



## GUÍA DOCENTE 2023/24

**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

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 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", "Introducción a la Intervención Grupal Psicosocial" y "Psicología de la Publicidad y del Marketing".

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 Razonamiento crítico

- Conoce y comprende el marco legal en el que se desarrolla la actividad profesional del psicólogo/a en el ámbito de la intervención organizacional.

- Conoce y comprende el código deontológico que regula la actividad profesional del psicólogo/a en el ámbito de la intervención organizacional.

#### 2 Trabajo en equipo

- Conoce y comprende las funciones del psicólogo/a en el ámbito de la intervención organizacional integrado en equipos multiprofesionales

#### 3 Capacidad de análisis y síntesis

- Conoce los centros y los contextos donde se desarrolla el Practicum de Psicología del Trabajo, de los Recursos Humanos y de las Organizaciones.

- Conoce y comprende las estrategias de intervención del psicólogo/a en el ámbito de la intervención organizacional.

- Conoce y comprende instrumentos de medida para la realización de diagnósticos e intervenciones.

- Es capaz de realizar diagnósticos e intervenciones en el área de la psicología organizacional.

#### 4 Comunicación oral y escrita

- Es capaz de utilizar un lenguaje técnico de psicología de las organizaciones y del trabajo.

### CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

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, desde las más tradicionales (métodos centrados en el formador) a las más recientes basadas en la enseñanza activa (métodos centrados en el formando).

En cuanto a métodos centrados en el formador, se impartirán clases magistrales de los contenidos conceptuales de la materia y conferencias de diversos invitados/as relacionados con el ámbito de los recursos humanos en las que se le ofrecerá al alumnado un acercamiento a las distintas prácticas y experiencias que se encuentran en el ámbito laboral.

En cuanto a metodologías activas, se realizarán actividades tales como trabajo cooperativo, discusión de grupo y pruebas situacionales (role playing, método del caso y presentaciones orales).

Todo ello deberá ser recogido y subido a e-gela por el alumnado en un portafolio al término de la asignatura para proceder a su evaluación durante el curso.



## 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/a	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 continua
- Sistema de evaluación final

## HERRAMIENTAS Y PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

- Portfolio 100%

## CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

- Sistema de evaluación continua:
- Entrega de un e-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 presentar por escrito al profesorado responsable de la asignatura la renuncia a la evaluación continua, para lo que dispondrán de un plazo de 9 semanas.

- Sistema de evaluación final

Consistirá en:

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

NOTA: En esta asignatura, el alumno/a podrá presentar su renuncia a la convocatoria de examen mediante instancia dirigida al profesor/a, en un plazo que, como mínimo, será hasta un mes antes de la fecha de finalización del período docente de la asignatura correspondiente.

## 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.
- Supondrá el 100% de la nota final.

Para renunciar a la convocatoria extraordinaria será suficiente con no presentarse a la misma.

## MATERIALES DE USO OBLIGATORIO

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



## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía básica

- 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.
- Oscá, 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

### Bibliografía de profundización

- 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.
- Lussier, R. N. y Hendon, J. R. (2020). Fundamentals of human resource management: Functions, applications, and skill development. Oak Thousand, CA: Sage Publications

### Revistas

- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Capital Humano.
- Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
- Academic of Management.
- European Journal of Work and Organizational Psychology
- Human Resource Management Review.

### Direcciones de internet de interés

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

## OBSERVACIONES

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.