

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	44839
<b>Nom</b>	Curs avançat en Psicologia del Treball
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	4.0
<b>Curs acadèmic</b>	2024 - 2025

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	2 - Psicologia del Treball. Aproximació Explicativa	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
VILLAJOS GIRONA, ESTHER	306 - Psicologia Social
ZORNOZA ABAD, ANA	306 - Psicologia Social

**RESUM**

Curs Avançat de Psicologia del Treball és una assignatura obligatòria, de primer quadrimestre del primer any del màster en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i dels Recursos Humans. La seua càrrega docent és de 4 ECTS. Aquesta assignatura pretén proporcionar a l'alumne els coneixements teòrics i habilitats que li permeten ser capaç de descriure, avaluar, diagnosticar, explicar i interpretar els principals fenòmens i processos psicosocials relacionats amb el treball. Aquest objectiu es concreta en una sèrie d'objectius específics:

- Conèixer els principals autors, bibliografia, documentació, etc, relacionats amb l'àmbit de la Psicologia del Treball
- Utilitzar i analitzar la bibliografia científica relativa als temes objecte d'estudi.



- Desenvolupar la capacitat de síntesi.
- Conèixer mètodes per a avaluar els diferents fenòmens i processos psicosocials relacionats amb la Psicologia del Treball
- Utilitzar correctament els instruments d'avaluació
- Avaluar situacions o hipòtesis

## CONEXEMENTS PREVIS

### Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### Altres tipus de requisits

És imprescindible que l'estudiant tinga un nivell d'anglès que li permeta llegir i comprendre bibliografia en anglès, així com l'expressió oral i escrita.

### 2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- Que els estudiants siguin capaços d'entrevistar a clients o directius per analitzar les seves necessitats i problemes, identificant necessitats i problemes subjacents i clarificándolos de manera que siguin compresos i acceptats pels clients o directius.  
?
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'individus en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de grupos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'organitzacions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació situacional en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

- Dur a terme una anàlisi de llocs de treball
- Analitzar i avaluar la motivació laboral
- Analitzar els processos de treball en equip virtual
- Desenvolupar mesures d'avaluació de l'acompliment laboral

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. NOVES FORMES DE TREBALL EN UN CONTEXT GLOBAL, DIVERS I MULTI CULTURAL. TREBALL EN EQUIP VIRTUAL

1. Context global, divers i multicultural. Noves formes de treball i relacions laborals
2. Organitzacions i treball distribuït
3. Teletreball i treball mòbil
4. Cooperació i col·laboració en equips virtuals
5. Competències per al treball virtual
6. Teories i models de treball en equip i la seua aplicació en contextos virtuals
7. Paper exercit per les tecnologies de la col·laboració en el treball en equip
8. Analitzar processos de treball en grup i desenvolupar solucions per al treball en equip virtual.

### 2. ANALISIS DE LLOCS DE TREBALL: contribucions en el segle XXI

1. Aspectes psicològics del treball en el disseny de tasques, treballs, estructures d'equips, eines de treball i sistemes humans-màquina
2. Descripció i categorització de diferents mètodes d'anàlisi de treball
3. Perspectives teòriques, models i tècniques descriptives
4. Mètodes d'anàlisi de treball a nivell de tasques i treballs. S'utilitza per a la instrucció i formació, la contractació i la selecció, i el disseny de treball i sistemes de treball.



5. Mètodes estandarditzats, alguns dels quals estan vinculats a sistemes de classificació ocupacional (com O\*Net), i mètodes que permeten adaptar l'anàlisi a la naturalesa idiosincràtica de l'obra.

6. Introducció a noves formes de treball com eWork i dWork.

### 3. MOTIVACIÓ LABORAL

1. El paper de la motivació laboral en l'explicació de la conducta organitzacional i l'acompliment.
2. Teories de la motivació laboral. Supòsits, principis i proposicions.
3. Disseny d'estratègies basades en la motivació per a millorar el rendiment laboral

### 4. ACOMPLIMENT LABORAL

1. Definició d'acompliment laboral, rendiment i productivitat.
2. Dimensions i components de l'acompliment laboral
3. Models teòrics
3. Formes de mesurar i avaluar l'acompliment
4. Conductes contraproductives

## VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	40,00	100
Elaboració de treballs en grup	15,00	0
Elaboració de treballs individuals	5,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Lectures de material complementari	5,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00	0
Preparació de classes de teoria	10,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	5,00	0
Resolució de casos pràctics	5,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	

## METODOLOGIA DOCENT

El desenvolupament de l'assignatura s'estructura entorn de quatre eixos: les classes presencials, la preparació de les classes, les tutories i l'elaboració del treball final.



1. Classes presencials: hi haurà dos tipus de classes presencials. - sessions que el seu objectiu és contextualitzar el tema i oferir a l'alumne l'oportunitat de discutir tots els aspectes relatius a un tema específic. Així mateix, se li indicarà aquells recursos més recomanables per a la preparació posterior del tema en profunditat. - sessions en les quals els alumnes exposaran i analitzaran el treball realitzat sobre el tema en qüestió. La idea no és donar un resum detallat de les lectures realitzades, sinó integrar les lectures en una revisió coherent. Sempre que siga possible, s'han de relacionar els articles i cercar els punts forts i febles, suggerint línies futures.
2. Estudi i preparació de treballs per a classe: la preparació de les classes per part de l'alumne resulta fonamental per a l'aprenentatge de la disciplina. Donada la filosofia que subjau al plantejament i desenvolupament d'aquest màster, els coneixements, les habilitats i les destreses a adquirir per l'alumne han d'aconseguir-se des d'una aproximació interactiva i de col·laboració conjunta entre el docent i l'alumne. Per açò, es considera que la participació i dedicació activa per part de l'alumne, prèvia a l'assistència a les classes presencials, és requisit bàsic com a eix metodològic.
3. Les tutories es conceben com a activitats amb el principal propòsit de resoldre dubtes, comentar els avanços, revisar les qüestions d'investigació plantejades, oferir documentació i realitzar el seguiment dels treballs i de l'aprenentatge de cada alumne. Poden ser individuals i grupales .

## AVALUACIÓ

L'escala d'avaluació va del 0 al 10, sent 5 la nota mínima per a aprovar l'assignatura. La valoració final es realitzarà d'acord amb la càrrega de treball que els alumnes han tingut en les diferents parts d'aquesta assignatura. Donada la naturalesa d'aquesta assignatura, les competències no es poden avaluar a través d'examen

Les instruccions concretes de cada treball i els criteris d'avaluació seran explicats en el material proporcionat per cada professor.

Alguns dels elements i criteris d'avaluació considerats són:

Actituds i participació dels estudiants: absències, puntualitat, qualitat i quantitat de participació. Qualitat de les presentacions orals dels estudiants: lògica de l'argumentació utilitzada, ús de teories, qualitat del pensament crític, lideratge i guia de la discussió amb la classe. Preparació de "assignments" per a la integració de coneixements o per a l'anàlisi d'una temàtica rellevant. Anàlisi crítica d'articles i uns altres materials. Anàlisi crítica de casos. Qualitat en l'ús i disseny d'instruments

Per a l'obtenció de la qualificació final d'aquesta assignatura s'atendrà a dos aspectes rellevants: d'una banda, la puntualitat en el lliurament (primer dia de retard en el lliurament comporta una reducció del 10% en la nota i cada dia de retard addicional suposa un 5% més de reducció; i d'altra banda, el lliurament fora de rang en qüestió de grandària, que serà avaluada pel professor i disminuirà un 10% de la nota.

## REFERÈNCIES





### **Bàsiques**

- Chmiel, N. (2008). *An introduction to Work & Organizational Psychology. A European perspective.* Blackwell Publishing
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (Eds.). (2013). *Handbook of competence and motivation.* Guilford Publications.
- Ghai, D. (Ed.) (2006). *Decent work: Objectives and Strategies.* Geneva: International Institute for Labour Studies (IILS)/ International Labour Office.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R.D. (2008). *Work Motivation. Past, present and future.* Taylor & Francis Group, New York.
- Ashkanasy, N. & Ashton-James, Ch. 2005. *Emotion in organizations: A neglected topic in I/O Psychology, but with a bright future.* *International Review of Industrial and Organizational Psychology.* 20.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach.* John Wiley & Sons.
- Kraiger, K., Passmore, J., dos Santos, N. R., & Malvezzi, S. (Eds) (2015), *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement.* UK, Chichester, West Sussex: Wiley Blackwell.
- Mor Barak, M. E. (2014). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace (Third Edition).* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Van den Broeck, A., Carpiní, J., & Diefendorff, J. (2019). *Work motivation: Where do the different perspectives lead us.* *The Oxford handbook of human motivation*
- Truxillo, D., Bauer, T., & Erdogan, B. (2016). *Psychology & Work: Perspectives on Industrial & Organizational Psychology.* NY: Routledge.
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. F. (2017). *Virtual teams in organizations.* *Human Resource Management Review*, 27, 569-574.
- Cardy, R., & Leonard, B. (2014). *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises.* Routledge. London, M. (2003, 2nd edition). *Job Feedback.* Lawrence Erlbaum Associates
- Bradley, K.J., & Aguinis, H. (2023) *Team Performance: Nature and Antecedents of Nonnormal Distributions.* *Organization Science* 34(3):1266-1286.

### **Complementàries**

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice.* Kogan Page Publishers
- Dipboye, R. L., & Colella, A. (Eds.). (2013). *Discrimination at work: The psychological and organizational bases.* Psychology Press.



- Gilson, L. L., Maynard, M. T., Young, N. C. J., Vartiainen, M., & Hakonen, M. (2015). Virtual Teams Research 10 Years, 10 Themes, and 10 Opportunities. *Journal of Management*, 41(5), 1313-1337.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (Eds.). (2014). *Social identity processes in organizational contexts*. Psychology Press.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, 63, 341-367.
- Wilson, M. A., Bennett Jr, W., Gibson, S. G., & Alliger, G. M. (Eds.). (2013). *The handbook of work analysis: Methods, systems, applications and science of work measurement in organizations*. Routledge Academic
- Strah, N., & Rupp, D. E. (2022). Are there cracks in our foundation? An integrative review of diversity issues in job analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(7), 1031-1051