumnado es necesaria. Además, en el Aula Virtual se dispondrá de contenidos de apoyo para trabajar los contenidos de cada tema.



Prácticas	Semana 1 a Semana 14	Trabajo práctico colectivo y/o individual centrado en simulación de prácticas profesionales, discusión de casos, evaluación de procesos, etc. Además de contenidos de apoyo audiovisual y otros recursos (documentos, vídeos, etc.) será necesaria la asistencia y participación activa en las actividades planteadas, para asegurar la integración de los contenidos trabajados.
Pruebas	Semana 1 a Semana 14	Se realizarán diversas pruebas de evaluación continua en el aula.

VII.-Método de evaluación

El modelo de evaluación general es la evaluación continua, tal como establece el Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.

Deberán utilizarse todos los sistemas de evaluación establecidos para la asignatura en la memoria de la titulación, excepto aquellos que tuviesen una ponderación mínima del 0%, que podrán utilizarse en los cursos académicos en los que el profesorado lo considere oportuno. Cada uno de los sistemas de evaluación podrá ser aplicado mediante una o más actividades de evaluación, coherentes con ese sistema. Ninguna de las actividades de evaluación podrá superar individualmente el 60% de la calificación global de la asignatura.

La suma de las actividades de evaluación no revaluables no podrá superar el 40% de la calificación global de la asignatura y, en general, no deberían tener nota mínima (salvo en el caso de actividades de carácter práctico en las que, estrictamente, no pudieran reproducirse en la convocatoria extraordinaria las condiciones de evaluación de la convocatoria ordinaria).

El alumnado que no consiga superar la asignatura en la convocatoria ordinaria, o no se hayan presentado, podrán presentarse a la convocatoria extraordinaria únicamente a las actividades de evaluación revaluables no superadas.

El uso de herramientas basadas en inteligencia artificial está prohibido en cualquier ejercicio y prueba de evaluación de la asignatura salvo que el profesor lo indique de forma explícita en el enunciado o en el material de esta. En caso de que esté permitido, se darán indicaciones precisas de qué usos están permitidos y cuáles no.

La distribución y características de las actividades de evaluación son las que se describen a continuación.

VII.A.- Descripción de las actividades de evaluación y su ponderación

La asignatura se evaluará en formato de evaluación continua, con valoraciones de conocimientos teóricos y prácticos.

A. Teoría

Durante el curso se realizarán dos exámenes parciales de la parte teórica con formato de prueba objetiva tipo test. La nota mínima para aprobar cada examen será de 5 sobre 10 y **deberán aprobarse ambos exámenes para superar la parte teórica de la asignatura**. Quién suspenda alguno de los exámenes deberá volver a examinarse en la convocatoria extraordinaria. La parte aprobada no hay que recuperarla. Cada examen parcial supone el 25% de la nota final (50% de teoría). Esta parte será recuperable en la convocatoria extraordinaria.

B. Práctica

Durante el curso se realizarán diversas actividades prácticas de tipo individual y/o grupal de carácter obligatorio. La entrega de estas actividades consistirá en la realización de documentos escritos (por ejemplo, informes, memorias o ensayos), a enviar a través del aula virtual en los plazos que se indiquen, y la presentación y exposición oral en el aula de una actividad. La parte práctica escrita supone el 40% de la nota final de la asignatura y la parte práctica oral el 5%. Para aprobar la parte práctica de la asignatura todas las actividades deben haber superado los 5 puntos sobre 10 posibles tanto en la convocatoria ordinaria como en la extraordinaria. Las personas que suspendan alguna de las prácticas deberán presentarse en la convocatoria extraordinaria para volverse a examinar de la misma. La parte escrita de las prácticas será recuperable en la convocatoria extraordinaria, la parte oral de la práctica no será recuperable.

Además de los contenidos, en la calificación de las pruebas prácticas serán evaluados distintos aspectos formales que contribuyen a una correcta expresión oral y escrita como son la presentación, estructura, organización y exposición de ideas y contenidos, correcta ortografía y puntuación, así como el uso correcto del formato de citas y referencias APA 7ª ed. No se permitirá ni el plagio, ni el uso sistemático y acrítico de la IA en la realización de los trabajos.

C. Asistencia y participación en el aprendizaje

Asimismo, se evaluará la asistencia y participación en el aprendizaje mediante técnicas de observación de la actividad del estudiantado y/o de registro presencial. Esta evaluación representa el 5% de la nota final de la asignatura. No será recuperable en la convocatoria extraordinaria.

D. Calificación final

La parte teórica de la asignatura (A) supone el 50% de la nota final (25% para cada parcial); la parte práctica (B) escrita el 40% y la parte práctica oral el 5%; y la asistencia y participación (C) el 5% (total = 100%, puntuación máxima: 10 puntos).

VII.B.- Evaluación del alumnado con dispensa académica de asistencia a clase



La concesión de Dispensa Académica de Asistencia a Clase (DAAC) no implica que se quede automáticamente eximido de participar en las actividades de evaluación continua ni en las actividades formativas presenciales de asistencia obligatoria establecidas en la guía docente. Una vez concedida la dispensa, el alumnado deberá contactar con el docente, que podría proponerle las adaptaciones que considere convenientes, siempre que garanticen la adquisición y adecuada evaluación de los resultados de aprendizaje previstos. El alumnado deberá mantener a lo largo de curso una comunicación fluida con el docente para que este le proporcione información sobre las fechas en que se realizarán esas actividades formativas y de evaluación, en caso de que su programación no estuviese ya fijada y a disposición del alumnado en el momento de la concesión de la dispensa.

Asignatura con posibilidad de dispensa: Sí

VII.C.- Revisión y reclamación de las actividades de evaluación

Se realizará conforme al Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.

VII.D.- Alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal y la mayor garantía de éxito académico, las adaptaciones curriculares para alumnado con discapacidad o con necesidades educativas especiales serán pautadas por la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, de acuerdo con la normativa que regula el servicio de Atención a Estudiantes con Discapacidad, aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos.

Para que esas adaptaciones puedan realizarse, será requisito la emisión de un informe de adaptaciones curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que el alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales deberán contactar con este servicio para analizar conjuntamente las distintas opciones.

VII.E.- Conducta académica, integridad y honestidad académica

La Universidad Rey Juan Carlos está plenamente comprometida con los más altos estándares de integridad y honestidad académica, por lo que estudiar en la URJC supone asumir y suscribir los valores de integridad y la honestidad académica recogidos en el Código Ético de la Universidad.

Para acompañar este proceso, la Universidad dispone de la Normativa de Convivencia de la Universidad Rey Juan Carlos y de diferentes herramientas (antiplagio, supervisión) que ofrecen una garantía colectiva para el completo desarrollo de estos valores esenciales.

Las herramientas basadas en inteligencia artificial pueden mejorar la experiencia de aprendizaje, pero debe utilizarse de forma ética, legal, honesta y transparente. Por este motivo, deben seguirse las recomendaciones de uso adecuado indicadas por los docentes de la asignatura.



VIII.-Recursos y materiales didácticos

Bibliografía básica

- Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy: The classic handbook to its principles*. Grove Press.
- Bimbela Pedrola, J.L. (2007) *Cuidando al profesional de la salud: Habilidades emocionales y de comunicación* (7ª ed.). Ed. Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de Recursos Humanos por competencias*. ESIC.
- Cadiñanos Fernández, F..(2005) *Comunicación y relaciones profesionales*. Ed. McGrawHill Interamericana.
- Chang, E. H., Milkman, K.L., Chugh, D., & Akinola, M. (2018). Diversity thresholds: How Social norms, visibility, and scrutiny relate to group composition. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0440>
- Diep, T. P. T., & Horváthová, P. (2026). Human resource management, employee well-being, and performance: A systematic review. *Human Systems Management*, 45(1), 89-108.
- Dolan, S.L., Valle, R., Jackson, S.E., & Schuler, R. S. (2010). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Elgoibar, P., Euwema, M. C., & Munduate, L. (2016). *Building trust and constructive conflict management in organizations*. Springer.
- International Labor Organization (2022). *Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide*. https://www.ilo.org/global/WCMS_846108/lang--en/index.htm
- Elgoibar, P., Euwema, M. C., & Munduate, L. (2016). *Building trust and constructive conflict management in organizations*. Springer.
- Landers, R. N., & Nakamoto, S. (2025). Ethical use of artificial intelligence in industrial-organizational psychology research and practice. *Practice Innovations*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/pri0000310>
- Moshfegh, O. (2019). *My year of rest and relaxation*. Vintage.
- Munduate, L., & Medina, J. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Pirámide.
- Patlan, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual Moderno.
- Peiró, J. M. (2024). *The Oxford encyclopedia of industrial, work, and organizational psychology*. Oxford University Press.
- Pinder, Craig C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2ª Ed.). Psychology Press.
- Schein, E. (1996). Kurt Lewin's Change Theory in the Field and in the Classroom: Notes Toward a Model of Managed Learning. *Systems Practice*, 9(1), 27–47.
- Serrano, B. (2023). *El descontento*. Temas de hoy.
- Topa Cantisano, G., Moriano León, J. A., Laguía González, A., García-Ael, C., & Molero Alonso, F. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Sanz y Torres.
- Valls, J. E. (2026). *JOMO: El gusto de perder*. Anagrama.
- Van-der Hofstadt Roman, C. J. (2022). *El libro de las habilidades de comunicación: Cómo mejorar la comunicación personal*. Díaz de Santos.

Bibliografía complementaria



Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGrawHill.
 Alcover, C.M., Topa, G., & Moriano, J.A. (2016). *Psicología del Trabajo: conceptos clave y temas emergentes*. Sanz y Torres.
 Alvesson, M., & Due Billing, Y. (2009). *Understanding Gender and Organizations (Second Edition)*. Sage.
 Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131.
 Cook, A., & Glass, C. (2015). The power of one or power in numbers? Analyzing the effect of minority leaders on diversity policy and practice. *Work and Occupations*, 42(2), 183-215.
 Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations (10ª Ed.)*. Prentice Hall.
 Hirst, A., & Schwabenland, C. (2018). Doing gender in the 'newoffice'. *Gender, Work & Organization*, 25(2), 159-176.
 Holvino, E. (2010). Intersections: The simultaneity of race, gender and class in Organization Studies. *Gender, Work & Organization*, 17(3), 248-277.
 Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6):1365-1386.
 Martínez Tur, V., Ramos López, J., & Moliner Cantos, C. (2015). *Psicología de las Organizaciones. Síntesis*.
 Montes Piñeiro, C. (2024). *Desafíos contemporáneos en los entornos laborales. Desafíos contemporáneos en los entornos laborales*. Pirámide.
 Neck, C. P., Houghton, J. D., & Murray, E. L. (2016). *Organizational behavior: A critical-thinking approach*. Sage.
 Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran, C., & Inangil, H. K. (eds.) (2018). *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Sage.
 Osca, A., Palací, F. J., Moriano, J. A., & Lisbona, A. (2016). *Nuevas perspectivas en Psicología de las Organizaciones*. Sanz y Torres.
 Rahim, M. A. (2023). *Managing conflict in organizations*. Routledge.
 Riggio R. & Johnson, S. K. (2022). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology (8th edition)*. Pearson.
 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17ª ed.)*. Pearson.
 Rothmann, S., & Cooper., C. L. (2022). *Work and Organizational Psychology*. Routledge.
 Topa, G. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Sanz y Torres.
 Vernooij, C., Stuijt, J. Hendricks, M., ten Have, W., & ten Have, S. (2026). *Organizational behaviour and change management: The impact of cognitive and social bias*. Routledge.
 Yin, K., Zhao, L., Chi, Z., Song, H., & Dong, N. (2026). The relationship between employees' growth mindset, well-being, and job performance: Evidence from a Meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 249, 113507.

Websites

EAWOP - European Association of Work and Organizational Psychology. <http://www.eawop.org/>
 SIOP - The Society for Industrial and Organizational Psychology. <https://www.siop.org/>
 European Agency for Safety and Health at Work.
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en>
 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<https://www.insst.es/documentacion>

IX.-Profesorado

Nombre y apellidos	JESÚS DAVID ZARZA MOTA
Correo electrónico	jesusdavid.zarza@urjc.es
Departamento	Psicología
Campus de impartición	Madrid - Vicálvaro
Categoría	Profesor/a Asociado/a
Responsable de asignatura	No



Horario de tutorías	Para consultar las tutorías póngase en contacto con el/la profesor/a a través de correo electrónico
Nº de Quinquenios	0
Nº de Sexenios	0
Nº de Sexenios de transferencia	0
Nº de evaluaciones positivas Docencia	0

