

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 35862**Nombre:** Psicología del Trabajo**Ciclo:** Grado**Créditos ECTS:** 4,5**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Facultat d'Economia	4	Primer cuatrimestre

**MATERIAS**

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Factor Humano y Comportamiento Organizativo	OPTATIVA

**COORDINACIÓN**

GARCIA SERRA NURIA

RAMOS LOPEZ JOSE

**RESUMEN**

El trabajo constituye uno de los pilares sobre los que se asientan las sociedades actuales y una de las principales actividades de las personas. De esta manera, se ha convertido en uno de los aspectos centrales de la vida, con relevantes implicaciones a nivel personal, grupal, organizacional y social. La importancia de este fenómeno ha hecho que se aborde desde diferentes disciplinas científicas y para fines diversos. Desde la psicología, las diferentes investigaciones nos permiten comprender mejor el trabajo, el empleo y su significado para los individuos y grupos sociales, y sus repercusiones en la estructura social, institucional, empresarial, familiar e individual. Dentro de estas disciplinas, la Psicología ha realizado aportaciones relevantes que han contribuido a una mejor comprensión de los múltiples aspectos que configuran esa realidad permitiendo mejorar la actividad laboral y el empleo, así como potenciar la satisfacción laboral y el desarrollo personal.

En este contexto, la asignatura de Psicología del Trabajo, dentro del Grado de Administración y Dirección Empresas, ofrece un análisis del fenómeno del trabajo y del empleo desde una perspectiva psicosocial. Se



abordan temas como el significado del trabajo en la vida de las personas, los valores laborales, las consecuencias del desempleo, los puestos y roles laborales, y el ajuste entre la persona y el puesto. Además se estudian fenómenos como la motivación laboral y la satisfacción laboral, así como diversos aspectos relacionados con la salud en el entorno de trabajo, tales como el estrés, el *burnout*, el *mobbing* y el bienestar laboral.

## 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

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Capacidad de análisis y síntesis.

Capacidad para trabajar en equipo.

Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.

Conocer las funciones, técnicas, modelos y herramientas propias de la gestión de los recursos humanos y saber aplicarlas adecuadamente.

Habilidad en las relaciones personales.

Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.

Relacionar los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

La Psicología del Trabajo y su relación con otras disciplinas y otros ámbitos de la Psicología. Definición, competencias, roles laborales y funciones a desarrollar desde la Psicología del Trabajo.

La perspectiva psicosocial en el estudio del trabajo

Transformaciones recientes del mundo laboral y sus consecuencias para la actividad laboral y los



## 1. Introducción a la Psicología del Trabajo

La Psicología del Trabajo y su relación con otras disciplinas y otros ámbitos de la Psicología. Definición, competencias, roles laborales y funciones a desarrollar desde la Psicología del Trabajo. Trabajadores.

## 2. Significado del Trabajo y valores laborales

Trabajo, empleo y ocupación.  
Funciones psicosociales del trabajo.  
El significado del trabajo.  
Patrones de significado de trabajo.  
Valores laborales.  
Desempleo.  
Efectos psicosociales del desempleo  
Teorías explicativas y variables moduladoras  
Desempleo y bienestar psicológico

## 3. Trabajo, puesto y roles laborales

Trabajo, Empleo y Ocupación. Trabajo, puesto y rol: definición y diferenciación.  
Análisis de puestos de trabajo.  
Concepto de competencias y tipos.  
Desempeño de roles laborales.  
Modelos de elaboración de roles laborales y socialización laboral.  
Las conductas extra-rol.

## 4. Ajuste persona- trabajo

Ajuste persona- trabajo: definición y conceptualización  
Modelos de ajuste persona- trabajo  
Dimensiones del ajuste persona- trabajo  
Consecuencias del ajuste persona- trabajo

## 5. Condiciones de Trabajo

Clasificación de las condiciones de trabajo.  
Condiciones físicas y ambientales de trabajo  
Condiciones temporales del trabajo: horarios, turnos y carga de trabajo  
Condiciones sociales en el entorno laboral.  
Clima laboral y condiciones organizacionales.  
Teletrabajo, una nueva forma de trabajar.



## 6. Motivación laboral

Motivación laboral: conceptualización  
Motivación intrínseca y extrínseca.  
Motivadores del contenido del trabajo.  
Motivadores del contexto de trabajo.  
Principales teorías y estrategias sobre motivación laboral.

## 7. Respuestas afectivas en el trabajo: satisfacción laboral

Satisfacción laboral: delimitación conceptual  
Generación de estados afectivos en el trabajo.  
Consecuencias de las emociones y los estados de ánimo.  
Inteligencia emocional.

## 8. Estrés laboral, burnout y mobbing

Conceptualización y aproximaciones teóricas al concepto del estrés.  
Modelos de estrés laboral.  
Estresores laborales  
Consecuencias del estrés laboral.  
Estrategias sobre prevención del estrés.  
El burnout: definición y dimensiones.  
Los antecedentes y consecuencias del burnout.  
El acoso laboral o mobbing.

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	30,00
Prácticas en aula	15,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	40,00
Preparación de clases	25,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>65,00</b>



## METODOLOGÍA DOCENTE

Al inicio de cada tema el profesor presentara los contenidos y los materiales básicos de estudio, esta información se introducirá en el aula virtual.

A través del método expositivo, y ejercicios de reflexión se trabajarán los contenidos teóricos de la asignatura.

En las sesiones prácticas las clases se desarrollarán con una metodología diferenciada en función de la actividad a realizar. La estructura del desarrollo de la tarea en clase posee los pasos siguientes:

Se dan las instrucciones y la información que los alumnos necesitan para la ejecución de la tarea.

- Los alumnos realizan la tarea en pequeños grupos de 3-4.
- Se realizara un informe/memoria sobre la actividad desarrollada.
- Se los proporciona feedback sobre el trabajo realizado.

trabajo realizado.

## EVALUACIÓN

La evaluación de la materia consiste en un examen final sobre los contenidos de la materia (60% de la calificación) y una evaluación continua (40% de la calificación), que incluye tanto aspectos teóricos como prácticos.

- TEORÍA

La evaluación de la parte teórica consistirá en dos apartados:

- Examen, prueba objetiva sobre los contenidos (los cuales se establecerán al inicio de cada tema descritos con el epígrafe bibliografía básica), lo que supondrá el 60% de la nota total de la asignatura
- Trabajos realizados en clase, supondrán un 10% de la nota total. Esta parte dado que se realiza en horario de clase y no podrá ser recuperada en otro momento

- PRÁCTICA

Se realizaran tres prácticas a lo largo del desarrollo de la asignatura, que serán establecidas por el profesor, supondrá el 30 % de la nota global

Se realizarán en pequeños grupos, que se constituirán en la fecha que indique el profesor. La fecha de entrega de las prácticas se establecerá en la presentación de cada práctica.



La nota final de la materia consistirá en la suma de ambas partes (teoría y práctica). Para poder sumar cada parte a la nota final, habrá que obtener un mínimo de un 4 sobre 10 puntos en el examen y un 4 sobre 10 en la evaluación de las prácticas.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004). ([http://www.uv.es/graus/normatives/Reglament\\_qualificacions.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/Reglament_qualificacions.pdf))

Para finalizar este apartado de evaluación es preciso recordar que a copia o plagio manifiesto de cualquier tarea parte de la evaluación supondrá la imposibilidad de superar la asignatura, sometiéndose seguidamente a los procedimientos disciplinarios oportunos. Téngase en cuenta que, de acuerdo con el artículo 13. d) del Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, de 30 de diciembre), es deber de un estudiante abstenerse en la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realicen o en documentos oficiales de la universidad.

## BIBLIOGRAFÍA

### Referencias básicas:

- Bisquerra, R. Y Alzina, N.(2007): *Las Competencias Emocionales*. Educación XX1. 10, 2007, pp. 61-82
- Gil Monte, P.R. (2014): *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid, Ediciones Pirámide.
- Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró: (2001) Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*. 2001, vol. 17, nº 2 (diciembre), 201-217
- Martínez Moreno, A y Zurriaga Llorens, R (2003): *Implicaciones de la transformación del contexto sociolaboral en la gestión de recursos humanos*. *Informació psicològica*, nº 81. Colegio Oficial de Psicólogos del País Valencià. Págs. 3 i 11.
- Martínez Moreno, A. y Zurriaga Llorens, R (1998): *Gestión de competencias*. *Informació Psicològica*. 30-35.
- Peiro, J.M. y otros (2013). *Introducción a la psicología del trabajo* Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. I). Madrid: Síntesis.
- Prieto, F. y Peiró, J.M. (eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. II). Madrid: Síntesis.

### Referencias complementarias

- Alcover de la Hera, CM ... [et al.](2012) *Psicología del trabajo* ¿Madrid : Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Alcover de la Hera,CM.; Martínez Íñigo, D. ;Rodríguez Mazo, F. y Domínguez, R (2004): *¿ Introducción a la psicología del trabajo¿* Bilbao. Madrid McGraw-Hill, D.L. 2004.
- Boada, J. (2002). *Capital humano: 52 casos prácticos: manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales*. Granica.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *Manual de Prácticas de Psicología Organizacional*. Salamanca. Amarú.
- Fuertes, F.; Agost, M. R. y Fortea, M.A. (1999). *Manual y material de prácticas de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Gil Monte, P.R. y Prado-Gascó, V.J (2021): *Manual de psicología del trabajo*. Madrid, Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P y Moreno-Jiménez, B (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
- Las Heras, M. y Barranza M. ( 2021). *Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial*. IESE Business School. En [https://mireialasherass.com/wp-content/uploads/pdf/ST-0610\\_Un\\_lugar\\_de\\_Trabajo\\_Sostenible.pdf](https://mireialasherass.com/wp-content/uploads/pdf/ST-0610_Un_lugar_de_Trabajo_Sostenible.pdf)
- Meseguer, M. y Soler, M.I. (2010). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: una propuesta de formación basada en competencias para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Murcia: D.M.
- Ozca, A. (2004). *Prácticas de psicología del trabajo y de las organizaciones* Madrid: Sanz y Torres.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: como hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Biblioteca nueva, 2006.
- Peiró, J.M. (2020). *El teletrabajo, estrategia de afrontamiento individual y colectiva ante la pandemia del COVID-19: Contribuciones desde la psicología de las organizaciones*. *Sociedad Interamericana de Psicología Bulletin*, n.º



- especial COVID-19, 68-73. En [https://www.ivie.es/es\\_ES/ptdoc/teletrabajo-estrategia-afrontamiento-individual-colectiva-ante-la-pandemia-del-covid-19-contribuciones-desde-la-psicologia-las-organizaciones/](https://www.ivie.es/es_ES/ptdoc/teletrabajo-estrategia-afrontamiento-individual-colectiva-ante-la-pandemia-del-covid-19-contribuciones-desde-la-psicologia-las-organizaciones/)
- Pereda, S.; Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2014). Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos. Madrid: Síntesis.
- Quintanilla, I. (2013). Psicología social del trabajo. Madrid: Pirámide.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El "engagement" en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Serrano, M. y Salvador, A. (2015). Psicobiología del estrés: dentro de la psicología del trabajo y las organizaciones. Madrid: Pearson Educación.