



Guía docente				
Datos Identificativos				2020/21
Asignatura (*)	Psicología del Trabajo		Código	660G01004
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña)			
Descriptorios				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Primero	Formación básica	6
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Híbrida			
Prerrequisitos				
Departamento	Psicoloxía			
Coordinador/a	López-Cortón Facal, Ana María	Correo electrónico	ana.lopez-corton@udc.es	
Profesorado	López-Cortón Facal, Ana María	Correo electrónico	ana.lopez-corton@udc.es	
Web				
Descripción general	El objetivo es que el alumnado se familiarice con los conceptos básicos de Psicología y su aplicación en el trabajo. De esta manera se podrán conocer los aspectos psicosociales necesarios a desarrollar en contextos grupales y organizacionales, inteviniendo a nivel laboral y social.			
Plan de contingencia	1. Modificacione sen los contenidos No habrá cambios 2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen Todas: *Metodologías docentes que se modifican La sesión magistral presencial será realizada virtualmente 3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado Correo electrónico: según la necesidad del alumnado, para resolver dudas Moodle: según la necesidade del alumnado Clases virtuales, en gran grupo para el avance de los contenidos teórico y de los trabajos tutelados, así como de las clases interactivas 4. Modificaciones en la evaluación El examen y/o prueba objetiva podrán ser sustituidos por análisis de fuentes documentales y/o estudio de casos *Observaciones de avaluación: 5. Modificacões de la bibliografía o webgrafía No se realizarán cambios.			

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A3	Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
A4	Dirección y gestión de recursos humanos.
A7	Auditoría Sociolaboral.
A8	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.
A13	Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
A14	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
A15	Dirigir grupos de personas.
A16	Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.



A20	Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
A21	Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo.
A23	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
A24	Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
A27	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
A28	Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
A31	Aplicar los conocimientos a la práctica.
A32	Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
A33	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
A34	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
A35	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
B2	Capacidad de análisis y síntesis.
B3	Capacidad de organización y planificación.
B4	Capacidad de gestión de la información.
B5	Toma de decisiones.
B6	Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.
B7	Habilidades en las relaciones interpersonales.
B8	Razonamiento crítico.
B9	Trabajo en equipos.
B10	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
B12	Motivación para la calidad.
B13	Adaptación a nuevas situaciones.
B14	Aprendizaje autónomo.
B15	Creatividad.
B16	Liderazgo.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C3	Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
C6	Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.
C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
C8	Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje		Competencias del título	
Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.	A8		
Aplicar los conocimientos a la práctica.	A31		
Capacidad de análisis y síntesis.		B2	
Salud laboral y prevención de riesgos laborales.		B3	
Capacidad de gestión de la información.		B4	
Toma de decisiones.		B5	
Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional		B6	
Razonamiento crítico.		B8	
Trabajo en equipos		B9	
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.		B10	
Motivación para la calidad		B12	



Adaptación a nuevas situaciones.		B13	
Creatividad.		B15	
Liderazgo		B16	
Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común			C4
Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.			C7
Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.			C8
Salud laboral y prevención de riesgos laborales	A3		
Dirección y gestión de recursos humanos	A4		
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	A13		
Seleccionar y gestionar información y documentación laboral	A14		
Dirigir grupos de personas.	A15		
Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral	A16		
Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales	A20		
Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo	A21		
Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.	A23		
Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).	A24		
Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	A27		
Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	A28		
Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	A32		
Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	A33		
Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	A34		
Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales	A35		
Auditoría Sociolaboral	A7	B7	
Aprendizaje autónomo		B14	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.			C1
Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.			C3
Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.			C6

Contenidos	
Tema	Subtema
I. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.	1. Psicología: concepto, estudio, desarrollo histórico 2. Procesos psicológicos básicos 3. El trabajo como fenómeno Psicosocial 4. Introducción a la Psicología del Trabajo. 5. Métodos y técnicas de investigación en Psicología del Trabajo.
II. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.	1. El proceso de contratación. 2. El análisis de puestos de trabajo. 3. El reclutamiento de candidatos. 4. La selección de personal 5. La incorporación a la empresa



III. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN LA EMPRESA	1. La formación en el ámbito de la empresa. 2. La evaluación de las necesidades formativas. 3. El plan de formación 4. Diseño y evaluación de programas formativos.
IV. COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	1. El proceso de comunicación. 2. Los estilos de comunicación interpersonal. 3. La comunicación no verbal. 4. La comunicación interna. 5. Las NTI's en la comunicación interna
V. MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	1. Teorías de la Motivación laboral. 2. Satisfacción laboral. 3. Calidad de vida laboral. 4. Ausencia de empleo: desempleo y jubilación
VI RIESGOS PSICOSOCIALES NAS RELACIÓNS LABORAIS	1. El estrés laboral 2. El síndrome del burnout 3. El mobbing. 4. Riesgos Psicosociales emergentes

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A3 A4 A8 A16 A20 A21 A23 A24 A27 A28 A33 A34 A35 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8	19	38	57
Trabajos tutelados	A7 A8 A14 A15 B4 B7 B9 B10 C3 C4 C6 C7 C8	5	10	15
Prueba objetiva	A21 A23 A24 A28 A31 A33 B2 B8 C6	2	20	22
Estudio de casos	A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4	15	30	45
Recensión bibliográfica	A13 B2 B12 C1 C4	1	8	9
Atención personalizada		2	0	2
(*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como ?conferencia?, ?método expositivo? o ?lección magistral?. Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia.



Trabajos tutelados	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del ¿cómo hacer las cosas?. Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor.
Prueba objetiva	La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas.
Estudio de casos	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que plantea un problema que ha de ser comprendido, valorado y resuelto a nivel individual o grupal.
Recensión bibliográfica	La recensión bibliográfica supone un proceso de lectura crítica de un libro, un artículo, una tesis o una comunicación a un congreso. Como tal proceso comprende la lectura de la obra, el análisis de su contenido y una crítica y valoración de la misma en relación a la literatura existente sobre el tema. Una recensión no supone un resumen de la obra, ni un mero análisis de su contenido, pues lo que le otorga sentido es la dimensión académica científica y la crítica que merece a juicio del autor de la recensión, en relación a otras obras conocidas del mismo ámbito o en relación a su propia experiencia

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Trabajos tutelados	La profesora prestará una atención personalizada para resolver las dudas que le surjan al alumno en las horas de tutoría establecidas.

Evaluación

Metodologías	Competencias	Descripción	Calificación
Sesión magistral	A3 A4 A8 A16 A20 A21 A23 A24 A27 A28 A33 A34 A35 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como ¿conferencia?, ¿método expositivo? o ¿lección magistral?. Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia.	10
Trabajos tutelados	A7 A8 A14 A15 B4 B7 B9 B10 C3 C4 C6 C7 C8	Realización de un trabajo de curso a partir de los temas propuestos por la profesora	20
Estudio de casos	A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que suscita un problema que tiene que ser comprendido, valorado y resuelto de forma individual o en grupo	30
Prueba objetiva	A21 A23 A24 A28 A31 A33 B2 B8 C6	La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/u de asociación.	40

Observaciones evaluación



CONVOCATORIA ORDINARIA

La nota final será la suma de todas las metodologías arriba indicadas.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Aquellas personas que no aprobasen en la convocatoria ordinaria podrán guarda la nota de las metodologías aprobadas para la oportunidad extraordinaria, debiendo realizar la parte suspensa. Se considera aprobada una metodología cuando se alcanza la mitad de la nota máxima para dicha metodología

Aquellas personas que no se presentasen en la convocatoria ordinaria deberán realizar una única prueba que computará el 100% de la nota, pudiendo consistir dicha prueba en preguntas tipo test, preguntas cortas y/o casos prácticos.

NO ASISTENCIA A CLASE/DISPENSA

Aquellas personas que por causas debidamente justificadas, no puedan asistir a clase, deberán ponerse en contacto con la profesora al inicio del cuatrimestre para optar a la modalidad de evaluación continua (donde no computará la metodología de sesión magistral, pudiendo obtener una nota máxima de 9 sobre 10) o presentarse a un único examen que computará el 100% de la nota

Fuentes de información

Básica	- Alcover de la Hera, C. M^a; Martínez Íñigo, D.; Rodríguez Mazo, F. y Domínguez Bilbao (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid. McGrawHil - Muchinsky, P.M (2007). Psicología aplicada al Trabajo. Madrid. Thomson. - Myers, D (2005). Psicología.. Madrid. Médica Panamericana
Complementaria	Arnold, J. y Randall, R. (2012). Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral.. México: Pearson. Bonache, J. y Cabrera, A. (2006) Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. , Madrid. Prentice Hall. Castanyer, O. y Ortega, E. (2009). Por qué no logro ser asertivo. Ed. Desclee de BrouwerDavis, F (2011) La comunicación no verbal. Madrid. Alianza EDe la Fuente Anuncibay, R. y de Diego Vallejo, R.(2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. , Madrid. Pirámide. García-Izquierdo, A.L. (2017). Ergonomía y psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales.. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo. Gil Rodríguez, F. y Alcover de la Hera, C. M^a (2005) Introducción a la Psicología de las Organizaciones. , Madrid. Alianza editorial. Guillén Gestoso, C. y Guil Bozal, R. (2000) Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. , Madrid. McGrawHill. Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). Psicología Industrial. Introducción a la Psicología industrial y organizacional. , México. McGrawHill. Leal Millán, A. (1999). El factor humano en las Relaciones Laborales. Manual de Dirección y Gestión. , Madrid. Pirámide. Llaneza Álvarez, F. (2007). Ergonomía y psicosociología Aplicada. Manual para la formación del especialista. Valladolid. Ed. Lex Nova. Mínguez Vela, A. (2003): El formador en la empresa. ESIC. Madrid Morán Astorga, C. (2005). La Psicología del Trabajo: nociones introductorias. , Málaga. Aljibe. Muchinsky, P.M. (2007). Psicología Aplicada al Trabajo. , Madrid. Thomson. Newstrom, J. W. (2007) Comportamiento humano en el trabajo. , México. McGrawHill. Palací, F. J. (2005). Psicología de las Organizaciones. , Madrid. Pearson Prentice Hall. Peiró, J.M. (1992) Psicología de la Organización. , Madrid. UNED. Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. , Madrid. Síntesis. Pellón, R. (2014). Psicología del aprendizaje. Madrid. UNED (Recurso electronico biblioteca udc) Romay Martínez, J. (2007). Perspectivas y retrospectivas de la Psicología Social en los albores del siglo XXI. Madrid: Biblioteca Nueva. Salgado, J.F. y Moscoso, S. (2001): Entrevista conductual estructurada de selección de personal. Pirámide. Madrid Trechera, J. L. (2000). Introducción a la Psicología del Trabajo. , Bilbao. Desclee de Brower. Wiseman (2010). 59 segundos. Piensa un poco para cambiar mucho. Barcelona. RB

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Asignaturas que continúan el temario

Otros comentarios



Para cada tema se recomendará la bibliografía correspondiente

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías