

## GUÍA DOCENTE

2018/19

**Centro** 231 - Facultad de Psicología

**Ciclo** Indiferente

**Plan** GPSICO20 - Grado en Psicología

**Curso** 4º curso

## ASIGNATURA

25067 - Introducción al Practicum de Psicología del Trabajo, de los Recursos Humanos y

**Créditos ECTS :** 6

## DESCRIPCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura "Introducción al Practicum de Psicología del Trabajo, Recursos Humanos y de las Organizaciones" es una de las materias obligatorias del Grado de Psicología. Se sitúa dentro del minor denominado Psicología de del Trabajo, de los Recursos Humanos y de las Organizaciones y se puede complementar con otras asignaturas del mismo como "Psicología de los Recursos Humanos: Selección y Promoción", "Cambio, Desarrollo y Transformación Organizacional: Calidad e Innovación", "Evaluación de Puestos de Trabajo, Rendimiento y Mejora", "Técnicas y Herramientas de Mejora en Equipos y Organizaciones", etc.

En esta asignatura, se profundiza en los conceptos e instrumentos básicos del área de la psicología de las organizaciones y del trabajo que sirven para dar a conocer al alumnado las diferencias existentes entre un/a psicólogo/a de las organizaciones y del trabajo en una organización pública, privada o una consultora de recursos humanos. Durante la asignatura se ofrece información relevante sobre el marco legal de dichas organizaciones y se hace referencia al código deontológico del/a psicólogo/a en dicha área. Además, permite adquirir las competencias necesarias para poder realizar sus prácticas obligatorias en el área así como la memoria práctica que se debe de cumplimentar al término de las mismas.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

- 1 Conocer los centros y los contextos donde se desarrolla el Practicum de Psicología del Trabajo, de los Recursos Humanos y de las Organizaciones.
- 2 Conocer las funciones del psicólogo en el ámbito de la intervención organizacional integrado en equipos multiprofesionales.
- 3 Conocer las estrategias de intervención del psicólogo en el ámbito de la intervención organizacional.
- 4 Conocer el marco legal en el que se desarrolla la actividad profesional del psicólogo en el ámbito de la intervención organizacional.
- 5 Conocer el código deontológico que regula la actividad profesional del psicólogo en el ámbito de la intervención organizacional.

## CONTENIDOS TEORICO-PRACTICOS

- Tema 1. Estrategias de intervención en las organizaciones: características, contexto , marco legal y deontológico
- Tema 2. Técnicas de selección y formación.
- Tema 3. Técnicas de evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral.
- Tema 4. Técnicas de evaluación de rendimiento y de la calidad.
- Tema 5. Técnicas de evaluación de la Organización y del impulso del Desarrollo Organizacional y la Innovación.

## METODOLOGÍA

En esta asignatura se utilizan diversas metodologías de enseñanza, siendo la más utilizada la resolución de casos prácticos.

Se impartirán clases magistrales de los contenidos conceptuales de la materia, con participación del alumnado en debates ocasionales sobre los mismos. Se realizarán actividades prácticas individuales y grupales así como exposiciones orales de las mismas. Asimismo, se realizará una visita guiada a la biblioteca situada en el Centro Carlos Santamaría donde se les formará en las distintas herramientas para la búsqueda de información científica así como de las herramientas informáticas que posibilitan la aplicación de referencias en formato APA. Todo ello deberá ser recogido y entregado por el alumnado en un portafolio al término de la asignatura para proceder a su evaluación.

## TIPOS DE DOCENCIA

Tipo de Docencia	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
Horas de Docencia Presencial	45	15							
Horas de Actividad No Presencial del Alumno	67,5	22,5							

**Leyenda:** M: Magistral S: Seminario GA: P. de Aula  
 GL: P. Laboratorio GO: P. Ordenador GCL: P. Clínicas  
 TA: Taller TI: Taller Ind. GCA: P. de Campo

## SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Sistema de evaluación final

## HERRAMIENTAS Y PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

## CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

Evaluación continua:

• Entrega de un portafolio realizado durante la asignatura que contendrá resolución de casos prácticos y otras tareas individuales y grupales realizadas en clase.

• Supondrá el 100% de la nota final.

Los y las estudiantes que no puedan participar en la evaluación continua deberán justificar documentalmente sus causas ante el Decanato al menos un mes antes del inicio del periodo de exámenes, y podrán acreditar el logro de los resultados de aprendizaje de la asignatura a través de una evaluación final que consistirá en:

- Examen teórico-práctico final que constará de 4 preguntas abiertas a desarrollar. (100% de la nota final).

NOTA: En esta asignatura, el alumno/a podrá presentar su renuncia a la convocatoria de examen en la Secretaría General de la Facultad, mediante instancia dirigida al profesor/a, en un plazo no superior a cuatro semanas desde la fecha del inicio oficial del cuatrimestre.

## CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

En la convocatoria extraordinaria se seguirán los mismos criterios de evaluación que los utilizados para las y los estudiantes que no puedan participar en la evaluación continua, y se presentan a la evaluación final. Es decir:

- Examen teórico-práctico final que constará de 4 preguntas abiertas a desarrollar. (100% de la nota final).

## MATERIALES DE USO OBLIGATORIO

Apuntes de curso, manuales, lecturas y casos prácticos, tanto en formato papel como en la plataforma Moodle

## BIBLIOGRAFIA

### Bibliografía básica

- Alcover de la Hera, C.M. et al. (Coor.) (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw Hill.
- Agulló, E. et al. (2000) Psicología del Trabajo, de las organizaciones y de los RR.HH. Madrid, Biblioteca Nueva.
- Anderson, N. et al. (Eds.) (2002). Handbook of industrial, work and organizational psychology. Thousand Oaks: Sage.
- Besseyre Des Horts, C.H. (1989). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Bilbao: Deusto.
- Byars, LL.L. y Rue,L.W. (1997). Gestión de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.
- Burack, E. H. (1990). Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos. Una orientación estratégica. Madrid: Díaz de Santos.
- Drenth, P. eta al. (1984). Handbook of Work and Organizational Psycholgy. Wiley.
- Dunnette, M.D. y Hough, L.M. (Coed.)(1990-94). Handbook of Industrial and organizational Psychology, 4 Vol.. Palo Alto: Consulting Psychologist.
- Fernandez-Ríos, M. (1999).Diccionario de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos.
- Gil, F. et al. (Coor.) (2005). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Madrid, Alianza Editorial.
- Gomez Mejia, L.R; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (1997). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice-Hall.
- Haslam, S.A. (2001). Psychology in organizations. The Social Identity Approach. London, Sage.
- Munduate L. (1997). Psicología Social de la Organización. Madrid, Pirámide.
- Peiró, J.M. (1995). Psicología de la Organización (I y II). UNED, Madrid.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (I y II). Madrid, Síntesis.

- &#8226; Peiró, J.M. y Ramos J. (1994). Intervención Psicosocial en las Organizaciones. PPU. Madrid.
- &#8226; Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional. Madrid, Prentice Hall.
- &#8226; Salgado, J.F. (1997). Comportamiento Organizacional. Tórculo Ediciones. Vigo.

### **Bibliografía de profundización**

#### **Revistas**

- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Capital Humano.
- Academic of Management.
- Human Resource Management Review.
- International Journal Human Resources Development and Management.

#### **Direcciones de internet de interés**

- &#8226; COP
- &#8226; EAWOP
- &#8226; ENOP
- &#8226; OSHA.EUROPA.EU

### **OBSERVACIONES**