



Teaching Guide				
Identifying Data			2020/21	
Subject (*)	Occupational Psychology		Code	760G01004
Study programme	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)			
Descriptors				
Cycle	Period	Year	Type	Credits
Graduate	1st four-month period	First	Basic training	6
Language	Spanish			
Teaching method	Face-to-face			
Prerequisites				
Department	Psicoloxía			
Coordinador	Rolon Varela, Jose Maria	E-mail	j.rolon@udc.es	
Lecturers	Rolon Varela, Jose Maria	E-mail	j.rolon@udc.es	
Web				
General description	"El objeto de estudio de la Psicología del Trabajo lo constituyen las conductas y experiencias de las personas desde una perspectiva individual, social y grupal, en contextos relacionados con el trabajo. Su objetivo consiste en describir, explicar y predecir los fenómenos psicosociales que se dan en esos contextos, así como prevenir o solucionar los posibles problemas que se presentan, su objetivo último consiste en mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la eficacia laboral?". Peiró, J. Mª y Prieto, F. (1996): Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid: Síntesis.			
Contingency plan	1. Modifications to the contents 2. Methodologies *Teaching methodologies that are maintained *Teaching methodologies that are modified 3. Mechanisms for personalized attention to students 4. Modifications in the evaluation *Evaluation observations: 5. Modifications to the bibliography or webgraphy			

Study programme competences	
Code	Study programme competences
A3	Saúde laboral e prevención de riscos laborais.
A4	Dirección e xestión de recursos humanos.
A8	Psicoloxía do Traballo e Técnicas de negociación.
A13	Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas.
A14	Seleccionar e xestionar información e documentación laboral.
A15	Dirixir grupos de persoas.
A16	Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral.
A20	Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais.
A21	Realizar análises e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estrutura organizativa, organización do traballo, estudo de métodos e estudo de tempos de traballo.
A23	Participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización.



A24	Aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
A27	Asesoramento a organizacións sindicais e empresariais, e aos seus afiliados.
A28	Elaborar, desenvolver e avaliar planes de formación ocupacional e continua no ámbito regulado e non regulado.
A31	Aplicar os coñecementos á práctica.
A32	Comprender a relación entre procesos sociais e a dinámica das relacións laborais.
A33	Comprender o carácter dinámico e cambiante das relacións laborais no ámbito nacional e internacional.
A34	Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais.
A35	Análise crítico das decisións emanadas dos axentes que participan nas relacións laborais.
B1	Resolución de problemas.
B2	Capacidade de análise e síntese.
B3	Capacidade de organización e planificación.
B4	Capacidade de xestión da información.
B5	Toma de decisións.
B6	Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional.
B7	Habilidades nas relacións interpersoais.
B8	Razoamento crítico.
B9	Traballo en equipos.
B10	Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade.
B12	Motivación para a calidade.
B13	Adaptación a novas situacións.
B14	Aprendizaxe autónomo.
B15	Creatividade.
B16	Liderado.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.
C3	Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida.
C4	Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.
C6	Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.
C7	Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.
C8	Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.

Learning outcomes			
Learning outcomes		Study programme competences	
Saúde laboral e prevención de riscos laborais.	A3		
Dirección e xestión de recursos humanos.	A4		
Psicoloxía do Traballo e Técnicas de negociación.	A8		
Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas.	A13		
Seleccionar e xestionar información e documentación laboral.	A14		
Dirixir grupos de persoas.	A15		
Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral.	A16		
Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais.	A20		
Realizar análises e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estrutura organizativa, organización do traballo, estudo de métodos e estudo de tempos de traballo.	A21		
Participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización.	A23		
Aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).	A24		
Asesoramento a organizacións sindicais e empresariais, e aos seus afiliados.	A27		



Elaborar, desenvolver e avaliar planes de formación ocupacional e continua no ámbito regulado e non regulado.	A28		
Aplicar os coñecementos á práctica.	A31		
Comprender a relación entre procesos sociais e a dinámica das relacións laborais.	A32		
Comprender o carácter dinámico e cambiante das relacións laborais no ámbito nacional e internacional.	A33		
Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais.	A34		
Análise crítico das decisións emanadas dos axentes que participan nas relacións laborais.	A35		
Resolución de problemas.		B1	
Capacidade de análise e síntese.		B2	
Capacidade de organización e planificación.		B3	
Capacidade de xestión da información.		B4	
Toma de decisións.		B5	
Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional.		B6	
Habilidades nas relacións interpersoais.		B7	
Razoamento crítico.		B8	
Traballo en equipos.		B9	
Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade.		B10	
Motivación para a calidade.		B12	
Adaptación a novas situacións.		B13	
Aprendizaxe autónomo.		B14	
Creatividade.		B15	
Liderado.		B16	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.			C1
Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida.			C3
Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.			C4
Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.			C6
Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.			C7
Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.			C8

Contents	
Topic	Sub-topic
1. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.	1.1. El estudio científico de la conducta y los procesos mentales: la Psicología. 1.2. El comportamiento en los contextos laborales. 1.3. El estudio del comportamiento laboral: la Psicología del Trabajo. 1.4. Objetivos de la Psicología del Trabajo. 1.5. Psicología del Trabajo y Relaciones Laborales.
2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.	2.1. Análisis de las necesidades de la organización. 2.2. Reclutamiento: criterios y fuentes. 2.3. La selección como proceso de decisión. 2.4. Acogida y seguimiento.
3. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA.	3.1. Concepto de formación. 3.2. El valor estratégico de la formación. 3.3. La formación del personal como proceso. 3.4. Los métodos didácticos en formación. 3.5. La evaluación de programas formativos.



4. LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LAS ORGANIZACIONES.	4.1. Fundamentos de la comunicación. 4.2. Comunicación descendente. 4.3. Comunicación ascendente. 4.4. Otras formas de comunicación. 4.5. Comunicación informal.
5. LIDERAZGO.	5.1. Dirección vs. liderazgo. 5.2. Dirección: funciones, roles y habilidades directivas. 5.3. Teorías de los rasgos. 5.4. Teorías conductuales. 5.5. Teorías de contingencia. 5.6. Teorías contemporáneas. 5.7. Desafíos para entender el liderazgo.
6. MOTIVACIÓN LABORAL.	6.1. Un modelo de motivación. 6.2. Impulsos motivadores. 6.3. Necesidades humanas. 6.4. Modificación de la conducta. 6.5. Establecimiento de metas. 6.6. El modelo de expectativas. 6.7. El modelo de equidad. 6.8. Interpretación de los modelos motivacionales. 6.9. Teoría del diseño del trabajo. El modelo de características del puesto.
7. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.	7.1. Bases del comportamiento para la prevención de riesgos laborales en las organizaciones. 7.2. Estrés laboral. 7.3. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout. 7.4. Acoso psicológico en el trabajo o mobbing.

Planning				
Methodologies / tests	Competencies	Ordinary class hours	Student?s personal work hours	Total hours
Guest lecture / keynote speech	A3 A4 A8 A16 A20 A21 A23 A24 A27 A28 A33 A34 A35 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8	36	64	100
Objective test	A21 A23 A24 A28 A31 A33 B1 B2 B8 C1 C6	2	20	22
Research (Research project)	A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4	1	8	9
Critical bibliographical	B2 B12 C1 C4	1	5	6
Oral presentation	A13 B2 B7 B12 C1 C4	1	2	3
Supervised projects	A8 A14 A15 B1 B4 B9 B10 B15 C3 C4 C6 C7 C8	0	8	8
Personalized attention		2	0	2
(*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.				

Methodologies



Methodologies	Description
Guest lecture / keynote speech	Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia.
Objective test	Proba escrita utilizada para a avaliación da aprendizaxe, cuxo trazo distintivo é a posibilidade de determinar se as respostas dadas son ou non correctas. Constitúe un instrumento de medida, elaborado rigorosamente, que permite avaliar coñecementos, capacidades, destrezas, rendemento, aptitudes, actitudes, intelixencia, etc. É de aplicación tanto para a avaliación diagnóstica, formativa como sumativa. A Proba obxectiva pode combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. Tamén se pode construír con un só tipo dalgunha destas preguntas.
Research (Research project)	Proceso de ensinanza orientado á aprendizaxe do alumnado mediante a realización de actividades de carácter práctico a través das que se propoñen situacións que requiren ao estudante identificar un problema obxecto de estudo, formulalo con precisión, desenvolver os procedementos pertinentes, interpretar os resultados e sacar as conclusións oportunas do traballo realizado.
Critical bibliographical	A recensión bibliográfica supón un proceso de lectura crítica dun libro, dun artigo, dunha tese ou dunha comunicación a un congreso. Como tal proceso comprende a lectura da obra, a análise do seu contido e unha crítica e valoración da mesma en relación á literatura existente sobre o tema. Unha recensión non supón un resumo da obra, nin unha mera análise do contido, pois o que lle outorga sentido e dimensión académica científica é a crítica que merece a xuízo do autor da recensión, en relación a outras obras coñecidas do mesmo ámbito ou en relación a súa propia experiencia.
Oral presentation	Intervención inherente aos procesos de ensino-aprendizaxe baseada na exposición verbal a través da que o alumnado e profesorado interactúan dun modo ordenado, propoñendo cuestións, facendo aclaracións e expoñendo temas, traballos, conceptos, feitos ou principios de forma dinámica.
Supervised projects	Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do ?cómo facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe. Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-tutor.

Personalized attention	
Methodologies	Description
Critical bibliographical	A atención personalizada que se describe en relación a estas metodoloxías concíbese como momentos de traballo presencial co profesor, polo que implican unha participación obrigatoria para o alumnado.
Research (Research project)	A forma e o momento en que se desenvolverá indicarse en relación a cada actividade ó longo do curso según o plan de traballo da asignatura.

Assessment			
Methodologies	Competencies	Description	Qualification



Supervised projects	A8 A14 A15 B1 B4 B9 B10 B15 C3 C4 C6 C7 C8	Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do ?cómo facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe. Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-titor.	20
Objective test	A21 A23 A24 A28 A31 A33 B1 B2 B8 C1 C6	Para evaluar o grado de adquisición dos contidos da asignatura por parte dos alumnos, realizarase unha proba obxectiva que consistirá nun examen de tipo test. O tempo máximo para a realización da proba será de 45 minutos. Celebrarase o día sinalado pola Xunta de Facultade.	70
Research (Research project)	A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4	Os alumnos deberán entrevistar a 5 traballadores co obxecto de analizar as opinións e experiencias de esos traballadores con respecto ós contidos da asignatura. Os alumnos deberán acudir a unha sesión de tutoría co profesor para a revisión da estrutura e o contido da entrevista. A última clase interactiva do curso levarase a cabo unha posta en común entre todos os alumnos, polo que o informe da investigación deberase entregar ao profesor cando menos 48 horas antes.	10

Assessment comments

Será necesario obtener una calificación mínima de 4 sobre 10 en la prueba objetiva para poder superar la materia. En caso de que la calificación de la prueba objetiva sea inferior a 4 sobre 10, la calificación final máxima será de 4.0.

La calificación de los trabajos tutelados y del proyecto de investigación de la convocatoria de Junio se guardará para la convocatoria de Julio. En segunda y sucesivas matrículas no computarán las calificaciones de los cursos anteriores. La calificación de Matrícula de Honor se concederá automáticamente al alumnado que obtenga un 10 en la calificación final de la materia. De darse el caso de que haya más alumnos/as con esa calificación que matrículas se puedan otorgar en base a la cuota total establecida, se convocará a todos/as esos/as alumnos/as para la realización de una prueba específica. En caso de que ningún alumno/a obtenga la calificación de 10, todo el alumnado con una calificación final de 9.0 o superior, podrá optar a Matrícula de Honor después de solicitarlo al profesor y mediante la realización de la prueba específica. En el caso de que no existan solicitudes expresas de opción a matrícula, el profesor se reserva la potestad de otorgarlas en aquellos casos que, cumpliendo el requisito de tener una calificación final de 9.0 o superior, pudieran ser merecedores de matrícula por la aptitud y actitud mostradas durante el desarrollo de la materia. El criterio único (100% de la calificación) para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia, será la prueba mixta.

Sources of information



Basic	- Aamodt, M.G. (2010). Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado.. México: Cengage Learning. - Alcover de la Hera, C. M^a; Martínez Íñigo, D.; Rodríguez Mazo, F. y Domínguez Bilbao, R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo.. Madrid: McGrawHill. - 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. - Cascio Pirri, A. y Guillén Gestoso, C. (2010). Psicología del Trabajo. Gestión de los RRHH. Skill management. Barcelona: Ariel. - De 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 psicología 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. - Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). Dirección y gestión de recursos humanos.. Madrid: Prentice Hall - González Menéndez, M., Gutiérrez Palacios, R. y Martínez Lucio, M. (2011). Gestión de Recursos Humanos: contexto y política.. Pamplona: Thomson Reuters. - 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. - Martín García, J.; Rubio Valdehita, S. y Lillo Jover, J. (2004). ¿Qué es la Psicología del Trabajo?. Madrid: Biblioteca Nueva. - 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. - Ordóñez Ordóñez, M. (2009). Psicología del Trabajo. Historia y perspectivas de futuro.. Madrid: Pearson Educación. - Osca Segovia, A., Palací Descals, F.J., Moriano León, J.A. y Lisbona Bañuelos, A.M. (2016). Nuevas perspectivas en psicología de las organizaciones.. Madrid: Sanz y Torres - Palací, F. J. (2005). Psicología de las Organizaciones. . Madrid: Pearson Prentice Hall. - Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. . Madrid: Síntesis. - Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (2011). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias.. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces. - Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F. y Alonso García, M.A. (2014). Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos.. Madrid: Síntesis. - Porret Gelabert, M. (2012). Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones.. Madrid: ESIC. - Sánchez Gómez, R. (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones.. Madrid: ESIC. - Trechera, J. L. (2000). Introducción a la Psicología del Trabajo. . Bilbao: Desclee de Brower.
Complementary	Ademais da bibliografía básica, facilitarase aos alumnos, por cada tema: - Bibliografía específica. - Documento/Guía, en formato pdf. - Presentación en Power Point.

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Subjects that are recommended to be taken simultaneously



Subjects that continue the syllabus
Other comments

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.