

## IRAKASKUNTZA-GIDA

2018/19

### Ikastegia

231 - Psikologia Fakultatea

### Zikl.

Zehaztugabea

### Plana

GPSICO20 - Psikologiako Gradua

### Ikastaroa

3. maila

## IRAKASGAIA

25097 - Erakundeen eta Lanaren Psikologia

ECTS kredituak: 6

## IRAKASGAIAREN AZALPENA ETA TESTUINGURUA ZEHAZTEA

Ikasgai honek honako helburuak ditu:

- Ikasleak Erakundeen eta Lanaren Psikologiaren oinarri teoriko eta metodologikoak ulertu eta aztertzea eta horiei buruz gogoeta egitea.
- Ikasleak bere garapen pertsonal eta profesionalerako erakargarrien iruditzen zaizkion alderdiak bakarka garatu ahal izateko adina argibide eta trebetasun eskuratzea, diziplina honen esku hartze lan desberdinak eta ikertzeko aukerak ezagutzuz.
- Gizakiak lanean duen erabateko garrantziaren inguruan sentsibilizatu, eta honek nola erraztu edo oztopatzen duen erakundeen eraginkortasuna ulertu. Giza- faktorea ez da enpresaren faktore bat, enpresa bera baizik.

## GAITASUNAK / IRAKASGAIA IKASTEAREN EMAITZAK

- Erakundeen alorreko esku-hartze ereduak, ikerketa lerroak eta teoria nagusiak ezagutzea.
- Erakundeen prozesu psikosozialak, dinamika , egituraren oinarritzko ezaugarriak eta oinarriak eta marko legala ezagutzea.
- Antolakuntza eredu desberdinak era kritikoaz aztertze gaitasuna izatea.
- Txosten bat egiteko eta erakundeen antolakuntza ebaluatze tresnak eta teknikak erabiltze gaitasuna izatea.
- Lan ongizatean eta errendimenduan eragiten duten faktoreak identifikatzea.
- Lan arriskuak prebenitzera bideratutako estrategia nagusiak ezagutzea.
- Informazio zehatza sintetizatu, aztertu eta bilatzeko gaitasuna izatea eta ikus-entzunezkoen baliatuz, kasu eta ariketak aztertze gaitasuna izatea, ateratako ondorioak azalduz eta defendatuz.

## EDUKI TEORIKO-PRAKTIKOAK

- Blokea: Erakundeen eta Lanaren Psikologia: hurbilpena
  - Gaia: Erakundeen eta Lanaren Psikologia: Mugaketa kontzeptuala
  - Gaia: Erakunde motak eta paradigmak.
- Blokea: Lanaren Psikologia: Antolakuntza eta Motibazioa
  - Gaia: Lanaren oinarritzko elementuak.
  - Gaia: Motibazioa.
- Blokea: Erakundeen Psikologia: Prozesuak.
  - Gaia: Kultura, berrikuntza eta aldaketa.
  - Gaia: Lidergoa, erabaki hartzea eta boterea.
  - Gaia: Komunikazioa eta gatazkaren kudeaketa.
- Blokea: Giza Baliabideen Psikologia
  - Gaia: Giza Baliabideen garapena: osasun laborala (ongizatea, estresa, ergonomia eta arrisku psikosozialak)

## METODOLOGIA

Irakasgai honetan Lana (teoriko- praktikoa) eta Praktikak (indibidualak eta gelako ariketak) egingo dira. Lanaren helburuak dira diziplinaren hainbat ezagutza teoriko sakontzea eta ezagutza teorikoak praktikara gerturatzea. Praktika Indibidualen helburuak kasuak aztertzea (edo beste moduen bidez) eta errealitate profesionalera gerturatzea dira. Jarraipena eta behar den prestakuntza, Mintegietan, Tailerretan, Landa Praktikan eta Ordenagailu praktiken bitartez egingo da.

### LAN TEORIKO-PRAKTIKOA (Taldekako lana)

LANAK burutzeko jarraitu beharreko arau nagusiak honako hauek dira:

- Lana eta praktikak egiteko, asko jota, 4 lagunek osatutako taldeak egingo dira.
- Talde bakoitzak behar diren oinarritzko irakurketa egingo du.
- Ondoren, lan-taldeak irakaslearekin tutoretzan argitu ahal izango ditu irakurketan sortutako zalantzak eta egitasmoaren diseinua eta beronen helburuak gauzatzeko laguntza jaso.
- Lanak ohiko egitasmoetan eskatzen diren atalak jaso beharko ditu (irakasleak zehaztuko du lanaren egitura).
- Egitasmoa, amaituta dagoenean, irakasleari azalduko zaio. Ikasleek azalpena egingo dute taldean, eta egitasmoen azken kalifikazioan azalpena eta defentsa bera baloratu

egingo dira.

6) Lanean aplikatu beharko da Arazoak Konpontzeko Metodologia.

### PRAKTIKA INDIBIDUALAK

Bi izango dira. Kasuen azterketa eginez edo beste moduen bidez egingo dira. Gelan banatuko dira.

1) Lehenengo kasua: lan munduan eta erakundeetan osasunaren ikuspegitik portaera mailan eman daitezkeen desbideraketen kudeaketarekin lotutako kasua

2) Bigarren kasua: erakundeen garapenarekin lotutako kasua, zeinean datuak edo egoera deskribatuta erraztuko den eta ikasleek Arazoak Konpontzeko Metodologia aplikatu beharko duten.

Pausu hauek emango dira:

- Praktiken azalpena eta kontzeptuak argitu.
- Informazioa bilatu.
- INFOaren iturriak eta edukiaren egokitasuna aztertu.
- Ekintza edo esku-hartzerako proposamenak garatu.
- Dokumentua eman, emaitzak aurkeztu eta eztabaida.

### GELAKO PRAKTIKAK

Ikerketekin lotuta, kasu praktikoekin lotuta, taldeko lan teoriko enpirikoarekin lotuta eta teoriarekin lotuta, Gelako Praktiketaren 4/5 ekintza edota ariketak egingo dira.

1go Gelako Praktika. Gai nagusia: ESTRESA lanean eta erakundeetan.

2. Gelako Praktika. Gai nagusia: HAUTESPEN PROZESUAK.

3. Gelako Praktika. Gai nagusia: LIDERGOA eta ERABAKI-HARTZE PROZESUAK.

4. Gelako Praktika. Gai nagusia: BERRIKUNTZA eta PARTE-HARTZEA Erakundeetan.

5. Gelako Praktika. Gai nagusia: AUKERA PROFESIONALAK eta EKINTZAILETASUNA.

### IRAKASKUNTZA MOTAK

Eskola mota	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
<b>Ikasgelako eskola-orduak</b>	32	7	11		1		9		
<b>Ikaslearen ikasgelaz kanpoko jardueren ord.</b>	48	10,5	16,5		1,5		13,5		

**Legenda:** M: Magistrala

GL: Laborategiko p.

TA: Tailerra

S: Mintegia

GO: Ordenagailuko p.

TI: Tailer Ind.

GA: Gelako p.

GCL: P. klinikoak

GCA: Landa p.

### EBALUAZIO-SISTEMAK

- Azken ebaluazioaren sistema

### KALIFIKAZIOKO TRESNAK ETA EHUNEKOAK

- Test motatako proba % 40
- Praktikak (ariketak, kasuak edo buruketak) % 20
- Banakako lanak % 20
- Talde lanak (arazoen ebazpenak, proiektuen diseinuak) % 20

### OHIKO DEIALDIA: ORIENTAZIOAK ETA UKO EGITEA

Matrikularen egoera egiaztatzea beharrezkoa da. Matrikulatu gabe ezin da irakasgaiaren parte hartu.

Eskolen lehenengo astean, irakasleek lanak emateko epeak eta aurkezpenen egutegi zehatza aurkeztuko dute.

Eten-gabeko ebaluaketa-ikaskuntza proposamena onartzen dutenek, bi alorretan izango dute ebaluazioa.

TEORIA: Azterketa teoriko bakarra egingo da bukaeran, ohiko deialdian. Atal teorikoari notaren % 40a dagokio: 4 puntu. Irakasleak kontrakoa esaten ez badu, azterketa ofizial bakarra egingo da bukaeran.

Baina irakasleak beste bide bat har dezake: azterketa partzialak egin gabe, teoria eten gabe ebaluatzeko aukera berriak eskaini ditzake. Azken hau egingo balu, ikasgaiaren hasieran (lehenengo astean) aukera berri hori zertan datzan zehaztu beharko du.

Modalitate honetan ikasleek ere puntuazioaren %50a lortu beharko dute gainditzeko teoria (honela bukaerako azterketa teorikoa ez lukete egin beharko).  
Dena den, azterketa ofiziala egin ala modalitate berria eskaintzea, irakaslearen erabakia da.

**PRAKTIKAK:** Taldeka burutuko den Lan Teoriko Praktikoa, Praktika Indibidualak eta Gelako Praktikek osatzen dute atal praktikoa. Notaren % 60a dagokio: 6 puntu.  
Ikasgaia gainditzeko ezinbestekoa izango da atal teorikoa eta praktikoa (hau osatzen duten 3rak gainditu behar dira) gainditzea (bakoitzaren %50a lortzea).

Kalifikazioen egoera: etengabeko ebaluaketa prozesuan praktikak (eta baita teoria ere, irakasleak aukeratu badu modalitate alternatiboa teoria ebaluatzeko) gainditu dituztenei bakarrik gordetzen zaie nota ikasturtearen barruan, hau da ekaineko azterketa arte. Gainditu gabeko zatia egin beharko lukete ekaineko azterketan (teoria ala praktika). Berriz ere suspendituko balute, ikasgai osoa geratuko litzateke hurrengo ikasturterako. Praktikak ez egitea eta eskoletara ez joatea erabakitzen duenak deialdi ofizialean egingo den azterketa teoriko-praktikoa egin beharko du. Bi zatiak gainditzea beharrezkoa izango da: teoria (test motako azterketa) eta praktika (kasu baten garapena).

**OHARRA:** Irakasgai honetan, ikasleak azterketa deialdiari uko egiteko eskaria aurkeztu ahal izango du Fakultateko Idazkaritza Orokorrean, irakasleari igorritako eskaria eginez, gehienez lauhilekoa hasi eta handik 9 astetara.

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

Kalifikazioen egoera: etengabeko ebaluaketa prozesuan praktikak (eta baita teoria ere, irakasleak aukeratu badu modalitate alternatiboa teoria ebaluatzeko) gainditu dituztenei bakarrik gordetzen zaie nota ikasturtearen barruan, hau da ekaineko azterketa arte. Gainditu gabeko zatia egin beharko lukete ekaineko azterketan (teoria ala praktika). Berriz ere suspendituko balute, ikasgai osoa geratuko litzateke hurrengo ikasturterako. Praktikak ez egitea eta eskoletara ez joatea erabakitzen duenak deialdi ofizialean egingo den azterketa teoriko-praktikoa egin beharko du. Bi zatiak gainditzea beharrezkoa izango da: teoria (test motako azterketa) eta praktika (kasu baten garapena).

#### **NAHITAEZ ERABILI BEHARREKO MATERIALAK**

Apunteak, manualak, irakurketak, kasu praktikoa eta gelan edota plataforma birtualen bitartez eskainiko den dokumentazioa.

#### **BIBLIOGRAFIA**

##### **Oinarrizko bibliografia**

- &#8226;Alcover de la Hera, C.M. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw Hill.
- &#8226;Arnosó, A. (2011). Lanean eta erakundean ematen diren prozesu psikosozialak: banakoak eta taldeak eragile gisa. Psikologia Fakultatea (apunteen liburua). Donostia.
- &#8226;Del Corte, T.; Apodaka, E.; Zabaleta O. (2007). Lan giroko harremanak. Erroteta. Bilbo.
- &#8226;Gil-Monte, Pedro R. (Coord.) (2014). Manual de Psicología Aplicada al Trabajo y a la Prevención de los Riesgos Laborales". Pirámide. Madrid.
- &#8226;Muchinsky, P.M. (2000). Psicología del Trabajo. Comportamiento organizacional. Madrid: Paraninfo.
- &#8226;Ordoñez, M. (1997). Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Barcelona: Gestión 2000.
- &#8226;Peiró, JM (1995). Psicología de la Organización (I y II). UNED. Madrid.
- &#8226;Peiró, J y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (I y II). Madrid. Síntesis.
- &#8226;Peiró, JM y Ramos, J (1994). Intervención Psicosocial en las Organizaciones. PPU. Madrid.
- &#8226;Quijano, S. (1987). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Barcelona: PPU.
- &#8226;Quintanilla, I. (1993). Teoría, Aplicaciones y Práctica de la Psicología del Trabajo. Valencia: Promolibro.
- &#8226;Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional. Madrid: Prentice Hall.
- &#8226;Rodríguez, A. eta Zarco, V. (2008). Psicología de las Organizaciones: marco conceptual, epistemológico y metodológico. Madrid. Pirámide.
- &#8226;Salgado, JF (1997). Comportamiento Organizacional. TORCULO Ediciones. Vigo.
- &#8226;Weinert, A.B. (1985). Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.

##### **Gehiago sakontzeko bibliografia**

- &#8226;Agulló, E et al. (2000). Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los RRHH. Madrid: Biblioteca Nueva.
- &#8226;Anderson, N et al. (Eds) (2002). Handbook of industrial, work and organizational psychology. Thousand Oaks, CA: Sage.
- &#8226;DRENTH, P et al. (1984). Handbook of Work and Organizational Psychology. Wiley

&#8226;Dunnette, M.D. y Hough, L.M. (Coed.). (1990-94). Handbook of Industrial and Organizational Psychology ,4 Vol..  
Palo Alto: Consulting Psychologist.

&#8226;Haslam,SA (2001). Psychologyin Organizations. The Social Identity Approach.London:Sage

&#8226;Katz, D. y Khan, R. (1977). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.

&#8226;Korman, A. (1987). Psicología de la industria y de las organizaciones. Madrid: Marova.

&#8226;Mckenna,E. (1994). Business psychology and organisational behaviour. Hove: Lawrence Erlbaum.

&#8226;Munduate, L. (1997). Psicología Social de la Organización. Madrid: Pirámide

&#8226;Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional. Madrid: Prentice Hall.

### **Aldizkariak**

Capital Humano.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

UZTARO

ELHUYAR

Soziolingusitika Aldizkaria

### **Interneteko helbide interesgarriak**

COP

EAWOP

ENOP

OSHA.EUROPA.EU

### **OHARRAK**