

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

| | |
|------------------------|--|
| Código | 44839 |
| Nombre | Curso avanzado en Psicología del Trabajo |
| Ciclo | Máster |
| Créditos ECTS | 4.0 |
| Curso académico | 2023 - 2024 |

Titulación(es)

| Titulación | Centro | Curso | Periodo |
|---|------------------------------------|--------------|---------------------|
| 2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1 | Facultad de Psicología y Logopedia | 1 | Primer cuatrimestre |

Materias

| Titulación | Materia | Caracter |
|---|--|-----------------|
| 2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1 | 2 - Psicología del Trabajo. Aproximación Explicativa | Obligatoria |

Coordinación

| Nombre | Departamento |
|-------------------|-------------------------|
| ZORNOZA ABAD, ANA | 306 - Psicología Social |

RESUMEN

Curso Avanzado de Psicología del Trabajo es una asignatura obligatoria, de primer cuatrimestre del primer año del máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Su carga docente es de 4 ECTS.

Esta asignatura pretende proporcionar al alumno los conocimientos teóricos y habilidades que le permitan ser capaz de describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales relacionados con el trabajo. Este objetivo se concreta en una serie de objetivos específicos:

n Conocer los principales autores, bibliografía, documentación, etc, relacionados con el ámbito de la Psicología del Trabajo

n Manejar y analizar la bibliografía científica relativa a los temas objeto de estudio, así como desarrollar la capacidad de síntesis.



- n Conocer métodos para evaluar los distintos fenómenos y procesos psicosociales relacionados con la Psicología del Trabajo
- n Utilizar correctamente los instrumentos de evaluación
- n Evaluar situaciones o hipótesis

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Es imprescindible que el estudiante posea un nivel de inglés que le permita leer y comprender bibliografía en inglés, así como expresión oral y escrita.

COMPETENCIAS

2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Que los estudiantes sean capaces de entrevistar a clientes o directivos para analizar sus necesidades y problemas, identificando necesidades y problemas subyacentes y clarificándolos de tal forma que sean comprendidos y aceptados por los clientes o directivos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de individuos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



- 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 los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de organizaciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación situacional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Llevar a cabo un análisis de puestos de trabajo
 - Analizar y evaluar la motivación laboral
 - Analizar los procesos de trabajo en equipo virtual
- Desarrollar medidas de evaluación del desempeño laboral

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN UN CONTEXTO GLOBAL, DIVERSO Y MULTI CULTURAL. TRABAJO EN EQUIPO VIRTUAL

Especificación de contenidos de la unidad

1. Contexto global, diverso y multicultural. Nuevas formas de trabajo y relaciones laborales
2. Organizaciones y trabajo distribuido
3. Teletrabajo y trabajo móvil
4. Cooperación y colaboración en equipos virtuales
5. Competencias para el trabajo virtual
6. Teorías y modelos de trabajo en equipo y su aplicación en contextos virtuales
7. Papel desempeñado por las tecnologías de la colaboración en el trabajo en equipo
8. Analizar procesos de trabajo en grupo y desarrollar soluciones para el trabajo en equipo virtual.

2. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO: contribuciones en el siglo XXI

El Análisis de puestos de trabajo es fundamental para comprender los aspectos psicológicos del trabajo y para llevar a cabo con éxito, intervenciones en gestión de recursos humanos, así como para diseñar tareas, puestos, equipos de trabajo y sistemas de trabajo automatizados.

El curso comienza con una descripción general del análisis del trabajo y una categorización de métodos utilizados por psicólogos, ergónomos e ingenieros. Se articulan las perspectivas teóricas de las que derivan los métodos y se describen sus aplicaciones.

Además, se analizan las metodologías a partir de las cuales puede llevarse a cabo el análisis y la



recogida de información. Se describen los métodos para analizar el trabajo desde el nivel de tareas y puestos, que pueden ser utilizados para el entrenamiento, en los procesos de reclutamiento y selección y en el diseño de sistemas de trabajo. Esto incluye tanto métodos estandarizados, algunos de los cuales están enlazados a sistemas de clasificación ocupacional (como O*NET), como métodos que permiten la adaptación del análisis a las características específicas de cada puesto. Se presta especial atención a las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo o el trabajo a través de tecnología.

3. MOTIVACIÓN LABORAL

1. Incidencia de la motivación laboral en la conducta organizacional y el desempeño.
2. Teorías de la motivación laboral
3. Diseño de estrategias basadas en la motivación para mejorar el rendimiento laboral

4. DESEMPEÑO LABORAL

Descripción de contenidos (Castellano):

1. Definición de desempeño laboral, rendimiento y productividad.
2. Dimensiones y componentes del desempeño laboral
3. Modelos teóricos
3. Formas de medir y evaluar el desempeño
4. Conductas contraproductivas

5. HUMANIZACIÓN Y ÉTICA EN EL TRABAJO: TRABAJO VOLUNTARIO Y TRABAJO DECENTE

Descripción de contenidos (Castellano):

1. Dimensión ética del trabajo.
2. La humanización del trabajo
3. El trabajo decente
3. El trabajo voluntario

VOLUMEN DE TRABAJO

| ACTIVIDAD | Horas | % Presencial |
|--|-------|--------------|
| Clases de teoría | 40,00 | 100 |
| Asistencia a eventos y actividades externas | 5,00 | 0 |
| Elaboración de trabajos en grupo | 10,00 | 0 |
| Elaboración de trabajos individuales | 5,00 | 0 |
| Estudio y trabajo autónomo | 5,00 | 0 |
| Lecturas de material complementario | 5,00 | 0 |
| Preparación de actividades de evaluación | 10,00 | 0 |
| Preparación de clases de teoría | 10,00 | 0 |
| Preparación de clases prácticas y de problemas | 5,00 | 0 |



| | | |
|-------------------------------------|---------------|---|
| Resolución de casos prácticos | 4,00 | 0 |
| Resolución de cuestionarios on-line | 1,00 | 0 |
| TOTAL | 100,00 | |

METODOLOGÍA DOCENTE

El desarrollo de la asignatura se estructura en torno a cuatro ejes: las clases presenciales, la preparación de las clases, las tutorías y la elaboración del trabajo final.

1. **Clases presenciales:** habrá dos tipos de clases presenciales.

- sesiones cuyo objetivo es contextualizar el tema y ofrecer al alumno la oportunidad de discutir todos los aspectos relativos a un tema específico. Asimismo, se le indicará aquellos recursos más recomendables para la preparación posterior del tema en profundidad.

- sesiones en las que los alumnos expondrán y analizarán el trabajo realizado sobre el tema en cuestión. La idea no es dar un resumen detallado de las lecturas realizadas, sino integrar las lecturas en una revisión coherente. Siempre que sea posible, se deben relacionar los artículos y buscar los puntos fuertes y débiles, sugiriendo líneas futuras.

2. **Estudio y preparación de trabajos para clase:** la preparación de las clases por parte del alumno resulta fundamental para el aprendizaje de la disciplina. Dada la filosofía que subyace al planteamiento y desarrollo de este máster, los conocimientos, las habilidades y las destrezas a adquirir por el alumno deben lograrse desde una aproximación interactiva y de colaboración conjunta entre el docente y el alumno. Por ello, se considera que la participación y dedicación activa por parte del alumno, previa a la asistencia a las clases presenciales, es requisito básico como eje metodológico.

3. **Las tutorías** se conciben como actividades con el principal propósito de resolver dudas, comentar los avances, revisar las cuestiones de investigación planteadas, ofrecer documentación y realizar el seguimiento de los trabajos y del aprendizaje de cada alumno. Pueden ser individuales y grupales.

EVALUACIÓN

La escala de evaluación va del 0 al 10, siendo 5 la nota mínima para aprobar la asignatura. La valoración final se realizará de acuerdo con la carga de trabajo que los alumnos han tenido en las distintas partes de esta asignatura. Dada la naturaleza de esta asignatura, las competencias no se pueden evaluar a través de examen

Las instrucciones concretas de cada trabajo y los criterios de evaluación serán explicados en el material proporcionado por cada profesor.



Algunos de los elementos y criterios de evaluación considerados son:.

- Actitudes y participación de los estudiantes: ausencias, puntualidad, calidad y cantidad de participación.
- Calidad de las presentaciones orales de los estudiantes: lógica de la argumentación utilizada, uso de teorías, calidad del pensamiento crítico, liderazgo y guía de la discusión con la clase.
- Preparación de “assignments” para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante
- Análisis crítico de artículos y otros materiales
- Análisis crítico de casos
- Calidad en el uso y diseño de instrumentos

Para la obtención de la calificación final de esta asignatura se atenderá a dos aspectos relevantes: por un lado, *la puntualidad en la entrega* (primer día de retraso en la entrega conlleva una reducción del 10% en la nota y cada día de retraso adicional supone un 5% más de reducción; y por otro lado, *la entrega fuera de rango en cuestión de tamaño*, que será evaluada por el profesor y disminuirá un 10% de la nota.

REFERENCIAS

Básicas

- 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.
- Truxillo, D., Bauer, T., & Erdogan, B. (2016). Psychology & Work: Perspectives on Industrial & Organizational Psychology. NY: Routledge.
- 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.

Complementarias

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers
- Referencia c3: 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