



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|---|--------------------|--|----------|
| Datos Identificativos | | | | 2023/24 |
| Asignatura (*) | Psicoloxía do Traballo | Código | 660G01004 | |
| Titulación | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos |
| Grao | 1º cuatrimestre | Primeiro | Formación básica | 6 |
| Idioma | CastelánGalego | | | |
| Modalidade docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | Psicoloxía | | | |
| Coordinación | Romani De Gabriel, María | Correo electrónico | maria.romani@udc.es | |
| Profesorado | Romani De Gabriel, María Vázquez Brage, María Belén | Correo electrónico | maria.romani@udc.es b.vazquez1@udc.es | |
| Web | www.erlac.es | | | |
| Descrición xeral | O obxectivo é que o alumnado se familiarice cos conceptos básicos de Psicoloxía e a súa aplicación no traballo. Desta maneira se poderán coñecer os aspectos psicosociais necesarios a desenvolver en contextos grupais e organizacionais, intervindo a nivel laboral e social. | | | |

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|---|
| Código | Competencias / Resultados do título |
| A3 | Saúde laboral e prevención de riscos laborais. |
| A4 | Dirección e xestión de recursos humanos. |
| A7 | Auditoría Sociolaboral. |
| 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. |
| 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. |

| Resultados da aprendizaxe | | | |
|---|-------------------------------------|-----|----|
| Resultados de aprendizaxe | Competencias / Resultados do título | | |
| Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación. | A8 | | |
| Aplicar los conocimientos a la práctica. | A31 | | |
| Capacidad de análisis y síntesis. | | B2 | |
| Capacidad de organización y planificación. | | 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 | |
| | | B9 | |
| Trabajo en equipos. | | | |
| Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. | | B10 | |
| | | B12 | |
| Motivación para la calidad. | | | |
| 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 |
| Saúde laboral e prevención de riscos laborais. | A3 | | |
| Dirección e xestión de recursos humanos | A4 | | |
| 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 | | |
| 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 | | |
| Habilidades nas relacións interpersoais. | A7 | B7 | |
| Aprendizaxe autónomo | | B14 | |
| 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 |
| Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse. | | | C6 |

| Contidos | |
|--|---|
| Temas | Subtemas |
| I. INTRODUCCIÓN Á PSICOLOXÍA DO TRABALLO. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Psicoloxía: concepto, estudo, desenrolo histórico 2. Procesos psicolóxicos básicos 3. O traballo como fenómeno Psicosocial 4. Introducción á Psicoloxía do Traballo. 5. Métodos e técnicas de investigación en Psicoloxía do Traballo. |
| II. RECLUTAMIENTO E SELECCIÓN DE PERSONAL. | <ol style="list-style-type: none"> 1. O proceso de contratación. 2. Al análise de postos de traballo. 3. O reclutamiento de candidatos. 4. A selección de personal 5. A incorporación á empresa |
| III. FORMACIÓN E PROMOCIÓN NA EMPRESA | <ol style="list-style-type: none"> 1. A formación no ámbito da empresa. 2. A avaliación das necesidades formativas. 3. O plan de formación 4. Deseño e avaliación de programas formativos. |
| IV. COMUNICACIÓN NAS ORGANIZACIÓNS | <ol style="list-style-type: none"> 1. O proceso de comunicación. 2. Os estilos de comunicación interpersonal. 3. A comunicación non verbal. 4. A comunicación interna. |
| V. MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN E CONDICIÓNS DE TRABALLO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Teorías da Motivación laboral. 2. Satisfacción laboral. 3. Calidade de vida laboral. 4. Ausencia de emprego: desemprego e xubilación |



| | |
|---|---|
| VI RIESGOS PSICOSOCIALES NAS RELACIÓNS LABORAIS | <ol style="list-style-type: none"> 1. O estrés laboral 2. O síndrome de burnout 3. O mobbing. 4. Riesgos Psicosociales emerxentes |
|---|---|

| Planificación | | | | |
|------------------------|--|---|-------------------------|--------------|
| Metodoloxías / probas | Competencias / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas traballo autónomo | Horas totais |
| Sesión maxistral | A3 A4 A8 A16 A20 A21 A23 A24 A27 A28 A33 A34 A35 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8 | 18 | 36 | 54 |
| Traballos tutelados | A7 A8 A13 A14 A15 B4 B7 B9 B10 C1 C3 C4 C6 C7 C8 | 4 | 8 | 12 |
| Proba obxectiva | A21 A23 A24 A28 A31 A33 B2 B8 C6 | 2 | 20 | 22 |
| Estudo de casos | A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4 | 10 | 50 | 60 |
| Atención personalizada | | 2 | 0 | 2 |

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

| Metodoloxías | |
|---------------------|--|
| Metodoloxías | Descrición |
| Sesión maxistral | 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. |
| Traballos tutelados | 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. |
| Proba obxectiva | 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 |
| Estudo de casos | Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto de forma individual o en grupo |

| Atención personalizada | |
|------------------------|---|
| Metodoloxías | Descrición |
| Traballos tutelados | A profesora prestará unha atención personalizada para resolver as dúbidas que lle xurdan ao alumno nas horas de tutoría establecidas. |

| Avaliación |
|------------|
|------------|



| Metodoloxías | Competencias / Resultados | Descrición | Cualificación |
|---------------------|--|--|---------------|
| Sesión maxistral | A3 A4 A8 A16 A20 A21 A23 A24 A27 A28 A33 A34 A35 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8 | Exposición oral por parte do profesor, complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución dalgunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. Para poder ter acceso á Avaliación Continua é requisito indispensable a asistencia ás clases da materia, actuando como interruptor para a avaliación a ausencia a máis de 3 clases sen xustificación. Para o control de asistencia utilizaranse os medios ao dispor do profesorado e do alumnado e, especialmente, o sistema establecido no moodle. | 10 |
| Traballos tutelados | A7 A8 A13 A14 A15 B4 B7 B9 B10 C1 C3 C4 C6 C7 C8 | Realización de un traballo de curso a partir dos temas propostos pola profesora | 20 |
| Estudo de casos | A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4 | Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto de forma individual o en grupo | 30 |
| Proba obxectiva | A21 A23 A24 A28 A31 A33 B2 B8 C6 | A proba obxectiva consistirá nun exame por escrito, que se baseará nunha serie de preguntas a desenvolver, sobre o contido dos bloques impartidos na aula. As preguntas poden combinar contido teórico e de reflexión. | 40 |

Observacións avaliación

CONVOCATORIA ORDINARIA

A nota final será a suma de todas as metodoloxías arriba indicadas. Será necesario superar a proba obxectiva para aprobar a asignatura

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Aquelas persoas que non aprobasen na convocatoria de xuño poderán gardar a nota das outras metodoloxías para a portunidade de xullo, sempre e cando teñan dita parte superada. Se considerará superada cando se acade, a lo menos a metade da nota máxima para dita parte

Aquelas persoas que non se presentasen ou non superasen ás metodoloxías: estudo de casos, sesión maxistral e traballos tutelados deberán realizar unha única proba que computará o 100% da nota, podendo consistir dita proba en preguntas tipo test, preguntas curtas e/o casos prácticos.

NO ASISTENCIA A CLASE/DISPENSA

Aquelas persoas que por causas debidamente xustificadas, no poidan asistir a clase, deberán poñerse en contacto con a profesora o inicio do cuatrimestre para optar a modalidade de avaliación continua (onde non computará a metodoloxía de sesión maxistral, pudiendo obterer unha nota máxima de 9 sobre 10) ou presentarse a un único examen que computará o 100% da nota

Fontes de información

| | |
|----------------------------|---|
| Bibliografía básica | <ul style="list-style-type: none"> - 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 - Aamodt, M.G. (2010). Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado... México: Cengage Learning |
|----------------------------|---|



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

Recomendacións

Materias que se recomienda ter cursado previamente

Materias que se recomienda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Observacións

Para cada tema se recomendará la bibliografía correspondiente

(*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías