

IRAKASKUNTZA-GIDA 2022/23

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 jarduera profesionala gidatzen duen legezko markoa ezagutu.
- 5 psikologoaren jarduera profesionala arautzen duen kode deontologikoa ezagutu.

CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

- 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, jarduera 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							
Horas de Actividad No Presencial del Alumno/a	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

- Portfolioa % 100

OHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA

- Ebaluazio jarraia:

 Klaseetan zehar, banakako nahiz taldeko lan batzuk egitea eskatuko zaie (notaren % 60).

 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 jarraiariko uko egiten diotela. Horretarako, 9 asteko epea izango dute..

- Azkeneko ebaluazioa

 Ikasleek azterketa teoriko-praktikoa egin beharko dute. Lau galdera ireki garatu beharko dituzte.

 Azkeneko notaren % 100 izango da.

EZOHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA

Ez-ohizko deialdiak azkeneko ebaluazioaren irizpideak jarraituko ditu:

 Ikasleek azterketa teoriko-praktikoa egin beharko dute. Lau galdera ireki garatu beharko dituzte.

 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.

BIBLIOGRAFÍA

Oinarrizko bibliografia

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

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

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

• Cummings, T. y Worley, C. (2008). Desarrollo organizacional y cambio. Madrid: Thompson.

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

• 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.

• Peiró, J.M. y Ramos J. (1994). Intervención Psicosocial en las Organizaciones. PPU. Madrid.

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

• 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

- COP
- EAWOP
- ENOP
- OSHA.EUROPA.EU

OHARRAK

El Plan de Docencia No Presencial es una adaptación de la guía docente de la asignatura a las circunstancias de excepcionalidad que pudieran ocurrir a causa de la COVID-19.

1. Clases magistrales o teóricas: Las clases pasarán a realizarse mediante sesiones BBC para facilitar dicho seguimiento. Igualmente, las ponencias de invitados/as se realizarán mediante BBC.
2. Seminarios: se proporcionarán de antemano, en eGela las indicaciones sobre las tareas prácticas a desarrollar en estas sesiones. A la hora programada para cada grupo práctico, la profesora se conectará a través de BBC para poner en común las actividades realizadas y resolver las dudas en directo.
3. Tutorías: Se establecerán tutorías online mediante BBC en el horario establecido.
4. Sistema de evaluación: no se modificará en el caso de la evaluación continua. En el caso de la evaluación final el examen se realizará mediante eGela.