

Titulación

Código: G3111V01 **Nombre:** Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos [L] **Fecha publicación**
BOE: 29/09/2011

Asignatura

Código: G3111102 **Nombre:** Psicología del Trabajo **Año Académico:** 2026/2027

Créditos ECTS: 9.00

Carácter: Formación básica **Convocatoria:** Anual de Titulaciones de Grado/Máster

Fechas de Aprobación

Fecha de Aprobación del Centro: 11/06/2026

Fecha aprobación Ciencia Política y Sociología: 29/05/2026

Profesorado de la asignatura

Nombre

Hermo López, Teresa

Función

Profesor/a

Objetivos de la asignatura

El objetivo general de esta asignatura es que los alumnos/as adquieran los conocimientos básicos sobre la conducta y las experiencias psicológicas de los trabajadores, en contextos relacionados con el trabajo, desde una perspectiva grupal y organizacional. Todo ello con el objetivo de una intervención en la realidad de la empresa, poniendo especial énfasis en la adquisición de habilidades y técnicas de intervención en los procesos psicosociales de incorporación en integración a la actividad laboral.

Contenidos

1. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

1.1. Delimitación conceptual de la Psicología del Trabajo

- Breve desarrollo histórico de la Psicología del Trabajo
- ¿Qué es la Psicología del Trabajo?
- Áreas de contenido de la disciplina.
- Relación de la Psicología del Trabajo con otras disciplinas.

1.2 Un modelo de comportamiento en el trabajo (Nivel individual, grupal y organizacional)

- Variables dependientes en el modelo de PT (Desempeño, Absentismo, Rotación, Satisfacción laboral, Conductas contraproductivas).
- Variables independientes en el modelo de PT (individuales, de grupo y de organización)

2. PUESTOS DE TRABAJO, OCUPACIONES Y CLASIFICACIONES.

- Posiciones, Puestos de Trabajo y Ocupaciones: Conceptos
- Elementos y usos del Análisis de Puestos de trabajo
- Características de las tareas (Variedad, identidad, Importancia, Feedback laboral y social, y contacto social)
- Competencias ocupacionales y cualificaciones profesionales
- Clasificaciones de Ocupaciones y Diccionarios ocupacionales.
- Diccionario O*NET: Estructura y características; Funciones; Datos socioeconómicos y ocupantes

3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

- La explicación de la conducta en las organizaciones.
- Tipos de conocimiento: Tenacidad, intuición, autoridad, experiencia, racionalismo y ciencia.
- El método científico y el estudio de individuos, grupos y organizaciones.
- Características y elementos de una investigación científica.
- La evaluación de la investigación en Psicología del Trabajo.
- El diseño de la investigación (Experimentales, cuasiexperimentales y correlacionales).
- Los experimentos en investigación (laboratorio, estudio de caso y estudio de campo)

4. MEDICIÓN Y EVALUACIÓN EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

4.1 Conceptos básicos de medición

- Variables continuas y discontinuas
- Escalas de medida (nominal, ordinal, de intervalo y de razón)
- Medidas observadas y medidas verdaderas
- Errores de medida: aleatorios y sistemáticos
- Estadísticos de tendencia central y de variación.
- Puntuaciones directas, típicas y transformadas

4.2 Evaluación

- Predictores y criterios
- Fiabilidad (Consistencia interna, estabilidad, equivalencia y acuerdo entre jueces).
- Estimadores de la fiabilidad: Spearman-Brown, alpha de Cronbach y Küder-Richardson.
- Validez (de contenido, de constructo y de criterio)
- Estimadores de la validez: Covarianza y Correlación de Pearson.

5. LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

- Las diferencias individuales en el trabajo
- Capacidad cognitiva general
- Capacidades cognitivas específicas
- Medición de la capacidad cognitiva
- Capacidad cognitiva y desempeño laboral
- La personalidad normal: Los rasgos
- El modelo de los cinco grandes factores (The Big Five)
- Personalidad y éxito laboral
- Medición de la personalidad
- Intereses vocacionales (Modelo de Holland).

6. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS E INFORMACIÓN

6.1 Las encuestas organizacionales

- Concepto y usos organizacionales
- Factores previos: equipo de encuesta, declaración de objetivos
- Modalidades de encuesta
- Formato de preguntas y respuestas
- Sesgos en las respuestas
- Modalidades de aplicación de las encuestas
- Preparar la administración de la encuesta: presentación, autorizaciones, instrucciones, prueba piloto, tasa de respuesta, seguimiento)

6.2 Grupos de discusión

- Concepto y características
- Procedimiento: planificación y contenido, fase de reclutamiento, fase de moderación, análisis e informe
- Ventajas e inconvenientes

6.3 El meta-análisis

- Concepto y características.
- Etapas en el desarrollo de un meta-análisis: formulación del problema, recogida de datos, evaluación de datos, análisis e interpretación, comunicación de los resultados
- Ventajas y limitaciones del meta-análisis.

7. MOTIVACIÓN LABORAL

7.1 Motivación: Concepto y componentes

7.2 El proceso motivacional

7.3 Teorías de contenido de motivación:

- Teoría de las necesidades de Maslow.
- Teoría ERG de Alderfer
- Teoría de los motivos sociales de McClelland
- Teoría Bifactorial de Herzberg

7.4 Teorías del proceso de motivación

- Teoría de las expectativas de Vroom
- Teoría del establecimiento de metas de Locke

7.5 Medición de la motivación laboral

8. ACTITUDES Y VALORES

8.1 Las actitudes

- Concepto y componentes
- Teoría de la conducta planificada
- Funciones de las actitudes
- Modificación de las actitudes: barreras y estrategias de modificación
- Actitudes y consistencia: la teoría de la disonancia cognitiva
- Actitudes y trabajo

8.2 Los valores

- Concepto y características
- Valores universales
- Valores instrumentales y terminales
- Modelo de Hofstede (dimensiones de cultura nacional)
- Importancia de los valores en el ámbito organizacional
- Valores: ajuste personal-trabajo y ajuste persona-organización

9. SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

9.1 Satisfacción laboral

- Concepto y enfoques
- Facetas de la satisfacción laboral
- Evaluación de la satisfacción laboral
- Antecedentes de la satisfacción laboral: características del puesto y características personales
- Satisfacción laboral como predictor: satisfacción y su relación con el absentismo, la rotación y el desempeño en el trabajo
- Respuestas a la insatisfacción en el trabajo

9.2 Compromiso organizacional

- Concepto y características
- Componentes del compromiso organizacional
- Conceptos relacionados: el compromiso ocupacional y el arraigo laboral
- Evaluación del compromiso organizacional
- Compromiso organizacional como variable criterio
- Compromiso organizacional como variable predictora

9.3 La relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional

10. EMPLEO Y DESEMPLEO

- El Empleo desde el punto de vista psicológico
- Funciones instrumentales del empleo
- Funciones latentes del empleo
- Repercusiones psicológicas del desempleo
- Variables moderadoras de los efectos del desempleo

- Teorías psicológicas del desempleo: Teorías de las fases o estadios, Enfoque funcionalista de Jahoda, Teoría de la Agencia, Modelo Vitamínico, Modelo de la Psicología Diferencial del Desempleo

11. TELETRABAJO.

- Definiciones, Antecedentes y Elementos del Teletrabajo.
- Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.
- Tipos de Teletrabajo y de perfiles del Teletrabajador
- Riesgos en el Teletrabajo
- Teletrabajo y Desempeño Laboral

Bibliografía básica y complementaria

- Alcover, C.M., Martínez, D. y Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw Hill.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2006). Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: McGraw Hill.
- Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Kaplan, R.M. y Saccuzzo (2006). Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas. México: Thomson.
- Landy, F. J y Conte, J.M. (2005). Psicología industrial. México : McGraw Hill.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento organizacional. México: McGrawHill.
- Martín Quirós, MA. (2009). Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos: un área abierta a la reflexión. Madrid: Pirámide.
- Moscoso S. y Salgado, J. (2002). Análisis del puesto y ocupaciones: Métodos y Técnicas. En L. Sobrado Fernández Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral. Barcelona
- Muchinsky, P.M. (2004). Psicología Aplicada al Trabajo. Madrid: Paraninfo-Thomson Learning.
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGrawHill
- Osca, A. (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos.
- Pereda Martín, S. (2008). Psicología del Trabajo: Teoría y práctica. Madrid: Síntesis.
- Robbins, S.P. (2004). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Spector, P. (2002). Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y práctica. México: Manual Moderno

Competencias

1. Competencias y resultados del aprendizaje que el/la estudiante adquiere:

1.1. Aplicar técnicas y tomar decisiones en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y el desarrollo organizativo

2. Competencias de la titulación a las que contribuye la materia

2.1 Trabajar individualmente y en equipo

2.2. Localizar, analizar, sistematizar y gestionar diferentes fuentes y tipos de información

2.3 Aprender autónomamente

2.4 Trabajar y relacionarse con los demás, respetando las normas básicas de convivencia, los derechos fundamentales y los valores democráticos

3 Competencias específicas de la materia

Al finalizar el curso, el alumno debería ser capaz de exhibir las competencias/destrezas/habilidades básicas (a un nivel no especializado) requeridas para:

3.1 Identificar y comprender la importancia del factor humano en el trabajo.

3.2 Saber aplicar algunos de los principales métodos, técnicas, instrumentos estrategias y procedimientos de evaluación y de intervención sobre la conducta humana laboral.

3.3 Desarrollar habilidades de comunicación (oral/escrita, verbal, no verbal, etc).

3.4 Mostrar una actitud positiva hacia las aportaciones que, desde la Psicología del Trabajo se pueden realizar para el logro

de los objetivos organizacionales y personales.

3.5. Orientar su actuación profesional a partir del respeto y la consideración de los principios y valores propios de la Psicología del trabajo y del Código Deontológico de la profesión.

Metodología de la enseñanza

Las sesiones expositivas e interactivas están orientadas a la capacitación de los estudiantes respecto a la adquisición de los conocimientos relativos a los contenidos de la materia.

En las sesiones expositivas, el profesor explicará los diferentes temas apoyado en material audiovisual y herramientas TIC.

Se empleará el Campus Virtual como vía de comunicación con el alumnado, tanto para hacerle llegar toda la información de la materia, como los materiales que deben estar preparados por parte del alumnado, así como para realizar las entregas de los trabajos que formarán parte de la evaluación.

Las actividades interactivas serán de varios tipos: (1) Análisis de casos, ejercicios, trabajos y simulaciones para poner en práctica los conceptos aprendidos en las clases expositivas y adquirir las competencias específicas (a nivel elemental) necesarias para superar la asignatura. (2) Dinámicas de grupo pequeño en las que además de desarrollar las competencias específicas relacionadas directamente con los contenidos de la asignatura los estudiantes practicarán las habilidades de comunicación oral. Además de todo esto, a lo largo del curso los alumnos podrán participar en la realización de experimentos y estudios relacionados con la materia, así como tendrán que realizar varias lecturas obligatorias.

Las actividades de evaluación tienen una doble vertiente; por un lado, las actividades de evaluación continua permitirán al alumnado tener una retroalimentación constante de su progresión a lo largo del curso, respecto a su grado de adquisición de competencias tanto relativas a conocimientos como a técnicas y actitudes; mientras que los exámenes parciales y el final tratarán de evaluar el nivel de conocimiento adquirido por el sujeto respecto a los contenidos de los temas incluidos en el programa de la materia.

Además, el alumno tendrá a su disposición, en el Campus Virtual de la USC, una e-aula de apoyo a la docencia presencial de la materia de Psicología del Trabajo, en la que encontrará multitud de herramientas que le facilitaran diversos tipos alternativos de actividades relacionadas con la docencia, el trabajo en grupo o las tutorías personalizadas (grupos de trabajo virtual, tutorías on-line, foros de debate, etc.).

Sistema de evaluación

La asistencia a todas las sesiones expositivas e interactivas de la materia es OBLIGATORIA e INDISPENSABLE para superar la materia.

La evaluación de las competencias específicas de la materia que están más relacionadas con la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos se realizará mediante el examen final y/o los exámenes parciales que valdrá un 70% de la calificación final. El examen tendrá dos partes, una parte mayor con preguntas tipo test y una parte menor con preguntas tipo ensayo (ejercicios de estadística, desarrollar un contenido, etc.).

La evaluación de las competencias tanto específicas como aquellas relacionadas con la titulación se hará en función del desempeño de los alumnos en cada una de las actividades interactivas (proyectos individuales, grupales, análisis de casos, trabajos, lecturas, etc.). Esta parte valdrá un 30%.

La calificación final se obtendrá de la media ponderada de la parte expositiva más la parte interactiva, con un mínimo de 5 puntos en cada parte.

Los estudiantes a quienes le sea concedida oficialmente la dispensa de asistencia serán evaluados con un examen final, que supondrá el 70% de la calificación final, y con la valoración de los ejercicios, informes, etc. referidos a temas del programa, que supondrá el 30% de la calificación final. La calificación final se obtendrá de la media ponderada de la parte expositiva más la parte interactiva; superar la materia implica haber obtenido al menos 5 puntos sobre 10 en ambas partes, expositiva e interactiva.

Tiempo de estudio y trabajo personal

Se estima que el alumno necesitará unas 150 horas de trabajo de estudio y personal. Repartido entre estudio personal, realización de trabajos individuales o en grupo, preparación de presentaciones y realización de lecturas.

Recomendaciones para el estudio de la asignatura

Una recomendación importante es la participación activa en las sesiones expositivas, colaboraciones en actividades de investigación, así como participar en las actividades complementarias relacionadas con este Grado (conferencias, jornadas, etc.). Es esencial para superar la asignatura con éxito y alcanzar los objetivos que se proponen en este programa.

Una segunda recomendación es que los contenidos de la materia se vayan estudiando de manera sistemática y regular a lo largo del periodo docente y que se aproveche el material de las prácticas para profundizar en los contenidos de algunas de las cuestiones tratadas en la teoría.

Observaciones

Realización fraudulenta de ejercicios o pruebas (Normativa de evaluación del rendimiento académico de los estudiantes y revisión de calificaciones - Aprobado por el Consejo de Gobierno el 15 de junio de 2011 y modificado el 5 de abril de 2017).

La realización fraudulenta de cualquier ejercicio o prueba exigida en la evaluación de una asignatura supondrá la calificación de suspenso en el examen correspondiente, con independencia del proceso disciplinario que pueda seguirse contra el alumno infractor. Se considerará fraudulenta la producción de obras plagiadas o obtenidas de fuentes de acceso público sin reelaborar ni reinterpretar y sin citar a los autores y fuentes, entre otros.

La manipulación o falsificación intencional de los sistemas de control de asistencia determinará la consideración de inasistencia a la actividad y deberá ser comunicado al Rectorado para el inicio del expediente disciplinario que pudieran corresponder (artículo 2.4. del Reglamento de Asistencia a Clases en los Estudios Oficiales de Grado y Máster).

Está PROHIBIDO el uso de teléfonos móviles, así como cualquier otro dispositivo electrónico (tabletas, ordenadores portátiles, auriculares, etc.) en las sesiones de clase, salvo que el profesor/a sugiera la utilización de algún dispositivo electrónico para la realización de alguna actividad.