

**IRAKASKUNTZA-GIDA**

2020/21

**Ikastegia**

231 - Psikologia Fakultatea

**Zikl.**

Zehaztugabea

**Plana**

GPSICO20 - Psikologiako Gradua

**Ikastaroa**

4. maila

**IRAKASGAIA**

25067 - Lanaren, Giza Baliabideen eta Erakundeen Psikologiako Practicumerako Sarrera

**ECTS kredituak:** 6

**IRAKASGAIAREN AZALPENA ETA TESTUINGURUA ZEHAZTEA**

Lanaren, Giza Baliabideen eta Erakundeen Psikologiako Practicumerako Sarrera irakasgaia Psikologia Graduko derrigorrezko ikasgaietako bat da. Beste irakasgai batzuekin osatu daiteke, hala nola "Giza Baliabideen Psikologia: Plangintza, Hautapena eta Sustapena", "Erakundeen Aldaketa, Garapena eta Eraldaketa: Kalitatea eta Berrikuntza", "Lanpostuen Ebaluazioa, Errendimendua eta Hobekuntza", "Ekipoen eta Erakundeen Hobekuntza Teknikak eta Tresnak", eta abar.

Irakasgai honetan, erakunde eta lanaren psikologiaren arloko oinarrizko kontzeptu eta tresnetan sakontzen da, ikasleei erakunde publiko nahiz pribatu batean lan egiten duen psikologo baten eta giza baliabideetako aholkulari baten artean dauden desberdintasunak ezagutarazteko. Irakasgai honetan, erakunde horien lege-esparruari buruzko informazio garrantzitsua ematen da eta arlo horretan psikologoaren kode deontologikoa aipatzen da. Gainera, derrigorrezkoak diren praktikak egin ahal izateko beharrezko gaitasunak eskuratzeko aukera ematen du, bai eta memoria praktikoa egiteko ere.

**GAITASUNAK / IRAKASGAIA IKASTEAREN EMAITZAK**

- 1 Lanaren, Giza Baliabideen eta Erakundeen Psikologiako Practicumean parte hartzen duten erakundeak eta testuinguruak ezagutu.
- 2 Erakundeko esku-hartzearen eremuan eta talde multiprofesional baten barruan lan egiteko psikologoak betetzen dituen funtzioak ezagutu.
- 3 Erakundeko esku-hartze eremuan psikologoek erabiltzen dituzten esku-hartze estrategiak ezagutu.
- 4 Erakunde esku-hartzearen eremuan, psikologoaren jardura profesionala gidatzen duen legezko markoa ezagutu.
- 5 psikologoaren jardura profesionala arautzen duen kode deontologikoa ezagutu.

**EDUKI TEORIKO-PRAKTIKOAK**

- Gaia 1. Erakundearen esku-hartze estrategiak: ezaugarriak, testuingurua, legezko markoa eta kode deontologikoa.  
Gaia 2. Hautapena eta formakuntza/trebakuntza teknikak.  
Gaia 3. Arrisku psikosozialen eta asetze laboralaren ebaluazioa egiteko tresnak.  
Gaia 4. Kalitatea eta errendimenduaren ebaluazioa egiteko teknikak.  
Gaia 5. Erakunde eraldaketa eta berrikuntza sustatzeko eta erakundea ebaluatzeko teknikak.

**METODOLOGIA**

Irakasgai honetan hainbat irakaskuntza-metodologia erabiltzen dira, tradizionalenetatik (irakaslean zentratutakoak) berrienetara (irakaskuntza aktiboan oinarritutakoak).

Irakaslean zentratutako metodoei dagokienez, irakasgaiaren eduki kontzeptualak aurkeztuko dira klase magistralen bidez. Horrez gain, hainbat profesional gonbidaturen hitzaldien bidez, ikasleei lan-munduan dauden praktika eta esperientzia desberdinetara hurbiltzea eskainiko zaie.

Metodologia aktiboari dagokionez, jardura hauek egingo dira: lankidetzako lana, talde-eztabaida eta egoeraren araberako probak (role playing, kasuaren metodoa eta ahozko aurkezpenak).

**IRAKASKUNTZA MOTAK**

Eskola mota	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
Ikasgelako eskola-orduak	45	15							
Ikaslearen ikasgelaz kanpoko jardueren ord.	67,5	22,5							

**Legenda:**

M: Magistrala

S: Mintegia

GA: Gelako p.

GL: Laborategiko p.

GO: Ordenagailuko p.

GCL: P. klinikoak

TA: Tailerra

TI: Tailer Ind.

GCA: Landa p.

## EBALUAZIO-SISTEMAK

- Ebaluazio jarraituaren sistema
- Azken ebaluazioaren sistema

## KALIFIKAZIOKO TRESNAK ETA EHUNEKOAK

- Praktikak (ariketak, kasuak edo buruketak) % 60
- Talde lanak (arazoen ebazpenak, proiektuen diseinuak) % 20
- Portfolioa % 20

## OHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA

- Ebaluazio jarraia:

&#61656; Klaseetan zehar, banakako nahiz taldeko lan batzuk egitea eskatuko zaie (notaren % 60).

&#61656; Klaseak bukatzerakoan, portafolio bat aurkeztu beharko dute non hitzaldien inguruko gogoeta eta sozializazioari buruzko taldeko lan bat izango den (notaren % 40).

Ebaluazio jarraian parte hartzeko, ikasleek modulu bakoitzeko % 80ko asistentzia frogatu beharko dute. Ebaluazio jarraian parte hartu ezin duten ikasleek idatziz aurkeztu beharko dizkiete irakasgaiaren ardura duten irakasleei ebaluazio jarrairi uko egiten diotela. Horretarako, 9 asteko epea izango dute..

- Azkeneko ebaluazioa

&#61656; Ikasleek azterketa teoriko-praktikoa egin beharko dute. Lau galdera ireki garatu beharko dituzte.

&#61656; Azkeneko notaren % 100 izango da.

## EZOHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA

Ez-ohizko deialdiak azkeneko ebaluazioaren irizpideak jarraituko ditu:

&#61656; Ikasleek azterketa teoriko-praktikoa egin beharko dute. Lau galdera ireki garatu beharko dituzte.

&#61656; Azkeneko notaren % 100 izango da.

Ez-ohizko deialdiari uko egiteko nahikoa izango da ez aurkeztearekin.

## NAHITAEZ ERABILI BEHARREKO MATERIALAK

Irakasgaiaren apunteak, irakurgaiak eta kasu praktikoak, bai paperean bai Egela plataforman.

## BIBLIOGRAFIA

### Oinarrizko bibliografia

&#8226; &#8226; Alcover, C., Moriano, J. y Topa, G. (2016). Psicología del trabajo. Conceptos clave y temas emergentes. Madrid: Sanz y Torres.

&#8226; Amutio, A. (2006). Relajación y meditación: Un manual práctico para afrontar el estrés. Madrid: Biblioteca Nueva.

&#8226; Anderson, N. et al. (Eds.) (2002). Handbook of industrial, work and organizational psychology. Thousand Oaks: Sage.

&#8226; Cummings, T. y Worley, C. (2008). Desarrollo organizacional y cambio. Madrid: Thompson.

&#8226; Hernández, J. (2010). Guía de gestión del estrés laboral: Protocolos de detección y reconducción. Navarra: Thomson Reuters, Editorial Aranzadi, S.A.

&#8226; Osca, A., Palací, F. J., Moriano, J. A. y Lisbona, A. M. (2016). Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Madrid: Sanz y Torres, S.L.

&#8226; Peiró, J.M. y Ramos J. (1994). Intervención Psicosocial en las Organizaciones. PPU. Madrid.

&#8226; Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2011). Psicología del Trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.

&#8226; Velázquez, M. (2005). Impacto laboral del estrés. Bilbao: Lettera

### **Gehiago sakontzeko bibliografia**

Buendía, J., & Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide.

Castaño, M. G., De la Merced López, G. y Prieto, J. M. (2011). Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). Madrid: COP Madrid. Disponible en: <http://www.copmadrid.es/webcopm/resource.do>.

Díaz Llairó, A. (2010). El talento está en la red. LID Editorial Empresarial, SL: Madrid.

Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. (Coor.) (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.

Goleman, D., & Cherniss, C. (2005). Inteligencia emocional en el trabajo como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos y grupos en las organizaciones. Barcelona: Kairós.

Luna, R. (2018). Gestión del Talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basadas en el talento. Madrid: Pirámide.

Pereda, S. & Berrocal, F. (2006). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Pineda, P. (2011). Gestión de la formación en las organizaciones. Madrid: Ariel Educación.

### **Aldizkariak**

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.

### **Interneteko helbide interesgarriak**

&#8226; COP

&#8226; EAWOP

&#8226; ENOP

&#8226; OSHA.EUROPA.EU

### **OHARRAK**