



Guía Docente				
Datos Identificativos				2023/24
Asignatura (*)	Psicología do Traballo	Código	760G01004	
Titulación				
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	1º cuatrimestre	Primeiro	Formación básica	6
Idioma	Castelán			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Psicología			
Coordinación	Rolon Varela, Jose María	Correo electrónico	j.rolon@udc.es	
Profesorado	Rolon Varela, Jose Maria	Correo electrónico	j.rolon@udc.es	
Web				
Descrición xeral	<p>"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?".</p> <p>Peiró, J. Mª y Prieto, F. (1996): Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid: Síntesis.</p>			

Competencias / Resultados do título	
Código	Competencias / Resultados do título

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe			Competencias / Resultados do título
Saúde laboral e prevención de riscos laborais.	A3		
Dirección e xestión de recursos humanos.	A4		
Psicología 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

Contidos	
Temas	Subtemas
1. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.	1.1. El estudio científico de la conducta y los procesos mentales: la Psicología. 1.2. El trabajo como fenómeno psicosocial. 1.2.1. La evolución histórica del significado del trabajo. 1.2.2. Las funciones psicosociales del trabajo. 1.3. El estudio del comportamiento laboral: la Psicología del Trabajo. 1.3.1. Desarrollo histórico de la Psicología del Trabajo. 1.3.2. Conceptualización de la Psicología del Trabajo. 1.3.3. Áreas temáticas de la Psicología del Trabajo. 1.3.4. Objetivos de la Psicología del Trabajo. 1.3.5. Tendencias en el lugar de trabajo y Psicología del Trabajo. 1.4. Psicología del Trabajo y Relaciones Laborales.



<p>2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.</p>	<ul style="list-style-type: none">2.1. La descripción del puesto y la elaboración del perfil de exigencias del puesto.2.2. El reclutamiento.<ul style="list-style-type: none">2.2.1. Concepto.2.2.2. Objetivos.2.2.3. Proceso.2.2.4. Reclutamiento interno.2.2.5. Reclutamiento externo.2.2.6. E-reclutamiento.2.3. La selección.<ul style="list-style-type: none">2.3.1. Preselección de candidatos.2.3.2. Entrevista preliminar.2.3.3. Pruebas.2.3.4. Entrevista en profundidad.2.3.5. Informe de selección.2.3.6. Toma de decisiones.2.3.7. Contratación.2.3.8. Acogida y seguimiento.2.3.9. Evaluación del proceso.
<p>3. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA.</p>	<ul style="list-style-type: none">3.1. Concepto de formación.3.2. El valor estratégico de la formación.3.3. El departamento de formación.3.4. El plan de formación.3.5. Proceso de planificación de la formación.<ul style="list-style-type: none">3.5.1. Diagnóstico de las exigencias de formación.3.5.2. Diseño del programa.3.5.3. Implantación de la formación.3.5.4. Evaluación de la formación.
<p>4. LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LAS ORGANIZACIONES.</p>	<ul style="list-style-type: none">4.1. El proceso de comunicación.4.2. Errores, barreras y facilitadores de la comunicación.4.3. Componentes cognitivos y emocionales de la comunicación.4.4. Funciones de la comunicación.4.5. Tipos de comunicación.4.6. Estilos de comunicación.4.7. La comunicación interna en las organizaciones.<ul style="list-style-type: none">4.7.1. La evolución de la comunicación interna.4.7.2. La importancia de la comunicación interna.4.7.3. Objetivos de la comunicación interna.4.7.4. Funciones de la comunicación interna.4.7.5. El departamento de comunicación.4.8. La comunicación formal en las organizaciones.4.9. La comunicación informal en las organizaciones.4.10. El plan estratégico de comunicación interna.



<p>5. LIDERAZGO.</p>	<p>5.1. Conceptualización del liderazgo. 5.1.1. Introducción. 5.1.2. Definición de liderazgo. 5.1.3. Tipos y fuentes de poder. 5.1.4. Las habilidades directivas. 5.1.5. La eficacia en el liderazgo. 5.1.6. El estudio del liderazgo desde la psicología social. 5.2. Los enfoques clásicos. 5.2.1. El enfoque de rasgos. 5.2.2. Los enfoques conductuales: los estilos de liderazgo. 5.2.3. El enfoque humanista: la teoría "X" y "Y" de McGregor. 5.2.4. Los enfoques situacionales o contingenciales. 5.3. Los enfoques contemporáneos. 5.3.1. El liderazgo carismático. 5.3.2. El liderazgo transformacional. 5.3.3. El liderazgo auténtico. 5.3.4. El liderazgo multicultural.</p>
<p>6. MOTIVACIÓN LABORAL.</p>	<p>6.1. Concepto de motivación laboral. 6.2. Teorías de las necesidades. 6.2.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades, de Maslow. 6.2.2. Teoría E-R-C, de Alderfer. 6.2.3. Teoría de las necesidades aprendidas, de McClelland. 6.3. Teoría de los dos factores. 6.4. El modelo de modificación del comportamiento organizacional. 6.5. Teoría de las expectativas. 6.6. Teoría de la equidad. 6.7. Teoría del establecimiento de metas. 6.8. Motivación a través del rediseño del puesto de trabajo. 6.8.1. Simplificación laboral y enriquecimiento del puesto. 6.8.2. El modelo de las características del puesto de trabajo. 6.8.3. Diseño del trabajo en el siglo XXI.</p>
<p>7. GESTIÓN DE LAS EMOCIONES EN EL TRABAJO.</p>	<p>7.1. Concepto de emoción. 7.2. Funciones de las emociones. 7.3. Tipos de emociones. 7.4. El reconocimiento de las emociones. 7.5. La inteligencia emocional. 7.6. Relevancia de la gestión de las emociones en el trabajo.</p>

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Sesión maxistral	A35 A34 A33 A28 A27 A24 A23 A21 A20 A16 A8 A4 A3 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8	36	64	100
Proba obxectiva	A21 A23 A24 A28 A31 A33 B1 B2 B8 C1 C6	2	20	22



Investigación (Proxecto de investigación)	A32 B3 B5 B6 B10 B13 B14 B15 C3 C4	1	8	9
Recensión bibliográfica	B2 B12 C1 C4	1	5	6
Presentación oral	A13 B2 B7 B12 C1 C4	1	2	3
Traballos tutelados	A8 A14 A15 B1 B4 B9 B10 B15 C3 C4 C6 C7 C8	0	8	8
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	<p>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.</p> <p>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.</p>
Proba obxectiva	<p>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.</p> <p>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.</p>
Investigación (Proxecto de investigación)	<p>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.</p>
Recensión bibliográfica	<p>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.</p>
Presentación oral	<p>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.</p>
Traballos tutelados	<p>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.</p> <p>Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-titor.</p>

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición



Recensión bibliográfica	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.
Investigación (Proxecto de investigación)	A forma e o momento en que se desenvolverá indicárase en relación a cada actividade ó longo do curso según o plan de traballo da asignatura.

Avaliación			
Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Traballos tutelados	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
Proba obxectiva	A21 A23 A24 A28 A31 A33 B1 B2 B8 C1 C6	Para avaliar 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
Sesión maxistral	A35 A34 A33 A28 A27 A24 A23 A21 A20 A16 A8 A4 A3 B6 B10 B12 B13 B16 C4 C7 C8	Asistencia a clase, tanto ás sesións expositivas como interactivas. A asistencia a clase computará para a calificación da asignatura sempre e cando o profesor estime que o comportamento e a actitude do alumno na clase correspóndanse co esperable nun estudante universitario: atención, interés, respecto, participación... En tal caso, a valoración estará en relación directa co porcentaxe de asistencia, a cal medirase mediante a recollida de firmas na clase.	10

Observacións avaliación

Será necesario obter unha puntuación mínima de 4 sobre 10 na proba obxectiva para superar a materia. No caso de que a puntuación obxectiva da proba sexa inferior a 4 sobre 10, a puntuación final máxima será de 4,0.

A cualificación de traballos tutelados e a sesión maxistral da convocatoria de xuño quedará gardada para a convocatoria de xullo.

A cualificación de Matrícula de Honra outorgarase automaticamente ao alumnado que obteña unha cualificación final de 10 na materia. No caso de que existan máis alumnos/as con esa cualificación que as matrículas que se poidan conceder en función da cota total establecida, serán convocados para a realización dunha proba específica. No caso de que ningún alumno/a obteña unha cualificación de 10, poderán optar á Matrícula de Honra os/as alumnos/as cunha nota final igual ou superior a 9.0 solicitándoo ao profesor e realizando unha proba específica. No caso de non existir solicitudes expresas de opción de matrícula, o profesor resérvase o dereito de concedelas no suposto de que, cumprindo o requisito de ter unha nota final igual ou superior a 9.0, se poida ser merecedor de matrícula. O único criterio (100% da nota) para o alumnado con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia, será a proba obxectiva. A realización fraudulenta das probas ou das actividades de avaliación, unha vez acreditada, implicará directamente a cualificación de suspenso na convocatoria na que se comprometa: o/a alumno/a será cualificado con "non suspenso" (grado numérico 0) na correspondente convocatoria de o curso académico, tanto Se falta a comisión, prodúcese na primeira oportunidade como na segunda. Para iso, procede a modificar a túa cualificación no certificado de primeira oportunidade, se é o caso.

Fontes de información



Bibliografía básica

- 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.
- Alcover de la Hera, C.M., Moriano León, J.A., Osca Segovia, A. y Topa Cantisano, G. (2012). Psicología del trabajo.. Madrid: UNED.
- Alegre, A. (2020). Dirigir con inteligencia emocional.. Madrid: Pirámide.
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral.. México: Pearson.
- Ascary Aguillón, A.A. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones.. México: Manual Moderno.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2006). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. . Madrid: Prentice Hall.
- Calderó, A., Oliveres, J. y Queraltó, J. (2021). Y tú, ¿cómo eres? Un método para trabajar en equipo y conocernos mejor.. Barcelona: Larousse.
- Cantera, C. (2017). El síndrome Homer Simpson y otros perfiles psicológicos en la empresa.. Córdoba: Almuzara.
- Cascio Pirri, A. y Guillén Gestoso, C. (2010). Psicología del Trabajo. Gestión de los RRHH. Skill management. Barcelona: Ariel.
- De Diego Vallejo, R. (2015). Empleo, personas y organizaciones. Cambios y transformaciones.. Madrid: Pirámide.
- De la Calle Durán, M^a C. y Ortiz de Urbina, M. (2018). Fundamentos de RR.HH.. Madrid: Pearson.
- De la Fuente Anuncibay, R. y de Diego Vallejo, R. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. . Madrid: Pirámide.
- Estrada Guillén, M., Monferrer Tirado, D. y Moliner Tena, M.A. (2021). Enseñar con cerebro. Metodologías activas para la enseñanza en el ámbito empresarial.. 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 García, M. y Olivares Orozco, S. (2014). Psicología del trabajo.. México: Patria.
- 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.
- López-Zafra, E. y Pulido-Martos, M. (2020). Inteligencia emocional en las organizaciones.. Madrid: Síntesis.
- Martín García, J.; Rubio Valdehita, S. y Lillo Jover, J. (2004). ¿Qué es la Psicología del Trabajo?. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Martín Quirós, M^a A. y Zarco Martín, V. (2009). Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los RR.HH.. Madrid: Pirámide.
- Martínez Moreno, E. y Hermsilla Pérez, D. (2020). Psicología de los RR.HH. Planificación, selección y promoción.. Bizkaia: Universidad del País Vasco.
- Martínez Tur, V., Ramos López, J. y Moliner Cantos, C. (2015). Psicología de las organizaciones.. Madrid: Síntesis.
- Morán Astorga, C. (2005). La Psicología del Trabajo: nociones introductorias. . Málaga: Aljibe.
- Morán Astorga, M^a C. (2019). Psicología del trabajo. Competencias para RR.HH.. León: EOLAS.
- Moya Albiol, L. (2016). La empatía en la empresa.. Barcelona: Plataforma Editorial.
- 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. (2013). Introducción a la psicología del trabajo.. Madrid: UDIMA.
- 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.
- Quintanilla, I. (2013). Psicología social del trabajo.. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez Fernández, A., Zarco Martín, V. y González González, J.M. (2009). Psicología del trabajo.. Madrid: Pirámide.
- Sánchez Gómez, R. (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones.. Madrid: ESIC.
- Trechera, J. L. (2000). Introducción a la Psicología del Trabajo. . Bilbao: Desclée de Brower.
- Uribe Prado, J.F. (2016). Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad.. Madrid: Manual Moderno.
- Weigle, C., Benditto, B., González, N. y Vera, G. (2017). Psicología laboral. Explorando prácticas actuales.. Buenos Aires: Lugar.



Bibliografía complementaria	Ademais da bibliografía básica, facilitarase aos alumnos, por cada tema:- Documento/Guías, en formato pdf.- Presentación en Power Point.
------------------------------------	---

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente
--

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Observacións

(*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
--