

**DATOS DE LA ASIGNATURA****Denominación:** PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EQUIPOS DE TRABAJO**Código:** 102531**Plan de estudios:** GRADUADO/GRADUADA EN EDUCACIÓN SOCIAL**Curso:** 2**Denominación del módulo al que pertenece:****Materia:** PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EQUIPOS DE TRABAJO**Carácter:** OBLIGATORIA**Duración:** SEGUNDO CUATRIMESTRE**Créditos ECTS:** 6**Horas de trabajo presencial:** 60**Porcentaje de presencialidad:** 40%**Horas de trabajo no presencial:** 90**Plataforma virtual:** <http://moodle.uco.es/m1516/course/view.php?id=555>**DATOS DEL PROFESORADO****Nombre:** CUADRADO , ESTHER (Coordinador/a)**Centro:** Facultad de Ciencias de la Educación**Departamento:** PSICOLOGÍA**área:** PSICOLOGÍA SOCIAL**Ubicación del despacho:** 1º planta**E-Mail:** m42cucue@uco.es**Teléfono:****URL web:** ninguna**DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA****REQUISITOS Y RECOMENDACIONES****Requisitos previos establecidos en el plan de estudios**

Ninguno.

Recomendaciones

Ninguna especial

COMPETENCIAS

- CB2 Que los y las estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB3 Que los y las estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos significativos (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CM1.1 Conocer la deontología, evolución, modelos y principales teorías en Educación Social, así como los supuestos pedagógicos, psicológicos y sociológicos relevantes para el desarrollo de la profesión.
- CM1.2 Comprender y analizar los condicionantes antropológicos, políticos, legales y culturales y las líneas de acción socioeducativa propias de los distintos ámbitos profesionales de Educación Social.

CU1	Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
CU2	Conocer y perfeccionar el nivel de usuario en el ámbito de las TIC.
CU3	Potenciar los hábitos de búsqueda activa de empleo y la capacidad de emprendimiento.
CM4.1	Conocer la estructura y funcionamiento de las organizaciones, así como las principales técnicas para su intervención y mejora.
CM4.2	Gestionar y coordinar centros, instituciones y asociaciones de acuerdo a los diferentes contextos y necesidades en los ámbitos de intervención socioeducativa.
CM5.2	Asesorar, acompañar y mediar en la promoción de las personas y grupos a partir de las necesidades y demandas educativas, potenciando la participación activa en la transformación de su realidad.

OBJETIVOS

Objetivos generales:

- Introducir al alumnado en el ámbito de la Psicología Social y sus aplicaciones dentro del ámbito del trabajo, las organizaciones, relaciones laborales y recursos humanos.
- Proporcionar al alumnado una visión general de los campos de aplicación profesional en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, de los RRHH y de la Gestión de Personas.
- Aplicar los conocimientos a su trabajo de una forma profesional
- Reunir e interpretar datos significativos, para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole laboral y social
- Conocer la deontología, evolución, modelos y principales teorías en la Organización del trabajo y la Gestión de Personas, así como los supuestos pedagógicos, psicológicos y sociológicos relevantes para el desarrollo de la profesión
- Desarrollar aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
- Conocer y perfeccionar el nivel de usuario en el ámbito de las TIC
- Conocer y potenciar las habilidades de búsqueda activa de empleo y la capacidad de emprendimiento
- Conocer los modelos de organizaciones y gestión de personal.
- Integrar y transferir los conocimientos adquiridos en otras asignaturas a los procesos psicosociales.
- Analizar casos aplicados a la actuación profesional como Educadores Sociales desde la perspectiva psicosocial
- Que los alumnos/as consigan una predisposición a la colaboración interdisciplinar y, por tanto, que se incremente su capacidad de comunicación, oral y escrita, así como el trabajo en equipo y el manejo de los recursos informáticos.
- Que los alumnos/as asimilen la existencia de un campo de especialización y desarrollo profesional que concierne a la aplicación de los conocimientos de la Psicología Social al ámbito organizacional, el asesoramiento de equipos y el liderazgo.

Otros objetivos generales que también han de ser tenidos en cuenta son los siguientes:

- Que los alumnos/as adopten una actitud de respeto y apoyo, fundamental para el trabajo en equipo y durante las

clases teórico-prácticas.

- Que el alumnado incremente su capacidad crítica.
- Que los alumnos/as sean conscientes de la provisionalidad de los avances científicos propios de cualquier campo del saber y que, en consecuencia, adquieran la capacidad de aprender por sí mismos manejando las fuentes documentales.
- Que los alumnos/as reflexionen acerca de las normas, valores y ética implícita al trabajo con personas, concretamente en el ámbito laboral.

Las metas y objetivos generales de aprendizaje para los alumnos/as de la asignatura de Psicología de las Organizaciones y los Equipos de trabajo en la Grado de Educación Social:

- Aprender y familiarizarse con algunos conceptos e investigaciones básicas en la disciplina, así como la terminología, los principios, y las teorías fundamentales en cada unidad didáctica.
- Utilizar y comprender las bases metodológicas de tal forma que posibiliten su aplicación a las realidades objeto de estudio.
- Comprender al individuo en la organización: conceptos básicos de motivación y aplicaciones.
- Introducir al alumnado en la evaluación del desempeño: la selección, evaluación y formación de las personas trabajadoras, analizando la evaluación del desempeño: la selección, evaluación y formación de las personas trabajadoras.
- Desarrollar las competencias profesionales específicas del educador social
- Integrar los procesos que median la relación laboral, los grupos en la organización, los equipos de trabajo
- Adquirir una comprensión básica de los procesos de interacción social, comunicación, liderazgo y poder, aplicando la Gestión del Conflicto y la Mediación.
- Analizar el desempleo y conocer las herramientas básicas de la Orientación socio-laboral
- Buscar el Bienestar y Salud en los contextos laborales. Conociendo los Factores psicosociales en la PRL: Estrés, Burnout y Mobbing.
- Analizar y discutir sobre algunos aspectos aplicados de la psicología social al ámbito socio-laboral y sus posibilidades de intervención.
- Reflexionar sobre las posibilidades de aplicación de la psicología social y la psicología de las organizaciones en diferentes ámbitos de la vida profesional.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

Tema 1. La Psicología del trabajo y las organizaciones: marco conceptual e histórico

Tema 2. El individuo en la organización: concepto básico de percepción y aplicaciones

Tema 3. El individuo en la organización: concepto básico de actitudes y aplicaciones

Tema 4. El individuo en la organización: concepto básico de motivación y aplicaciones

Tema 5. Políticas y prácticas de Recursos Humanos: selección, formación y evaluación de las personas trabajadoras

Tema 6. Los grupos en la organización: los equipos de trabajo

Tema 7. La Gestión del Conflicto

Tema 8. El desempleo y la Orientación socio-laboral

Tema 9. Bienestar y Salud en los contextos laborales: Estrés, Burnout y Mobbing.

2. Contenidos prácticos

En la estructuración del programa se ha querido ofrecer una representación de los contenidos fundamentales de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, teniendo en consideración la ubicación de la asignatura dentro del Plan de Estudios de Educación Social, la formación previa de los alumnos/as y sus necesidades formativas para el futuro desarrollo profesional.

Dado que contamos con seis créditos para impartir los conocimientos teórico-metodológicos y las principales estrategias de intervención en los procesos de interacción socio-laboral, **no podemos profundizar en ninguno de los temas propuestos, sino que hemos de inclinarnos por ofrecer al alumno una visión introductoria de los principales procesos psicosociales y sus aspectos aplicados.**

Entendemos que la práctica debe ir acompañando a la teoría, bien como complemento o bien como adquisición de destrezas, por ello hemos programado la docencia de un tema con su correspondiente práctica con una periodicidad semanal, salvo algunas excepciones. Esta **interrelación entre teoría y práctica** intenta responder a la visión de Lewin sobre la naturaleza de la ciencia, **no hay nada tan práctico como una buena teoría**, por ello nuestra filosofía docente es que las teorías junto a la investigación básica y aplicada sean consideradas de forma interdependiente. Así, a lo largo del programa, se verán entrelazadas teorías, conceptos, aspectos aplicados e investigación básica y aplicada.

En el transcurso del cuatrimestre y a lo largo de la presentación de los diferentes temas, se pretenderá unir teoría y práctica, es decir, se irán presentando diferentes aplicaciones de la Psicología Social y de las Organizaciones al ámbito de la Educación Social desde cada uno de las unidades didácticas, utilizando las prácticas como eje de actuación. Se llevarán en paralelo con el Programa de teoría. Se tratará de que cada práctica se realice después de que el alumno/a haya alcanzado los conocimientos teóricos imprescindibles para el entendimiento de la misma. **Se pretende poner al alumno/a en contacto directo con los procesos psicosociales mediante sesiones de trabajos prácticos en los que se puedan aplicar los conocimientos adquiridos previamente.** En el transcurso de la práctica la profesora comprobará que los/as alumnos/as están comprendiendo el objetivo de la misma y se están implicando en su desarrollo, tanto en la finalidad experimental como en el procedimiento seguido. Se pondrá especial énfasis en el cumplimiento de las tareas tanto individuales como en grupos cooperativos.

METODOLOGÍA

Aclaraciones generales sobre la metodología (opcional)

El carácter presencial de esta materia implica la asistencia asidua a las sesiones de clase, salvo en los supuestos oficialmente contemplados. Como Universidad presencial, se considera que la asistencia a un mínimo del 80% de las sesiones de clase es obligatoria. Entre los beneficios de la asistencia a clase, destacan el facilitar una "mejor comprensión de la materia, la adquisición de competencias en grupos e individuales, el aprendizaje continuo, la interacción directa con otros alumnos y alumnas o la posibilidad de una metodología docente-discente más participativa". El alumnado que no pueda comprometerse con el plan de trabajo presencial deberá ponerse en contacto con la profesora a principio de curso. El alumnado que no pueda participar al menos en el 80% de las actividades presenciales tendrá que realizar, además, uno o más trabajos teórico-práctico tutelados. No

pudiendo optar a la Matrícula de Honor.

Siguiendo una metodología activa y participativa, la asignatura se impartirá mediante el desarrollo de clases teórico-prácticas, en las que se combinará la exposición de los contenidos por parte de la profesora con dinámicas grupales y trabajos por parte de los alumnos/as. Se fomentará una actitud proactiva y de reflexión en el desarrollo de la asignatura. Las actividades de aprendizaje comprenden la Lectura y análisis de las bases teóricas que delimitan el contenido de la materia. Junto a la elaboración de informes sobre las distintas prácticas realizadas, que intentarán informar al alumnado de la procedencia del conocimiento psicosocial y de la tecnología más utilizada. El contenido principal de la asignatura se desarrollará a partir de clases teóricas impartidas por el profesor, con apoyo de medios audiovisuales como las presentaciones en power point. Se valorará positivamente la participación oportuna y respetuosa del alumnado en las mismas, no sólo en la exposición de dudas, sino también de comentarios y opiniones relevantes para el tema, proceso activo que requiere la implicación continua del alumnado.

El programa consta de varios temas de una densidad considerable, cuyo estudio no resulta fácil de asimilar en un periodo de tiempo muy reducido. Por ello, es muy recomendable que el estudiante inicie desde el principio del cuatrimestre el estudio sistemático de cada uno de los temas, haciendo una buena distribución de su tiempo (una sugerencia puede ser estudiar aproximadamente un tema por semana). No se pretende un estudio memorístico de datos y fechas, pero sí una comprensión de conceptos, tópicos y procesos básicos. Una actividad fundamental a lo largo del cuatrimestre es la definición de los conceptos básicos de cada tema. Es muy recomendable que los/as alumnos/as elaboren sus propios glosarios de términos con ayuda de los temas de estudio así como de otros materiales auxiliares. Es recomendable, a un tiempo, la consulta y lectura de bibliografía básica y consultar la complementaria de cara a favorecer la comprensión de los contenidos abordados en clase.

Los/las alumnos/as repetidores o no presentados en convocatorias anteriores serán evaluados según los criterios establecidos para el presente curso académico.

Durante el periodo lectivo, la profesora estará disponible para atender a los estudiantes en Tutorías individuales y grupales, así como en el foro virtual de la asignatura. En régimen de tutoría se asesorará al alumnado siempre que necesite orientación en relación con el estudio de los materiales vinculados a los diferentes bloques temáticos. Las actividades tuteladas (trabajos teórico-prácticos y estudio) serán valoradas ponderadamente en función de sus resultados (calidad del trabajo: hasta un 40% de la calificación; la prueba escrita asociada al estudio realizado: hasta un 60% de la nota final).

Para obtener una calificación global positiva en esta materia, es necesario superar los mínimos correspondientes en las distintos instrumentos de evaluación.

La transcripción de información obtenida en internet sin citar su fuente o el plágio de libros, artículos u otros trabajos será penalizado en la calificación final.

En la realización de las prácticas y trabajos se seguirán las normas APA -Publication Manual of the American Psychological Association (APA). 6ª ed. Washington: APA, 2011-, que se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://www.apastyle.org> Ver la guía resumida en castellano en la siguiente dirección: <http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/pdf/GuiaRevMarzo2012APA6taEd.pdf>

Un mismo trabajo no puede ser empleado para varias materias, salvo que se programase de forma coordinada. Los trabajos individuales o grupales deberán ser originales.

Adaptaciones metodológicas para alumnado a tiempo parcial

El alumnado no presencial no estará exento de realizar las actividades teóricas y prácticas que se le notificarán a través de la plataforma moodle y las tutorías. Para el alumnado que vaya a cursar la asignatura de manera parcial se adoptará la metodología ordinaria del aula a su circunstancia. Deberán ponerse en contacto con el profesorado al inicio de la asignatura. Visitarán la plataforma moodle para estar al día de todos los materiales y metodologías relacionadas con la asignatura. Los contenidos y fechas de entrega de los trabajos serán oportunamente especificados en la plataforma moodle.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
<i>Actividades de evaluación</i>	4	-	4
<i>Análisis de documentos</i>	4	-	4
<i>Dinámicas grupales</i>	-	10	10
<i>Estudio de casos</i>	5	-	5
<i>Exposición grupal</i>	-	5	5
<i>Lección magistral</i>	20	-	20
<i>Trabajos en grupo (cooperativo)</i>	7	-	7
<i>Tutorías</i>	5	-	5
Total horas:	45	15	60

Actividades no presenciales

Actividad	Total
<i>Análisis</i>	10
<i>Búsqueda de información</i>	20
<i>Consultas bibliográficas</i>	10
<i>Estudio</i>	40
<i>Trabajo de grupo</i>	10
Total horas:	90

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNADO

Casos y supuestos prácticos
Cuaderno de Prácticas

EVALUACIÓN

Competencias	Instrumentos		
	Examen final	Examen tipo test	Trabajos en grupo
<i>CB2</i>	x	x	x
<i>CB3</i>	x	x	x
<i>CM1.1</i>	x	x	x
<i>CM1.2</i>	x	x	x
<i>CM4.1</i>	x	x	x
<i>CM4.2</i>	x	x	x
<i>CM5.2</i>	x	x	x
<i>CU1</i>	x	x	x
<i>CU2</i>			x
<i>CU3</i>			x
Total (100%)	15%	60%	25%
Nota mínima.(*)	4	4	0

(*) Nota mínima para aprobar la asignatura.

Valora la asistencia en la calificación final: No

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

- La NOTA FINAL resultará de la media de la nota del examen final tipo desarrollo (15%), del examen final tipo test (60%) y de los trabajos grupales (25%).

- Es preciso ALCANZAR 4 PUNTOS en cada una de las pruebas para realizar la media ponderada. El examen valorará los conocimientos de los contenidos teóricos del programa. El examen tipo test y el examen final de desarrollo supondrán el 75 % de la nota, la calificación del exámen deberá ser superior al 4 para poder tener en consideración los otros criterios. No existen exámenes parciales.

- Todas las pruebas descritas se evaluarán sobre 10 puntos (0-10 puntos)

- LA ASIGNATURA SE CONSIDERA **APROBADA A PARTIR DE 5 PUNTOS** (nota media ponderada entre todas las partes que superen 4 puntos).

- Se valorará la actitud, la **participación respetuosa** en el desarrollo de las clases (intervenciones, preguntas, etc.), el esfuerzo y la implicación en las actividades programadas.

- Se valorará la realización voluntaria de trabajos sobre temas relacionados con la asignatura y la profundidad en el diseño experimental del proyecto de investigación.

- Se valorará el dominio de la terminología y precisión conceptual, la capacidad de síntesis, la justificación de lo que se afirma o se niega, la respuesta concreta a lo que se pide, la elaboración personal, crítica y fundamentada de lo aprendido, la organización y sistematización de los contenidos, la relación entre los conceptos (diferencias, semejanzas, causas, efectos, etc.).

- Las faltas de ortografía podrán suponer la no valoración del trabajo presentada. Siendo necesaria la REVISIÓN ORTOGRAMÁTICAL antes de la entrega de trabajos. Se valorará la correcta expresión gramatical y sintáctica.

- Un mismo trabajo no puede ser empleado para varias materias, salvo que se programase de forma coordinada. Los trabajos individuales o grupales deberán ser originales. Cualquier trabajo copiado supondrá el suspenso de la materia en la correspondiente convocatoria.

- En la realización de las prácticas y trabajos se seguirán las normas APA -Publication Manual of the American Psychological Association (APA). 6ª ed. Washington: APA, 2011-, que se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://www.apastyle.org> Ver la guía resumida en castellano en la siguiente dirección: <http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/pdf/GuiaRevMarzo2012APA6taEd.pdf>

- La transcripción de información obtenida en internet **sin citar su fuente o el plagio** de libros, artículos u otros trabajos será penalizada en la calificación final, pudiendo suponer el suspenso en la asignatura.

Aclaraciones de evaluación para el alumnado a tiempo parcial:

Para el alumnado a tiempo parcial los criterios de evaluación serán los mismos que los del alumnado a tiempo completo.

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor: *Los criterios de calificación para la obtención de la Matrícula de Honor son los establecidos por la normativa*

¿Hay exámenes/pruebas parciales?: *No*

BIBLIOGRAFÍA

1. Bibliografía básica:

Alcover, V., Rico, R. y Gil, F. (2011), "Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles, *Papeles del Psicólogo*, 32,(1), 7- 16.

Alles, M.A. (2002): **Gestión por competencias: el diccionario**. Ed. Granica. Argentina

Alles, M.A. (2002): Diccionario de comportamientos. Ed. Granica. Argentina

Gil, F.; Rico, R.; Sánchez-Manzanares,, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29,(1), 25- 31.

Jover, D. et col (1998) El empleo de los inempleables. Barcelona

Orengo, V., Peiró, J.M. y Zornoza, A. (2011) Equipos de trabajo en las

organizaciones. Aportaciones recientes de la investigación y sus implicaciones para la práctica profesional. *Papeles del Psicólogo*, 32,(1), 2- 6.

Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (2004) Gestión de Recursos Humanos por competencias. Madrid: Ed. Universitaria Ramón Areces.

Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (2005) Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por competencias. Madrid: Ed. Universitaria Ramón Areces.

Munduate, L. y Medina, F.J. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.

Rico, R., Alcover, C.M^a. y Tabernero, C. (2010). Efectividad de los equipos de trabajo, una revisión de la última década de investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), 47-71.

Rodriguez Fernandez A (Coord) (2001) Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid. Pirámide.

Trechera, J.L. (2003). Introducción a la psicología del trabajo. Bilbao: Ed. Desclée de Brouwer.

Trechera J.L. (2004). Como gota de agua. La Psicología aplicada a las organizacioens. Bilbao. Ed. Desclée de Brouwer.

Vallés, J. (2009) Manual del educador social. Madrid. Pirámide.

Bibliografía complementaria:

Alfaro, I. (2004). Diagnóstico, transiciones y Orientación Profesional. En L. Sobrado (2004). Evaluación y Orientación de Competencias y Cualificaciones Profesionales. Barcelona: Editorial Estel.

Alcaraz, P. (2002) Potencia tu capacidad de negociación. *Emprendedores*. Nº 55

Alcover, M.C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

Alles, M.A. (2006): Selección por competencias. Ed. Granica, Buenos Aires. ALLES, M.A. (2007): Desempeño por competencias, Evaluación de 360°. Ediciones Granica. Argentina

Alles, M.A. (2009): Nuevo enfoque, Diccionario de comportamientos La Trilogía. Los 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas. Ed. Granica, Buenos Aires.

Alles, M.A. (2010): Construyendo talento, programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones. Ed. Granica, Buenos Aires.

- Alles, M.A. (2011): Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ed. Granica, Buenos Aires.
- Alles, M.A. (2011): Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ed. Granica, Buenos Aires.
- Alles, M.A. (2011): Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Ed. Granica, Buenos Aires.
- Alonso Blanco, A.J.; Mariño Leiro, R.; Pérez Torres, J.A.; Y Ríos Paredes, X.L. (2004). Formación y Orientación Laboral. Madrid: Algaída Editores
- Añaños, F. (Coord.) (2006). Educación Social: formación, realidad y retos. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Aramburu, L. (2005). Habilidades de negociación. Madrid: Pirámide.
- Ariza, J.A.; Morales, A.C. Y Morales, E. (2004): Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. McGraw-Hill, Madrid.
- Alzate, R. (1998). *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*. Bilbao: Servicio Editorial UPV.
- Briner, R. B., Denyer, D., Rousseau, D. M. (2009), "Evidence- based management: concept clean-up time?", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 23 No.4, pp.19-32.
- Chiavenato, I. (2011): Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. México. Novena ed.
- Baron, R. & Byrne, D. (2011) Psicología Social. Madrid. Pearson Prentice Hall.
- Cerro Guerrero, S. (2010): Dirigir con talento competencias personales de los directivos. Eunsa, Universidad de Navarra.
- Constantino, C.A. y Sickles Merchant, C. (1997). *Diseño de sistemas para enfrentar conflictos*. Barcelona: Granica.
- Colegio De Educadores Y Educadoras Sociales De Galicia (2008). Documentos profesionalizadores. Santiago de Compostela: CEESG.
- Cuadernos De Pedagogía (2003). Tema do mes "Otros ámbitos educativos: la Educación Social" [monográfico coordinado por J. A. CARIDE], nº 321, pp. 47-76.
- Covey, S. (2011): Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós Empresa. Barcelona.
- Crespo, M. & Labrador, F.J. (2003). Estrés. Madrid: Síntesis.
- Dana, D. (2002). *Adiós a los conflictos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Davidoff, L.L. (1999). Introducción a la psicología. México: McGraw-Hill.
- De Diego, R. y Gullén, C. (2006). *Mediación.. Proceso, tácticas y técnicas*. Madrid: Pirámide.
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson S.E. y Schuler, R.S. (2003): *La Gestión De Los Recursos Humanos. Preparando Profesionales Para El Siglo XXI*. Mcgraw-hill. Madrid.
- Dumon, C.H & De Breteville, A (2000), El puesto es suyo. Barcelona. Gestión 2000.com
- Echeverría, B. (Coord.) (2008). Orientación Profesional: Barcelona UOC.
- Fernández Aguado, J. (2008): Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Ediciones pirámide. 2ª Ed. Madrid. HAY GROUP (1998): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Deusto,Bilbao

Fernández Lopez, J. (2006): *Gestión por Competencias*. Madrid. Prentice Hall.

Fernández-Ballesteros, R. (2004). *Evaluación psicológica: conceptos, métodos y aplicaciones*. Madrid: Pirámide.

Fernández Ríos, M., Rascado, P. y Rico, R. (2000). De la confrontación y el conflicto hacia nuevos modelos de relaciones laborales. En C. Guillén Gestoso, (coord.). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill.

Fisher, R., Ury, W. y Patton, B. (2002). *Obtenga el sí. El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

García Izquierdo, A.L. (1999). Análisis y resolución del conflicto en el trabajo. En M. García. (coord.), *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Murcia: DM.

Gil Monte (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo*. Ediciones Piramide.

Gonzalez Gutierrez, J.L. (2005). *Carga Mental y fatiga mental*. Ediciones Piramide.

Guillén, C y Guil, R. (1999). *Psicología del trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid: McGraw-Hill.

Huerta, E. (1993). *La empresa. Cooperación y Conflicto*. Madrid: Eudema.

Llamazares, O. (2006). *Cómo negociar con éxito en 50 países*. Madrid. Global Marketing: Extenda Agencia Andaluza de promoción exterior.

Louwette, M. (2012). Conferencia: El Conflicto. Campaña Gitan@s ciudadan@s. Fundación Secretariado Gitano. Programa Europeo de formación de mediadores.

Maiztegui, C. y Santibáñez, R. (Coords.) (2002). *El futuro del educador: perfiles profesionales y adaptación de los pedagogos y educadores sociales a una sociedad en cambio*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Martín, J.; Rubio, S. & Lillo, J. (2004). *Qué es la psicología del trabajo*. Madrid: Ed. Nueva.

Maubert, J.F. (1993). *Negociar. Las claves para triunfar*. Marcombo. Barcelona. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001): *Guía Laboral*. Madrid.

Moore, C. (1995). *El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires: Granica.

Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.

Munduate, L. y Martínez, J.M. (2004). *Conflicto y negociación*. Madrid: Pirámide.

Munduate, L., Cisneros, I., Miguel, A., Dorado Mimbreno, M.A., Medina Díaz, F.J. (2002). *Investigaciones sobre la gestión del conflicto y la negociación en España*. Disponible en documento Web: www.abacolombia.org.co/organizaciones/negociación.htm

Munduate, L., Guerra, J.M., Martínez, I. (2000). El poder en los procesos de cambio. En C. Guillén Gestoso, (coord.). *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.

Munduate Jaca, L. y Martínez Riquelme, M. (1994). *Conflicto y Negociación*. Eudema: Madrid.

- Ortega, J. (Coord.) (1999). Educación Social Especializada. Barcelona: Ariel.
- Osca, A. (2004). Prácticas de psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.
- Palací-Descals, F.J. (2004). Psicología de la organización. Madrid: Pearson.
- Peiró, J.M. (1991) Psicología de la Organización. Tomos I y II. Madris. UNED
- Peiró, J. M., & Lunt, I.(2002). The context for a European Framework for Psychologists Training. *European Psychologist*, 7 3 169-179
- Peiró, J.M. (1981): Psicología y teoría de las organizaciones. Revista de Psicología General Y Aplicada, 36, 1097-1102.
- Peiró, J.M. (1990): Psicología de la Organización. Madrid. Uned
- Quijano, S. (1987): Introducción a la Psicología De Las Organizaciones. Barcelona, PPU
- Peiró, J.M. (2005). El síndrome de burnout. Madrid: Pirámide.
- Pereda Marín, S. Y Berrocal Berrocal. F. (2011) Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. Editoria Universitaria Ramón Aceres. Madrid.
- Pérez, E. y otros (2005). Orientación, información y educación para la elección de la carrera. Buenos Aires: Paidós.
- Piñuel, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Ed. Sal Terrae.
- Puchol, L., Martín, M.J., Núñez, C.O., Puchol, I. y Sánchez, G. (2006). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid. Ed. Díaz de Santos.
- Riera, J. (1998). Concepto, formación y profesionalización de: el educador social, el trabajador social y el pedagogo social. Un enfoque interdisciplinar e interprofesional. Valencia: Nau Llibres.
- Rivas, F (2003) Asesoramiento Vocacional: teoría, práctica y fundamentación. Barcelona. Ed. Ariel
- Robbins, S.P. (2004): Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Prentice-hall.
- Rodríguez Fernandez A. (2008). Psicología de los recusus humanos. Ediciones Piramide Lopez Mena L. (2008). Intervención psicológica en la empresa. Ediciones Piramide.
- Rodríguez Fernandez A. (dir.). Psicología de los Recursos Humanos Amigo, I.; Fernández, C. & Pérez, M. (2003). Manual de psicología de la salud. Barcelona: Pirámide
- Rodríguez Moreno, M^a L. (2006). Evaluación, Balance y Formación de Competencias Laborales Transversales. Barcelona: Laertes educación.
- Romans, M; Petrus, A. Y Trilla, J. (2000). De profesión educador(a) social. Barcelona: Paidós.
- Ros, M. y Gouveia, V (Coord) (2001) Psicología de los valores humanos. Madrid. Biblioteca nueva
- Sáez, J. (2003). La profesionalización de los educadores sociales: en busca de la competencia educativa

cualificadora. Madrid: Dykinson.

Sánchez García, M^a.F. (2004). Orientación laboral para la diversidad y el cambio. Madrid: Sanz y Torres.

Touzard, H. (1981). *La mediación y la solución de conflictos*. Barcelona. Ed. Herber.

Vallés, J. (2009). Manual del Educador Social. Intervención en Servicios Sociales. Madrid: Pirámide.

Valero Matas, J., Fernández Acebo, J. y Mateo Rodríguez, M. (2002): *Casos de Recursos Humanos Y Relaciones Laborales*. Pirámide. Madrid

Valero Matas, J., Lamoca, M., Martín Hdez., A. (2008): *Recursos Humanos*. Tecnos. Madrid.

William, R.S. (2003): *Rendimiento del personal: Diseño, Implantación y Gestión*. Thomson. Madrid.

2. Bibliografía complementaria:

Ninguno.

CRITERIOS DE COORDINACIÓN

- Actividades conjuntas: conferencias, seminarios, visitas...
- Criterios de evaluación comunes
- Fecha de entrega de trabajos
- Realización de actividades
- Selección de competencias comunes