



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Código	E000002457
Título	Grado en Psicología por la Universidad Pontificia Comillas [GPS 21]
Impartido en	Grado en Psicología [Tercer Curso] Grado en Psicología [Tercer Curso] Grado en Psicología y Grado en Administración y Dirección de Empresas [Tercer Curso] Grado en Psicología y Grado en Criminología [Cuarto Curso]
Nivel	Reglada Grado Europeo
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	6,0 ECTS
Carácter	Obligatoria (Grado)
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Responsable	Jesús Labrador Fernández
Horario	Consultar horarios académicos
Horario de tutorías	Previa cita

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Jesús Labrador Fernández
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Despacho	Cantoblanco [D-315]
Correo electrónico	jlabrador@comillas.edu
Profesor	
Nombre	Rafael Gil Ortega
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Correo electrónico	rgortega@comillas.edu
Profesor	
Nombre	Rodrigo García Sánchez
Departamento / Área	UNINPSI. Unidad Clínica de Psicología
Correo electrónico	rgsanchez@comillas.edu



DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

El estudio de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones contribuye a la formación general del alumno al proporcionarle las claves para una mejor comprensión del ser humano inmerso en una de las actividades que más le articulan y le dotan de identidad: el trabajo.

El trabajo y las consecuencias que tiene en la vida de las personas son realidades que a todos nos atañen, bien como trabajadores, bien como gestores. En la asignatura propuesta se va a adoptar tanto la perspectiva del trabajador (en este caso el de un candidato a un puesto laboral) como la de gestor de personas en un departamento de recursos humanos.

Los cambios acelerados provocados por las nuevas tecnologías y un mundo globalizado serán contenido esencial del trabajo del alumno.

Prerrequisitos

Se aconseja haber asimilado los contenidos impartidos en las asignaturas de "Psicología Social" y "Psicología Cultural y Comunitaria". Los procesos sociales básicos analizados en estas asignaturas ayudarán a entender al alumno todas las variables relacionadas con el comportamiento organizacional.

Competencias - Objetivos

Competencias

GENERALES

CG01	Capacidad de análisis y síntesis	
	RA01	Selecciona los elementos más significativos y sus relaciones en textos complejos.
	RA02	Identifica las carencias de información y establece relaciones con elementos externos a la situación planteada.
CG06	Capacidad de gestión de la información	
	RA01	Utiliza diversas fuentes en la realización de sus trabajos.
	RA02	Cita adecuadamente dichas fuentes.
	RA03	Incorpora la información a su propio discurso.
	RA04	Maneja bases de datos relevantes para el área de estudio.
CG07	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

	RA03	Conoce y utiliza recursos informáticos básicos para investigación en su ámbito de estudio.
ESPECÍFICAS		
CE06	Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de las organizaciones	
	RA01	Conoce y distingue los elementos que configuran la complejidad de las organizaciones humanas.
	RA02	Se muestra capaz de distinguir y analizar las culturas, las políticas y las estrategias organizacionales.
	RA03	Conoce y es capaz de utilizar los diferentes elementos de la comunicación en las organizaciones.
CE16	Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	
	RA01	Reconoce las influencias de los ambientes físicos sobre el comportamiento de los seres humanos.
	RA02	Sabe discriminar las influencias y determinaciones de los contextos sociales sobre los individuos.
	RA03	Conoce y delimita las similitudes y diferencias de los contextos y organizaciones más habituales del trabajo del psicólogo: clínico, educativo, organizacional y social.
ESPECÍFICAS DE OPTATIVIDAD		
CEOPT3	Reconocer la gestión de las personas en las organizaciones como una propuesta de valor para todos los stakeholders	
	RA01	Explicar el valor añadido de una gestión integrada de todos los procesos de recursos humanos reforzándose así la propia función
	RA02	Describir las políticas de atracción y selección vinculándolas a la estrategia empresarial
	RA03	Reconocer la importancia de las políticas de alto rendimiento: formación, desarrollo, gestión del desempeño y compensación como procesos motivacionales en la fidelización y retención del empleado
CEOPT5	Conocimiento y aplicación de las herramientas de apoyo al directivo para la definición, la implantación y el control de la estrategia de la empresa	
	RA02	Reconoce y argumenta críticamente cómo la misión, la visión, los objetivos, la relación con los stakeholders y la cultura corporativa, entre otros factores, condicionan la formulación y la evaluación de la estrategia
	RA03	Comprende la estrategia de la empresa como un proceso social y político negociado, que aspira al logro de una ventaja competitiva sostenible, ligado a un alto grado de compromiso de todos los participantes
	RA04	Reconoce y aplica eficazmente modelos y herramientas para identificar todas las alternativas estratégicas posibles (en qué direcciones y a través de qué métodos puede evolucionar la estrategia de la organización) y evaluarlas, orientando así la elección de la estrategia
CEOPT6	Conocer y poner en práctica habilidades directivas de negociación, liderazgo y gestión de personas y equipos para desempeñar eficazmente la dirección de organizaciones.	



	RA04	Comprender sus propias fortalezas y debilidades como líder
	RA05	Aplicar los modelos de liderazgo situacional y de liderazgo transformacional.
	RA06	Desarrollar y reflexionar sobre los nuevos modelos de liderazgo basados en competencias emocionales e interpersonales
CEOPT7	Conoce y comprende la aplicación de programas y aplicaciones tecnológicas a la gestión de las personas en el ámbito de las organizaciones	
	RA01	Reconocer cuándo pueden ser utilizadas distintas herramientas Informáticas.
	RA02	Comprender el impacto de las herramientas informáticas en las personas de una organización
	RA03	Analizar críticamente el valor de las diferentes herramientas informáticas para la gestión de los procesos de recursos humanos básicos.
CEOPT8	Comprender qué es un proyecto, cómo se estructura en fases, los distintos métodos de gestión y los sistemas de evaluación	
	RA01	Conocer las principales herramientas de gestión, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos.
	RA02	Adquirir el conocimiento de los principales aspectos del desarrollo de un proyecto en un equipo de trabajo

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

Tema 1: Contexto e historia de la disciplina

- 1.1. Contexto en el marco de la psicología social.
- 1.2. Objeto y definiciones.
- 1.3. La gerencia y sus consecuencias.
- 1.4. Un poco de historia
- 1.5. El futuro del trabajo

Tema 2: El trabajador

- 2.1. ¿Para qué trabajamos?
- 2.2. Tipos de trabajo
- 2.3. Motivación: necesidades y objetivos



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

2.4. Motivación: aplicaciones prácticas

2.5. Toma de decisiones Sesgos y Estupidez

2.6. Diseño del comportamiento

Tema 3: El trabajo y el desempeño

3.1. Análisis de puestos laborales.

3.2. Rediseño de puestos.

3.3. Modelos teóricos de desempeño

3.4. Evaluación del desempeño

3.5. Conducta improductiva

3.6. Justicia y equidad

Tema 4: Equipos y liderazgo

4.1. Grupo y equipo de trabajo

4.2. Interacción interdependencia e identidad

4.3. Liderazgo

4.4. Tipos de influencia.

4.5. Dirección e Influencia.

4.6. Poder, control y dominancia.

4.7. Liderazgo situacional

Tema 5: La organización

5.1. estructura organizativa y cadena de valor

5.2. Tipos de organizaciones

5.3. Stakeholders

5.5. Sostenibilidad y responsabilidad

Tema 6 IA y el futuro del trabajo

6.1. De nueva herramienta a nuevo agente

6.2. Las nuevas condiciones de trabajo



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

6.3 La transformación de los entornos laborales

6.4 Aplicaciones prácticas

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades

- Lecciones de carácter expositivo.
- Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.
- Ejercicios y resolución de problemas planteados por el profesor a partir de una breve lectura, un material preparado para la ocasión, un video o cualquier otro tipo de datos o informaciones que supongan un desafío intelectual para el alumno.
- Exposiciones sobre sus competencias y habilidades para conseguir un empleo. Las presentaciones deben ser evaluadas y criticadas por el resto de compañeros y por el profesor con el fin de profundizar más en el tema.
- Exámenes.

Metodología No presencial: Actividades

- Estudio individual.
- Lectura individual de textos de diferente tipo (libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES	
Lecciones magistrales	Ejercicios prácticos/resolución de problemas
45.00	15.00
HORAS NO PRESENCIALES	
Trabajos individuales	Estudio personal y documentación
40.00	50.00
CRÉDITOS ECTS: 6,0 (150,00 horas)	

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

El uso de IA para crear trabajos completos o partes relevantes, sin citar la fuente o la herramienta o sin estar permitido expresamente en la descripción del trabajo, será considerado plagio y regulado conforme al Reglamento General de la Universidad.



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2026 - 2027

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
El examen podrá ser oral o escrito	Conocimiento del temario. Capacidad de conexión entre contenidos y de estos con la realidad Formalidad y rigor en la expresión	70 %
Lectura: Pierre Lamaitre. RECURSOS INHUMANOS	.	10 %
Lectura. Juan Gamella, LA HISTORIA DE JULIAN	.	10 %
Trabajo con agentes de IA	.	10 %

Calificaciones

La inasistencia comprobada e injustificada a más de un tercio de las horas lectivas impartidas en cada asignatura, contabilizadas en el período comprendido desde el primer día de clase hasta quince días antes del inicio del período de exámenes, puede tener como consecuencia la imposibilidad de presentarse a examen en la convocatoria ordinaria del mismo curso académico (artículo 93.1 del Reglamento General). En el supuesto de que se aplicara esta consecuencia, la pérdida de convocatoria se podrá extender a la convocatoria extraordinaria.

El examen podrá ser oral o escrito.

El incurrir en una falta académica grave, como es el plagio de materiales previamente publicados o el copiar en su examen u otra actividad evaluada, o no respetar las normas de convivencia básicas puede llevar a la apertura de un expediente sancionador y la pérdida de dos convocatorias.

El uso de IA para crear trabajos completos o partes relevantes, sin citar la fuente o la herramienta o sin estar permitido expresamente en la descripción del trabajo, será considerado plagio y regulado conforme al Reglamento General de la Universidad.

Es imprescindible haber aprobado este examen para que entren en consideración el resto de pruebas.

En el caso de que un alumno tenga asignaturas pendientes de cursos previos, y que el suspenso no esté motivado por la pérdida de escolaridad, se considerará que ésta ha sido cubierta. Si la superación de la asignatura requiere la realización de actividades presenciales de evaluación, el profesor propondrá a los alumnos procedimientos de evaluación alternativos.

Aquellos alumnos de la Universidad Pontificia Comillas insertos en programas de intercambio y en cuya universidad de destino no existiera una materia convalidable, realizarán el examen correspondiente y sustituirán, a efectos de evaluación, los trabajos prácticos por la elaboración de trabajos monográficos acordados con el profesor. Para ello, deberán notificar su situación al profesor con al menos tres meses de antelación al inicio del período de exámenes del que el curso y grupo al que están asignados.



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE
2026 - 2027

Estos criterios se aplicarán en la convocatoria ordinaria y la primera extraordinaria. A partir de la 3ª convocatoria se evaluará la asignatura mediante un examen escrito que constituirá el 100% de su calificación.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

Boada, J. (2009). Solución de los conflictos en empresas y organizaciones. Madrid: Pirámide.

Cheung, C. K. y Chan, A. C. F. (2008). Benefits of Hong Kong Chinese CEOs' Confucian and Daoist leadership styles. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 474–503. <https://doi.org/10.1108/01437730810894159>

Gil, F. y Alcover de la Hera, C. M. (2012). Introducción a la psicología de las organizaciones. Madrid: Alianza Editorial.

Goleman, D. (2011). Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Barcelona: Kairós.

González, P. (1997). Psicología de los grupos: teoría y aplicación. Madrid: Síntesis.

Han, B.-C. (2014). Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder (A. Bergés, Trad.). Barcelona: Herder.

Imai, M. (1986). Kaizen: The key to Japan's competitive success. Nueva York: Random House.

Laloux, F. (2014). Reinventar las organizaciones. Barcelona: Arpa Editores.

Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). Psicología industrial. Madrid: McGraw-Hill.

Lutz, D. W. (2009). African Ubuntu philosophy and philosophy of global management. *Journal of Business Ethics*, 84(Supl. 3), 313–328. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0204-z>

Martín Quirós, M. A. y Zarco, V. (2009). Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos: un área abierta a la reflexión. Madrid: Pirámide.

McKinsey & Company. (2025). HR Monitor 2025: A comprehensive benchmark survey of workforce and HR trends across Europe. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hr-monitor-2025>

Mollick, E. (2024). Co-intelligence: Living and working with AI. Nueva York: Portfolio/Penguin.

Munduate, L. (1996). Psicología social de la organización. Madrid: Pirámide.

Nothomb, A. (2000). Estupor y temblores (S. Pàmies, Trad.). Barcelona: Anagrama. (Obra original publicada en 1999)

Ouchi, W. G. (1981). Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA: Addison-Wesley.

Puchol, L. (2005). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Díaz de Santos.

Quintanilla, I. (2013). Psicología social del trabajo. Madrid: Pirámide.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.

Rodríguez-Fernández, F. (2026). Inteligencia artificial y mercado de trabajo en España: exposición ocupacional, efectos sobre el empleo y



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE
2026 - 2027

adopción empresarial. Madrid: Funcas. https://www.funcas.es/documentos_trabajo/inteligencia-artificial-y-mercado-de-trabajo-en-espana-exposicion-ocupacional-efectos-sobre-el-empleo-y-adopcion-empresarial/

Rodríguez, A. (coord.) (2004). Psicología de las organizaciones. Barcelona: UOC.

Sunzi. (2001). El arte de la guerra (A. Galvany, Trad.). Madrid: Trotta. (Obra original de ca. siglo V a. C.)

Trechera, J. L. (2000). Introducción a la psicología del trabajo. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Trechera, J. L. (2003). Trabajar en equipo: talento y talante. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Vega, J. (2017). La empresa sensual. Barcelona: Alienta Editorial.

World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. Ginebra: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Yee, L., Madgavkar, A., Smit, S., Krivkovich, A., Chui, M., Ramirez, M. J. y Castresana, D. (2025). Agents, robots, and us: Skill partnerships in the age of AI. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/agents-robots-and-us-skill-partnerships-in-the-age-of-ai>

Páginas web

- <http://www.arearh.com/>
- <http://www.equipostrytalento.com/>
- <http://www.fororecursoshumanos.com/>
- <http://www.gestiopolis.com/>
- <http://www.humanresources.com/index.html>
- <http://www.hr.com>
- <http://www.hrmagazine.co.uk/>
- <http://www.hrvillage.com/>
- <http://www.monografias.com/>
- http://www.psicologia-online.com/profesionales/index_industrial.shtml
- <http://www.reclutando.net/comunidad-de-directivos-de-rrhh/>
- <http://www.revistasumma.com/>
- <http://www.rrhhdigital.com/>