

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA**

Codi: 44839
Nom: Curs avançat en Psicologia del Treball
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 4
Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.	Psicologia del Treball. Aproximació Explicativa	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

ZORNOZA ABAD ANA

VILLAJOS GIRONA ESTHER

RESUM

El 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

CONEXIMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat 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.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

-

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 posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

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 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 siguin 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 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 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.



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.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Noves formes de treball en un context global, divers i multi cultural. Treball en equip virtual
 - Context global, divers i multicultural. Noves formes de treball i relacions laborals
 - Organitzacions i treball distribuït
 - Teletreball i treball mòbil
 - Cooperació i col·laboració en equips virtuals
 - Competències per al treball virtual
 - Teories i models de treball en equip i la seua aplicació en contextos virtuals
 - Paper exercit per les tecnologies de la col·laboració en el treball en equip
 - Analitzar processos de treball en grup i desenvolupar solucions per al treball en equip virtual.
2. Anàlisi de llocs de treball: contribucions en el segle XXI
 - Aspectes psicològics del treball en el disseny de tasques, treballs, estructures d'equips, eines de treball i sistemes humans-màquina
 - Descripció i categorització de diferents mètodes d'anàlisi de treball
 - Perspectives teòriques, models i tècniques descriptives
 - 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.
 - 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.
 - Introducció a noves formes de treball com eWork i dWork.
3. Motivació laboral
 - El paper de la motivació laboral en l'explicació de la conducta organizacional i l'acompliment.
 - Teories de la motivació laboral. Supòsits, principis i proposicions.
 - Disseny d'estratègies basades en la motivació per a millorar el rendiment laboral
4. Acompliment laboral
 - Definició d'acompliment laboral, rendiment i productivitat.
 - Dimensions i components de l'acompliment laboral
 - Models teòrics
 - Formes de mesurar i avaluar l'acompliment
 - Conductes contraproductives

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS



Activitat	Hores
Teoria	40,00
Total hores	40,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	20,00
Estudi i treball autònom	10,00
Preparació de classes	15,00
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00
Resolució de casos pràctics	5,00
Total hores	60,00

METODOLOGIA DOCENT

- Classes magistrals
- Lectures
- Presentacions orals
- Discussions grupals
- Estudis de cas
- Ús i anàlisi d'instruments
- Simulacions

AVALUACIÓ

Els elements i criteris d'avaluació considerats són:

- Preparació de Portfolis, amb compilació dels diferents resultats relacionats amb les activitats dels estudiants durant un curs o activitat formativa específica, així com amb evidències de les competències desenvolupades. 50%
- Qualitat de les presentacions orals dels estudiants. 15%
- Anàlisi crítica d'articles i altres materials. 25%
- Desenvolupament de mapes conceptuals. 10%

BIBLIOGRAFIA

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