



**IRAKASKUNTZA-GIDA** 2023/24

**Ikastegia** 231 - Psikologia Fakultatea

**Zikl.** Zehaztugabea

**Plana** GPSICO20 - Psikologiako Gradua

**Ikastaroa** Zehaztugabea

**IRAKASGAIA**

28366 - Giza Baliabideen Psikologia: pertsonen kudeaketa erakundeetan

**ECTS kredituak:** 6

**IRAKASGAIAREN AZALPENA ETA TESTUINGURUA ZEHAZTEA**

Giza Baliabideen Psikologia: Pertsonen Kudeaketa Erakundeetan irakasgaia Psikologia Graduko hautazko irakasgaietako bat da. Irakasgai hau oinarrizkoa eta aplikatua da, eta giza baliabideen arloko oinarrizko kontzeptuak eta tresnak, lanpostuen planifikatzea, hautatzea, mailaz igotzea edo ebaluatzea aurkezten ditu. Irakasgai honen bidez, ikasleek erakundeetako, laneko eta giza baliabideetako psikologo batek betetzen dituen funtzioak ezagutuko ditu, bai eta arlo horretan profesionalki jardun ahal izateko beharrezkoak diren gaitasunak eskuratzeko balio izango du.

Giza Baliabideen Psikologia irakasgaia garatu ahal izateko, erakunde eta lanari buruzko oinarrizko kontzeptu, eredu eta teorioren jakinaren gainean izatea komeni da, eta horiek Erakundeen eta Lanaren Psikologia irakasgaiaren azaltzen dira.

**GAITASUNAK / IRAKASGAIA IKASTEAREN EMAITZAK**

Gaitasun orokorrak eta ikaskuntzaren emaitzak

1. Talde-lana

**IKASKUNTZA-EMAITZAK:** Diziplina anitzeko taldeetan lan egiteko gai da.

2. Arrazoibide kritikoa

**IKASKUNTZA-EMAITZAK:**

- Psikologoak erakundeen esparruan dituen eginkizun eta erantzukizun etikoak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Psikologoak erakunde-esku-hartzearen esparruan egiten duen jarduera profesionalaren lege-esparrua ezagutzen eta ulertzen du.

3. Ahozko eta idatzizko komunikazioa

**IKASKUNTZA-EMAITZAK:**

- Enplegatuei atzeraelikadura egokia eta zehatza emateko gai da, bere lanpostuarekin zerikusia duten zereginen eta erakundeko egunerokotasunarekin zerikusia duten beste alderdi esanguratsu batzuei dagokienez.
- Giza baliabideen arloan erabilitako txosten teknikoak egiteko gai da.
- Giza baliabideen kudeaketari buruzko gaiak azaltzeko giza baliabideen hizkuntza tekniko egokia erabiltzen du.

Gaitasun espezifikoaren kopurua eta ikaskuntzaren emaitzak:

1. Ezagutza teorikoak praktikan aplikatzeko gaitasuna

**IKASKUNTZA-EMAITZAK:**

- Giza baliabideak planifikatzeko eta kudeatzeko teoriak eta ereduak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Helburuak zehazteko eta esku hartzeko planak egiteko gai da (orientazioa, formakuntza, lanpostuen azterketa, jardunaren ebaluazioa, etab.).
- Zuzenean nahiz zeharka esku hartzeko estrategiak eta metodoak aplikatzeko gai da, langileen ongizatea eta motibazioa areagotzeko.

2. Informazioaren eta komunikazioaren teknologiak erabiltzea eta ezagutzea

**IKASKUNTZA-EMAITZAK:**

- Giza baliabideak planifikatzeko eta kudeatzeko erabiltzen diren teknologiak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Giza baliabideei buruzko artikuluak datu-base espezializatuetan bilatzeko gai da.
- Erreklamendurako teknologiak (sare sozialak, web-orriak) eta langileak hautatzeko teknologiak (online laneko elkarrizketak) erabiltzeko gai da.



### 3. Aztertze eta laburtze gaitasuna

#### IKASKUNTZA-EMAITZAK:

- Giza baliabideak planifikatzeko eta kudeatzeko tresna nagusiak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Erakunde baten giza baliabideen diagnostikoak egiteko gai da, beharrezko tresnak erabiliz.
- Langileak hautatzeko erabiltzen diren tresna nagusiak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Lanpostuen analisia eta balorazioa, eta jarduna eta lan-errendimendua aztertze eta ebaluatzeko erabiltzen diren tresna nagusiak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Lanpostu bati lotutako aldagaiak (nortasuna, adimena eta bestelako gaitasunak, jarrerak eta abar) eta prozesu kognitiboak, emozionalak eta jokabidezkoak deskribatzeko eta neurtzeko gai da.
- Lanpostu baterako gaitasunak deskribatzeko eta neurtzeko gai da.
- Langileen formakuntzan erabiltzen diren tresna nagusiak ezagutzen eta ulertzen ditu.
- Erakunde baten formakuntza beharrak deskribatu eta neurtzeko gai da.

#### EDUKI TEORIKO-PRAKTIKOAK

1. Giza baliabideen psikologiaren oinarriak: esparru kontzeptuala eta historikoa.
2. Erakundeetako pertsonen zuzendaritza, plangintza eta kudeaketa estrategikoa.
3. Giza baliabideak kudeatzeko ereduak.
4. Lanpostuen azterketa eta deskribapena.
5. Lanpostuen balorazioa.
6. Hautatze prozesuak.
7. Langileen formakuntza eta lan-karreraren garapena.
8. Errendimendua eta potentziala ebaluatzea.
9. Pertsonen kudeaketako egungo joerak eta emergenteak.

#### METODOLOGIA

Irakasgai honetan irakaskuntzako metodologia aktiboak erabiliko dira, eta ikasleen ikaskuntza-prozesua parte-hartzailea eta eraikitzailea izango da, ezagutza sortzera bideratua. Irakaskuntza mota hori ikasleen lan autonomoan oinarritzen da, betiere irakasleek zuzenduta eta gidatuta. Horrela, ikaskuntza autogidatua sustatzen da, non ikasleek taldean lan egin, eztabaidatu, argudiatu eta ikasten ari dena etengabe ebaluatu beharko duten.

#### IRAKASKUNTZA MOTAK

Eskola mota	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
<b>Ikasgelako eskola-orduak</b>	28	2	19		2		9		
<b>Horas de Actividad No Presencial del Alumno/a</b>	42	3	28,5		3		13,5		

**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

- Test motatako proba % 10
- Praktika (ariketak, kasuak edo buruketak) % 25
- Banakako lanak % 30
- Talde lanak (arazo ebazpenak, proiektuen diseinuak) % 25
- Lanen, irakurketen... aurkezpena % 10

#### OHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA

Ebaluazio jarraia: ez azterketarik egin behar ebaluazio jarraia jarraituz gero.

Atal teoriaren ebaluazioa: notaren % 40ko balioa du. Ikasturtean zehar, hainbat jardura egingo dira ikasleek ulermen- eta memoria-gaitasunak ikasgelatik kanpo landu ondoren aplikatzeko, aztertze, ebaluatzeko eta sortzeko gaitasunak lantzeko.

Atal praktikoaren ebaluazioa: azken notaren % 60ren balioa da. Honako hauen bidez egingo da:

1. Ikasgelako eta tailerretako praktikan egindako banakako lanak ematea: amaierako notaren % 30.
2. Ikasgelako praktikan, tailerretan eta ordenagailu-praktikan egindako talde-lanak ematea eta mintegietan aurkeztea: amaierako notaren % 30.



Azken kalifikazioa aldez aurreko kalifikazioen batez bestekoetatik lortuko da; hala ere, ebaluazio jarraituaren bi zatiak gainditu beharko dira irakasgaia gainditzeko.

Ebaluazio jarraian parte hartu ezin duten ikasleek, edo eskoletara ez joatea edo praktikak ez egitea erabakitzen dutenek, ohiko deialdi ofizialera aurkeztu ahal izango dute, eta bertan irakasgai osoaren azterketa teoriko-praktiko bat egin beharko dute.

Atal teorikoa eta praktikoa gainditu beharko dute:

- Azterketa teorikoa: 12 itemeko test mota, 4 erantzun-aukerarekin eta garatzeko 2 galdera irekirekin (azken notaren % 40).
- Azterketa praktikoa: kasu praktikoa bat ebaztea (azken notaren % 60).

Oharra: UPV/EHUko Ebaluazio Probetan eta Lan Akademikoetan Etika Akademikoari eta Praktika Desonestuen edo Fraudulenteen Prebentzioari buruz indarrean dagoen Protokoloan jasotzen den bezala, ebaluazio- edo azterketa-proba egiten den bitartean debekatuta egongo da liburuak, oharrak edo apunteak erabiltzea, bai eta telefono, elektronikak, informatika edo bestelako aparatu edo gailuak erabiltzea ere. Lehen astean, ikasleei gogoraraziko zaie UPV/EHUko ebaluazio-probetan eta lan akademikoetan etika akademikoari eta praktika desonestuen edo fraudulenteen prebentzioari buruzko protokoloa. Protokolo hori ikasgaiari dagokion eGela moduluan egongo da eskuragarri.

### **EZOHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA**

Ezohiko deialdian, ebaluazio jarraituan parte hartu ezin duten ikasleentzat erabilitako ebaluazio-irizpide berberak jarraituko dira. Hau da:

- 12 itemeko test motako azterketa, 4 erantzun-aukerarekin eta 2 galdera irekirekin (azken notaren % 40).
- Kasu praktikoa bat ebaztea (azken notaren % 60).

Ezohiko deialdiari uko egiteko, nahikoa izango da deialdira ez aurkeztea.

### **NAHITAEZ ERABILI BEHARREKO MATERIALAK**

Irakasgaiaren apunteak

### **BIBLIOGRAFÍA**

#### **Oinarrizko bibliografia**

- Andrés, M. P. (2010). Gestión de la formación en la empresa. Barcelona: Pirámide.
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., & Schuller, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: Mc Graw Hill/Interamericana.
- Luna, R. (2018). Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basadas en el talento (DPT). Madrid: Pirámide.
- Martínez-Moreno, E., y Hermosilla, D. (2020). Psicología de los RRHH. Leioa: Editorial de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide
- Pereda, S. y Berrocal, P. (2014). Bases de la Psicología del Trabajo para la Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Síntesis.
- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M.A. (2014). Bases de psicología del trabajo para la gestión de recursos humanos. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez, A., Zarco, V., Mañas, M.A. & Delgado, A. (2008). Psicología de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.

#### **Gehiago sakontzeko bibliografia**

- Barrick, M. R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 171-193.
- Law, H. (2014). The psychology of coaching, mentoring and learning. John Wiley & Sons, Ltd.
- Lussier, R. N. y Hendon, J. R. (2020). Fundamentals of human resource management: Functions, applications, and skill development. Oak Thousand, CA: Sage Publications
- Osca, A., Palací, F. J., Moriano, J. A., & Lisbona, A. M. (2016). Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2008). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Barcelona: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide



### **Aldizkariak**

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.  
Capital Humano.  
Uztaro.

Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior  
Academic of Management.

European Journal of Work and Organizational Psychology

Journal of Occupational and Organizational Psychology

Organizational Psychology Review

Human Resource Management Review.

International Journal of Selection and Assessment.

### **Interneteko helbide interesgarriak**

<https://www.cop.es/index.php>

<http://www.eawop.org/>

<https://iaapsy.org/>

<https://www.siop.org/>

<http://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

<https://osha.europa.eu/>

### **OHARRAK**