

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA**

Código: 44839
Nombre: Curso avanzado en Psicología del Trabajo
Ciclo: Máster Universitario Oficial
Créditos ECTS: 4
Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Psicología del Trabajo. Aproximación Explicativa	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

ZORNOZA ABAD ANA

VILLAJOS GIRONA ESTHER

RESUMEN

El 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:

- Conocer los principales autores, bibliografía, documentación, etc, relacionados con el ámbito de la Psicología del Trabajo
- Manejar y analizar la bibliografía científica relativa a los temas objeto de estudio, así como desarrollar la capacidad de síntesis.



- Conocer métodos para evaluar los distintos fenómenos y procesos psicosociales relacionados con la Psicología del Trabajo
- Utilizar correctamente los instrumentos de evaluación
- 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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

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/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

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 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 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 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 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 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 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.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

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

2. Análisis de puestos de trabajo: contribuciones en el siglo XXI
 - Aspectos psicológicos del trabajo en el diseño de tareas, puestos de trabajo, estructuras de equipo, herramientas de trabajo y sistemas persona-máquina.
 - Descripción del análisis del trabajo y categorización de los diferentes métodos de análisis del trabajo
 - Perspectivas teóricas, modelos y técnicas descriptivas
 - Métodos de análisis del trabajo a nivel de tareas y puestos de trabajo. Utilizados para la instrucción y la formación, el reclutamiento y la selección y el diseño del trabajo y de los sistemas de trabajo.
 - Métodos estandarizados, algunos de los cuales están vinculados a sistemas de clasificación ocupacional (como O*Net), y métodos que permiten adaptar el análisis a la naturaleza idiosincrásica del trabajo.
 - Introducción a nuevas formas de trabajo como el e-work y el d-work.

3. Motivación laboral
 - Incidencia de la motivación laboral en la conducta organizacional y el desempeño.
 - Teorías de la motivación laboral. Supuestos, principios y proposiciones
 - Diseño de estrategias basadas en la motivación para mejorar el rendimiento laboral

4. Desempeño laboral
 - Definición de desempeño laboral, rendimiento y productividad.
 - Dimensiones y componentes del desempeño laboral



- Modelos teóricos
- Formas de medir y evaluar el desempeño
- Conductas contraproductivas

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	40,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	20,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	15,00
Preparación de actividades de evaluación	10,00
Resolución de casos prácticos	5,00
Total horas	60,00

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases magistrales.
- Lecturas.
- Presentaciones orales.
- Discusiones grupales.
- Estudios de caso.
- Uso y análisis de instrumentos.
- Simulaciones.

EVALUACIÓN

Los elementos y criterios de evaluación considerados son:

- Preparación de Portfolios, con compilación de los diferentes resultados relacionados con las actividades de los estudiantes durante un curso o actividad formativa específica, así como con evidencias de las competencias desarrolladas. 50%
- Calidad de las presentaciones orales de los estudiantes. 15%
- Análisis crítico de artículos y otros materiales. 25%
- Desarrollo de mapas conceptuales. 10%

**BIBLIOGRAFÍA**

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers
- Ashkanasy, N., & Ashton-James, C. (2005). Emotion in organizations: A neglected topic in I/O Psychology, but with a bright future. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20.
- Bradley, K.J., & Aguinis, H. (2023). Team Performance: Nature and Antecedents of Nonnormal Distributions. *Organization Science* 34(3):1266-1286.
- Cardy, R., & Leonard, B. (2014). *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*. Routledge. London, M. (2003, 2nd edition). *Job Feedback*. Lawrence Erlbaum Associates
- Chmiel, N. (2008). *An introduction to Work & Organizational Psychology. A European perspective*. Blackwell Publishing
- Dipboye, R. L., & Colella, A. (Eds.). (2013). *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. Psychology Press.
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. F. (2017). Virtual teams in organizations. *Human Resource Management Review*, 27, 569-574.
- 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
- 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.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, 63, 341-367.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R.D. (2008). *Work Motivation. Past, present and future*. Taylor & Francis Group, New York.
- 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.
- 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
- Truxillo, D., Bauer, T., & Erdogan, B. (2016). *Psychology & Work: Perspectives on Industrial & Organizational Psychology*. NY: Routledge.
- Van den Broeck, A., Carpini, J., & Diefendorff, J. (2019). Work motivation: Where do the different perspectives lead us. *The Oxford handbook of human motivation*
- 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