



I Convocatoria de acciones para la adaptación de la UEx al EEES

Memoria final del proyecto:

ECIRELA

Adaptación de Planes Docentes de Diplomatura en Relaciones Laborales
al Espacio Europeo de Enseñanza Superior y
Estrategias de Coordinación Interdepartamental

Equipo de trabajo:	Asignaturas:
Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio	Psicología del Trabajo
Francisco Rubio Sánchez	Derecho del Trabajo I
Francisco Javier Hierro Hierro	Derecho de la Seguridad Social
M ^a Isabel Sánchez Hernández	Gestión de la Empresa de Servicios

Junio de 2005

Índice

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	3
2. Perfil profesional de la titulación.....	4
3. Competencias específicas de la titulación.....	7
4. Planes docentes de las materias:	
4.1. Psicología del Trabajo.....	8
4.2. Derecho del Trabajo I.....	17
4.3. Derecho de la Seguridad Social.....	32
4.4. Gestión de la empresa de servicios.....	45

1. Introducción.

Este proyecto, **ECIRELA: Adaptación de planes docentes de asignaturas de Relaciones Laborales al Espacio Europeo de Enseñanza Superior y desarrollo de estrategias de coordinación interdepartamental**, es el resultado del compromiso y trabajo de un grupo de profesores de la titulación con la única pretensión de mejorar su actividad docente.

Esta acción debe redundar en una mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que supone una aportación a la calidad de la enseñanza de la UEx.

Se ha analizado el contexto profesional, curricular y personal de la titulación, y se han revisado los planes docentes para adaptarlos al Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Todo ello ha supuesto, entre otras cosas, un esfuerzo de reflexión sobre nuestra práctica docente, la inserción de nuestros titulados, los perfiles profesionales de la titulación, la coordinación entre profesores y/o departamentos, etc.

Toda esta labor se ha realizado con el apoyo del personal de la Oficina de Convergencia Europea, quienes han mostrado muy buena disposición a la hora de resolver las dudas y cuestiones planteadas.

Hemos intervenido cuatro profesores, algunos de los cuales están a tiempo parcial, y pensamos que la labor realizada supone un esfuerzo añadido que demuestra la implicación que todos tenemos con la mejora de la Universidad.

A continuación se presenta el trabajo realizado, que consta de un primer apartado sobre **los Perfiles Profesionales de la Titulación**, seguido de cuatro planes docentes de las asignaturas: **Psicología del Trabajo, Derecho laboral I; Derecho de la Seguridad Social y Gestión de la Empresa de Servicios.**

2. Perfil profesional de la titulación.

El análisis del contexto de la titulación nos permite determinar los diversos perfiles profesionales del Diplomado en Relaciones Laborales, que aparecen en la siguiente tabla.

Perfiles Profesionales de la Titulación

- 1. Asesoría jurídico-laboral (Graduado Social).**
- 2. Dirección y gestión de recursos humanos.**
- 3. Gestión, mediación e intervención en el mercado laboral: agentes de empleo y desarrollo local.**
- 4. Prevención de riesgos laborales.**
- 5. Cuerpos Técnicos Admón. Pública.**
- 6. Auditoría socio-laboral.**
- 7. Enseñanza.**

1. Asesoría jurídico-laboral (Graduado Social).

Es el perfil tradicional del Diplomado en Relaciones Laborales. En su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden, según los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, la Seguridad Social, La Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares.

2. Dirección y gestión de recursos humanos.

Si bien este es un perfil profesional para el que su desempeño no requiere una titulación concreta o específica del actual catálogo de títulos, lo cierto es que es un campo de actuación profesional en consonancia directa con los objetivos formativos, competencias y capacidades profesionales de los actuales titulados.

Este perfil muestra una doble dimensión (Dirección y Gestión) que supone un ámbito de actuación prioritario para los titulados; además, se encuentra ya consolidado en el mercado laboral (según datos de AEDIPE -*Asociación Española de Dirección de Personal*-, más del 60% de sus miembros son Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales Diplomados).

3. Gestión, mediación e intervención en el mercado laboral: agentes de empleo y desarrollo local.

Las continuas iniciativas por parte de la Administración Pública dirigidas al desarrollo de políticas activas de empleo, determinan este perfil profesional como ámbito emergente.

Este campo de actuación profesional va dirigido a la gestión y dirección de entidades privadas de colocación, así como en el perfil de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Este perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local responde a una nueva forma de entender las políticas regionales y locales y las políticas de empleo por parte de las autoridades públicas. Ambas políticas van a coincidir en la descentralización y la exigencia de un enfoque micro y especializado en su implementación.

4. Prevención de riesgos laborales.

Es una de las más importantes salidas profesionales que existe en la actualidad. No obstante, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 1488/1998, de 17 de enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o funciones de nivel superior. Los distintos requisitos formativos necesarios para desarrollar la actividad están regulados normativamente y suponen para los titulados un formación complementaria en el campo.

Así, la formación en prevención de riesgos laborales, dada la actual exigencia de integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, deviene imprescindible; se debe estar en condiciones de asesorar al empresario en la elección del mejor sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, cuestión esta que depende de la organización del sistema productivo de la empresa, de la determinación de las condiciones de trabajo y, en general, del diseño de las estrategias en recursos humanos, competencias propias de estos profesionales. Del mismo modo, en el ámbito competencial de los futuros graduados se sitúa el ejercicio de funciones de representación del empresario en los temas organizativos relacionados con la prevención y que sean tratados en los Comités de Seguridad y Salud, así como formar parte de los servicios de prevención, propios o ajenos, como coadyuvantes de los técnicos en prevención de riesgos.

5. Cuerpos Técnicos Admón. Pública.

El título de Diplomado en Relaciones Laborales habilita, previa oposición y/o concurso, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas administraciones públicas, cuyo ámbito de actuación sea afín, o al menos, no sea contradictorio con los contenidos de la titulación, dentro del Grupo B de la Administración Pública.

Algunos de los puestos a los que se puede acceder son:

- Gestión de la Seguridad Social.
- Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.
- Jefaturas de negociado de Recursos Humanos
- Técnicos de Gestión de las Comunidades Autónomas
- Técnicos de Hacienda.
- Técnicos de Auditoria y Contabilidad.
- Gestión de la Administración Civil del Estado.
- Etc.

6. Auditoria socio-laboral.

El perfil profesional de auditor sociolaboral, aunque minoritario, es otro de los perfiles que ha sido considerado por su vinculación directa con el nuevo título de grado que se propone. Ello es debido a que, tanto en los planes de estudio de Relaciones Laborales como en el de Licenciado en Ciencias del Trabajo, se encontraban recogidos contenidos formativos con carácter troncal dirigidos a obtener una formación básica en esta parcela ocupacional. Contenidos que por otra parte no forman parte del currículo formativo de ninguna otra titulación universitaria. De hecho, no es infrecuente encontrar entre los actuales Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales o Licenciados en Ciencias del Trabajo con experiencia laboral.

Ahora bien, cabe entender que dadas las características, requisitos formativos y técnico-profesionales para el correcto ejercicio de dicha actividad, este perfil profesional requiere de un grado de especialización avanzado, más allá de los contenidos y objetivos formativos básicos en esta área que se deben ofrecer en el título de grado y que, por lo tanto, entendemos encuentran su articulación formativa adecuada a través de la realización de cursos específicos de postgrado.

7. Enseñanza.

Los titulados en Relaciones Laborales han encontrado una importante limitación a la hora de acceder a determinados puestos docentes. Por otro lado, la reciente implantación del título de Licenciado en Ciencias del Trabajo no permite por el momento una valoración significativa de este perfil para dichos egresados.

Pese a ello, si que existen en la actualidad -tras su reciente implantación- especialidades docentes y cuerpos docentes (Profesores de Formación y Orientación Laboral) que encuentran en el perfil formativo de éstos una alta concordancia, adecuación e idoneidad para su desempeño. Tal es el caso de los módulos transversales de FOL (Formación y Orientación Laboral), RET (Relaciones Equipo de Trabajo) y AGCPME (Administración Gestión Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa) todas ellas materias obligatorias transversales para todos los títulos de Formación Profesional tanto de grado Medio como de Grado Superior. También en el ámbito de la educación reglada,

dentro del currículo formativo de los estudiantes de ESO y Bachiller, se están introduciendo contenidos dirigidos a atender aspectos específicos de Orientación Laboral e Inserción Laboral.

En el ámbito de la educación no reglada y vinculados a Programas de Inserción Laboral o Formación Continúa, existe cada vez un mayor reconocimiento de estas acciones educativas, por su importancia como elemento dinamizador del empleo.

3. Competencias específicas de la titulación.

La siguiente tabla muestra las competencias específicas de la titulación de Diplomatura en Relaciones Laborales, así como su vinculación con los diferentes perfiles profesionales.

<i>Competencias Específicas de la Titulación (CET)</i>	<i>Nº perfil/es</i>
1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales.	1,2,3,4,5,6,7
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.	1,2,3,4,5,6,7
3. Organización y dirección de empresas.	2,4,6
4. Dirección y gestión de recursos humanos.	2,3,4
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social.	7
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.	1,
7. Historia de las relaciones laborales.	7
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.	1,4,5
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales.	5
10. Economía y mercado de trabajo.	3, 7
11. Políticas sociolaborales.	3,5,7
12. Auditoria Sociolaboral.	1, 6
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.	3,4,5,6
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.	1,4,
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.	2,4,6
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral	2, 3
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo	2
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	2
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección, etc.)	2
20. Capacidad para dirigir grupos de personas.	2,3
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.	
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.	1,4
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	3
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.	1,5
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	1
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.	3,5
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.	3,5,6

28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.	2,7,
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.	7
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.	4
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.	6
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.	7
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	7
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	7
35. Aplicar los conocimientos a la práctica.	1,2,3,4,5,6,7
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	1,2,3,4,5,6,7

4. Planes docentes.

4.1. Psicología del trabajo.

I. Descripción y contextualización.

Identificación y características de la materia 1				
Denominación	Psicología del Trabajo			
<i>Curso y Titulación</i>	3º de Diplomatura en Relaciones Laborales			
Profesor	Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio			
<i>Área</i>	Psicología Social			
<i>Departamento</i>	Psicología y Sociología de la Educación			
<i>Tipo y ctos. LRU</i>	TRONCAL		9 = 6 Teóricos +3 Prácticos	
<i>Coefficientes</i>	Practicidad: 3 (medio-alto)		Agrupamiento: 3 (medio-alto)	
<i>Duración ECTS (créditos)</i>	Anual (195 h.)			7,8
<i>Distribución ECTS (rangos)</i>	Grupo Grande:30 %	Seminario-Lab.:20%	Tutoría ECTS:5%	No presenciales:45 %
	58 h.	39 h.	10 h.	88 h.
<i>Descriptores (según BOE)</i>	Conocimientos básicos de los procedimientos psicológicos de la conducta y de los conflictos laborales. Evaluación psicológica para la selección, formación y promoción del personal en la empresa.			

Contextualización profesional

Conexión con los perfiles profesionales de la Titulación

Los apartados 2 y 3 de este documento (Perfiles profesionales y Competencias Específicas de la titulación, respectivamente) dan una visión del marco que contextualiza la titulación, a nivel profesional, curricular y personal. No obstante, añadiremos algunas consideraciones referidas específicamente a la asignatura de Psicología del Trabajo.

En primer lugar hay que tener en cuenta que el trabajo es una realidad dinámica y cambiante que viene determinada por diversos factores como el desarrollo de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios en los sistemas de producción, la globalización de los mercados y otros fenómenos económicos y sociales que han ido transformando la realidad laboral y ocupacional.

La Psicología, desde sus diversas subdisciplinas científicas, ha realizado relevantes aportaciones para el conocimiento del comportamiento humano en los contextos laborales.

Desde la Psicología del Trabajo en particular se abordan temas de especial importancia para el/la Diplomado/a en Relaciones Laborales (D.R.L.), a diversos niveles de análisis: individual, grupal, organizacional y social. Temas como: procesos psicosociales (percepción, influencia social, atribución, comunicación, actitudes, etc.), organizaciones laborales, incorporación a la empresa (reclutamiento y selección de personal), evaluación de personal, formación en las organizaciones, desarrollo de carrera, conflictos laborales, equipos de trabajo, motivación y satisfacción laboral, salud laboral, etc., deben aportarle al D.R.L. herramientas conceptuales que supongan un valor añadido a su labor profesional.

Se han establecido siete perfiles profesionales:

- 1) Graduado social.
- 2) Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- 3) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- 4) Prevención de riesgos laborales
- 5) Administraciones públicas
- 6) Auditoría sociolaboral
- 7) Enseñanza

La materia de Psicología del Trabajo confiere a los alumnos variadas competencias que pueden adecuarse a los diferentes perfiles, ya que tiene un carácter transversal, aplicable a diferentes campos de actuación. No obstante, considero que está más relacionada con los perfiles de:

- Dirección y Gestión de Recursos Humanos y
- Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.

De manera más indirecta se relaciona con los otros perfiles, a saber:

La prevención de riesgos laborales, una de cuyas tres especialidades es la psicología aplicada, donde se analizan y evalúan los diversos factores psicosociales que intervienen en las organizaciones laborales.

El perfil de Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local se ajusta a diversos contenidos de la disciplina: desarrollo de carrera profesional, socialización laboral, mediación extra-judicial, etc.

La auditoría sociolaboral puede considerarse un área de gestión de los recursos humanos, por lo que tiene vinculación con la materia de Psicología del Trabajo.

En definitiva, los conocimientos de la materia dotan al alumno de multitud de competencias aplicable a los diferentes ámbitos de actuación del titulado.

Contextualización curricular

Las **competencias genéricas** del Título con las que se relaciona esta materia son:

Instrumentales

Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación
Comunicación oral y escrita en lengua nativa
Capacidad de gestión de la información
Resolución de problemas
Toma de decisiones.

Personales

Habilidades en las relaciones interpersonales
Trabajar en equipo multidisciplinar
Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad.
Razonamiento crítico

Compromiso ético

Sistémicas

Aprendizaje autónomo
Adaptación a nuevas situaciones
Creatividad
Liderazgo
Iniciativa y espíritu emprendedor
Motivación por la calidad
Sensibilidad hacia temas medioambientales

En cuanto a las **competencias específicas** de la titulación que están más relacionadas con la materia, habría que destacar las siguientes:

4. Dirección y gestión de recursos humanos.
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas,
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección, etc.)
20. Capacidad para dirigir grupos de personas.
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
35. Aplicar los conocimientos a la práctica.
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Interrelaciones con otras materias

Se detectan relaciones con algunas materias que se imparten en la titulación, a saber:

Con materias troncales:

- Con Organización y Métodos del Trabajo, asignatura anual de 12 créditos que aborda cuestiones como: el empresario y la empresa, la toma de decisiones, el comportamiento en las organizaciones, la organización del trabajo, la evaluación de puestos, etc. Podría considerarse que estos contenidos constituyen una base de conocimientos previos adecuados para la materia de Psicología del Trabajo, al tiempo que el hecho de repasarlo, aunque sea desde otra perspectiva, supone una consolidación de conocimientos relevantes para el ejercicio profesional.
- Con Dirección y Gestión de Personal, anual de 10,5 créditos de 3º curso, donde se abordan cuestiones como: los Recursos Humanos en la empresa, el análisis del puesto de trabajo, la selección de personal, etc. Esto exige la coordinación con el profesor de la asignatura, cosa que se hace en la actualidad, para evitar solapamientos.
- Cierta relación con la materia “Métodos y técnicas de investigación social”, sobre todo en los aspectos de metodológicos de diagnóstico e intervención en las organizaciones, así como en el diseño de proyectos de desarrollo.

También se detectan relaciones con otras asignaturas optativas:

- Sociología del trabajo, que aunque aborda el trabajo desde otra perspectiva, está muy relacionado el enfoque con la perspectiva psicosocial de la asignatura de Psicología del Trabajo.
- Gestión de Empresa de Servicios es otra materia con la que tendría cierta relación, fundamentalmente en el apartado de gestión de los recursos humanos de la empresa o de formación en las organizaciones.

En definitiva, y como apuntábamos antes, la asignatura de Psicología del Trabajo aborda un amplio espectro de competencias aplicables a diferentes ámbitos; su carácter transversal en cuanto a los contenidos que desarrolla proporciona una amplia variedad de habilidades, conocimientos y destrezas de generalizada aplicación.

Contextualización personal

Itinerarios de procedencia y requisitos formativos de los alumnos

La mayoría de los alumnos que cursan esta titulación proceden del Bachillerato y selectividad, aunque también de los Ciclos formativos de Grado Superior. Hay que mencionar además la circunstancia de que bastantes alumnos son personas que están trabajando hace años y que cursan la carrera para ampliar el currículum y poder tener posibilidades de desarrollo profesional: subir de categoría en la empresa, ampliar sus funciones, acceder a algún cuerpo de la admón., etc.

El conocimiento previo que tienen de la materia es escaso, aunque muchos de ellos han cursado en el Bachiller la asignatura de Introducción a la Psicología.

Se detectan algunas *preconcepciones erróneas* que si bien no suponen un problema demasiado importante, exigen dedicar un tiempo a contextualizar la perspectiva psicosocial para, posteriormente, abordar con eficiencia los contenidos más aplicados de la psicología del trabajo.

Algunas de estas preconcepciones son:

- Preconcepción de que el trabajo sólo se puede estudiar desde una única dimensión, de carácter objetivo y referida fundamentalmente al modo de satisfacer necesidades básicas de supervivencia.
- Preconcepción de las organizaciones como entidades de carácter estructural como suma de elementos estáticos.
- Teoría implícita sobre el comportamiento en las organizaciones como dependiente exclusivamente de los rasgos de personalidad individuales, sin considerar dicho comportamiento desde una perspectiva sistémica, donde el individuo se mueve en un contexto social que le determina, le define su rol en el grupo, etc.

En todo caso, se detecta un nivel muy bajo de conocimientos sobre las bases psicosociales de la conducta de las personas, así como de la influencia del grupo en las relaciones laborales.

Otras consideraciones de interés

Otro aspecto destacable es la falta de conocimiento que tienen los alumnos de la realidad socio-laboral, así como de sus salidas profesionales. Se aprecia que ha habido una carencia en el apartado de orientación laboral, y esto es responsabilidad sobre todo institucional.

Se aprecia también un deficiente dominio de tecnologías de la información y la comunicación, lo que supone un factor que puede dificultar el acceso al mercado laboral.

II. Objetivos

<i>Relacionados con competencias académicas y disciplinares</i>	<i>Vinculación</i>
<i>Descripción</i>	<i>CET¹</i>
1. Comprender los conceptos básicos de psicología.	6,35
2. Comprender los procesos psicosociales fundamentales y su influencia en el ámbito laboral.	6,8,32,35,36
3. Aplicar técnicas de análisis de la realidad sociolaboral.	6,16,26,27,28,34
4. Conocer y aplicar técnicas de diagnóstico e intervención en las organizaciones.	6,16,17,18,19
5. Relacionar los conceptos de la asignatura con el propio proceso de socialización laboral.	6,35,
6. Valorar la importancia del factor humano en la empresa.	6,8,32,35
<i>Relacionados con otras competencias personales y profesionales</i>	<i>Vinculación</i>
<i>Descripción</i>	<i>CET</i>
7. Organizar y dirigir grupos de trabajo.	4, 6, 13,20
8. Saber realizar reclutamientos y selecciones de personal	4, 6,19
9. Conocer procedimientos de desarrollo de carrera profesional.	4, 6
10. Aplicar técnicas de resolución de conflictos organizacionales	4, 6,19
11. Conocer las técnicas de negociación y de mediación extrajudicial.	4, 6,19
12. Desarrollar habilidades comunicación interpersonal.	6, 13
14. Conocer las técnicas de evaluación de personal.	4, 6,19

Códigos.-

¹ CET: Competencias Específicas del Título (véase el apartado de Contextualización curricular)

III. Contenidos.

<i>Secuenciación de bloques temáticos y temas</i>
1. Introducción a la Psicología Social.
1.1.- La Psicología: introducción. 1.2.- Percepción de personas. 1.3.- Procesos de atribución. 1.4.- Actitudes. 1.5.- El grupo. 1.6.- Influencia Social. 1.7.- Estereotipos y prejuicios. 1.8.- Comunicación.
2. El trabajo desde la perspectiva psicosocial.
2.1.- El concepto de trabajo. 2.2.- Funciones psicosociales del trabajo. 2.3.- El significado del trabajo. 2.4.- El trabajo y otros ámbitos de la vida: familia, ocio y tiempo libre. 2.5.- El desempleo. 2.6.- La jubilación
3. Las organizaciones laborales.
3.1.- Evolución del los sistemas laborales. 3.2.- Teorías de la organización. 3.3.- La organización como sistema social. 3.4.- Modelos de organizaciones.
4. Socialización y desarrollo del rol laboral.
4.1.- Incorporación del individuo a la empresa 4.2.- Etapas de la socialización laboral. 4.3.- La actividad de búsqueda de empleo. 4.4.- Iniciativas de integración y desarrollo de la carrera profesional.
5. Formación en las organizaciones.
5.1.- Tipos de formación en la empresa. 5.2.- Diseño del Plan de formación. 5.3.- Impartición de formación: habilidades.
6. Liderazgo y gestión organizacional.
6.1.- Tipos de Liderazgo. 6.2.- Habilidades directivas. 6.3.- Dirección de reuniones. 6.4.- Toma de decisiones
7. Conflicto y Negociación.
7.1.- El concepto de conflicto 7.2.- Funciones del conflicto 7.3.- Estrategias de resolución de conflictos 7.4.- El mediador 7.5.- Técnicas de negociación.

IV. Metodología docente y plan de trabajo del estudiante

<i>Actividades de enseñanza-aprendizaje</i>				<i>Vinculación</i>	
<i>Descripción y secuenciación de actividades</i>	<i>Tipo</i>		<i>D</i>	<i>Tema</i>	<i>Objetivo.</i>
1. Presentación del plan docente de la asignatura.	GG	C-E (I)	1	1-7	-
2. Evaluación de conocimientos previos.	GG	C-E (I)	1	1-7	-
3. Ejercicio práctico	GG	P	2	1	1,2,6
4. Lectura previa del tema.	NP	T	0,5	1.1	1,2,6
5. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	2	1.1	1,2,6
6. Lectura previa del tema.	NP	T	1	1.2.	1,2,6
7. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	2	1.2.	1,2,6
8. Lectura previa del tema.	NP	T	0,5	1.3.	1,2,6
9. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	2	1.3	1,2,6
10. Lectura previa del tema.	NP	T	1	1.4.	1,2,6
11. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	2	1.4.	1,2,6
12. Lectura previa del tema.	NP	T	0,5	1.5.	1,2,6
13. Explicación, discusión y ejemplificación en clase	GG	T	1,5	1.5.	1,2,6
14. Dinámicas en agrupamientos	S	P	2	1.5	1,2,6,7
15. Lectura previa del tema	NP	T	0,5	1.6	1,2,6
16. Identificar ejemplos en su vida	NP	P	2	1.6.	1,2,3,6
17. Discusión de ejemplos en gran grupo	GG	P	2	1.6.	1,2,3,7
18. Lectura previa del tema.	NP	T	0,5	1.7	1,2,6
19. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	3	1.7	1,2,6
20. Lectura previa del tema.	NP	T	1	1.8.	1,2,6
21. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	2	1.8.	1,2,6,12
22. Role-playing	S	P	2	1.8	1,2,6,12
23. Lectura previa del tema	NP	T	0,5	2	2,5
24. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	1	2	2,5
25. Lectura previa del tema	NP	T	1	3	2,3,4
26. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	1	3	2,3,4
27. Lectura previa del tema	NP	T	0,5	4.1-4.2	2,3,5,8,9,12
28. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	1	4.1.-4.2	2,3,5,8,9,12
29. Análisis de ofertas de empleo	NP	P	1	4.3.	2,3,5,8,9,12
30. Análisis de Casos	S	P	2	4.3.	2,3,5,8,9,12
31. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	Tut	C-E (I)	2	4.3	2,3,5,8,9,12
32. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	T	0,5	4.4.	2,3,5,8,9,12
33. Recapitulación de los capítulos anteriores	GG	C-E (I)	1	1-4	1,2,3,4,
34. Diseño y elaboración de trabajo monográfico	NP/Tut	P	20	1-7	Todos
35. Lectura previa del tema	NP	T (II)	0,5	5	4,5,6,9
36. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	P	2	5	4,5,6,9
37. Realización de supuesto práctico.	S	P	2	5.2	4,5,6,9,12
38. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	GG	C-E	1	5.2	4,5,6,9,12
39. Explicación y discusión en clase.	GG	T	0,5	5.3	4,5,6,9,12
40. Role-playing	S	P	2	5.3	4,5,6,9,12
41. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	Tut	T	5	5.3	4,5,6,9,12
42. Lectura previa del tema	NP	T	0,5	6	2,6
43. Explicación y discusión en clase.	GG	T	2	6	2,6,
44. Realización de supuesto práctico.	GG	P	2	6	2,6,12
45. Tutorización y evaluación trabajo monográfico	Tut	C-E	5	1-7	2,6,12
46. Role-playing	S	P	2	6.2-6.4	2,4,5,6,7,12
47. Lectura previa del tema	NP	T	0,5	7	2,10,11
48. Explicación, discusión y ejemplificación en clase.	GG	P	2	7	2,10,11,12
49. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	Tut	T	5	7	2,10,11,12
50. Recapitulación de temas anteriores	GG	T	2	1-7	Todos
51. Preparación del examen	NP	T	25	1-7	Todos
52. Examen final	GG	T	2	1-7	Todos

<i>Distribución del tiempo (ECTS)</i>		<i>Dedicación del alumno</i>		<i>Dedicación del profesor</i>		
<i>Distribución de actividades</i>		<i>Nº alumnos</i>	<i>H. presenciales</i>	<i>H. no presenc.</i>	<i>H. presenciales</i>	<i>H. no presenc.</i>
Grupo grande (Más de 20 alumnos)	Coordinac./evaluac.	120	3	-	3	10
	Teóricas	120	35	22	35	8
	Prácticas	120	14	-	12	3
	Subtotal	120	52	22	50	21
Seminario- Laboratorio (6-20 alumnos)	Coordinac./evaluac.	20	11	-	-	-
	Teóricas	20	2	-	2	2
	Prácticas	20	15	5	30	4
	Subtotal	20	17	5	32	6
Tutoría ECTS (1-5 alumnos)	Coordinac./evaluac.	5	-	-	-	10
	Teóricas	5	0	-	0	0
	Prácticas	5	8	20	62	0
	Subtotal	5	8	20	62	8
Tutoría comp. y preparación de ex.		1	-	30	20	-
Totales			77	72	164	51

<i>Otras consideraciones metodológicas*</i>
Recursos y metodología de trabajo en las actividades presenciales
<p>Las actividades expositivas se apoyan con la utilización de medios audiovisuales, alternando el espacio del aula con la sala de informática y de audiovisuales.</p> <p>Se realizarán normalmente mapas conceptuales de los temas, así como diagramas de flujo si hubiera que explicar procesos operativos.</p> <p>La utilización constante de ejemplos permitirá a los alumnos relacionar los contenidos con sus experiencias personales.</p> <p>Los agrupamientos permitirán desarrollar habilidades y competencias de trabajo en grupo.</p>
Recursos y metodología de trabajo en las actividades semi-presenciales y no presenciales
<p>Los alumnos realizarán trabajos monográficos en grupos de entre 2 y 4 alumnos. Son de carácter aplicado y requieren ciertos conocimientos de métodos de investigación o diseño de proyectos.</p> <p>También se recomienda la exposición de los trabajos, mediante algún programa de presentación multimedia, lo que requerirá previos ensayos en el aula de informática, así como enseñanza del manejo de programas en su caso.</p> <p>Las exposiciones requieren, de igual modo, el entrenamiento en habilidades de comunicación, por lo que se reservan espacios para simulaciones y role-playing.</p> <p>Una importante labor se realiza fuera del aula, por lo que se establece un sistema de comunicación con el profesor a través del correo electrónico y el teléfono.</p>
Recursos y metodología de trabajo para los alumnos que no han alcanzado los requisitos
<p>La evaluación continua permite detectar problemas de aprendizaje, así como identificar a alumnos que no siguen un ritmo adecuado, por lo que se pueden anticipar problemas y poner soluciones. El material de apoyo y la disponibilidad del profesor en tutoría o a través del correo electrónico permite solventar con facilidad este tipo de problemas.</p>
Recursos y metodología de trabajo para desarrollar competencias transversales
<p>La asignatura se presta al desarrollo de competencias transversales: habilidades sociales y de comunicación, dirección de grupos de trabajo, resolución de problemas, toma de decisiones, etc. Por tanto, se realizan sesiones prácticas a modo de taller.</p> <p>Por otro lado, se aprovechan las tutorías para dar retroalimentación al alumno y motivarle hacia el aprendizaje de ciertas habilidades, así como de asunción de actitudes positivas.</p>

V. Evaluación

<i>Criterios de evaluación*</i>		<i>Vinculación</i>	
Descripción		Objetivo	
1. Aplicar los diversos procedimientos y técnicas de análisis, diagnóstico e intervención.		3,4,8,10,11	
2. Diseñar, desarrollar y exponer un proyecto (trabajo monográfico).		2,3,5,7,9,12	
3. Ensayar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.		7,10,11,12	
4. Identificar y analizar aspectos de la realidad relacionados con los contenidos.		1,3,5,6,12	
5. Analizar eficazmente casos de intervención en la empresa		4,7,8,9,10,11	
6. Comprender los conceptos básicos de la materia.		1,2	

<i>Actividades e instrumentos de evaluación</i>		
Seminarios y Tutorías ECTS	-Observación de la participación en las actividades prácticas, sobre todo en las sesiones de trabajo en grupo, las exposiciones individuales, los role-playing, etc. - Evaluación y seguimiento de los trabajos individuales realizados por los alumnos (ejercicios, prácticas, etc.)	30%
Examen final	- Consiste en una prueba objetiva de 30 ítems con tres opciones de respuesta.	70%

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Para el estudio de la asignatura se seguirá, además de los Apuntes del profesor, el Libro: GUILLÉN GESTOSO, C., 2000. *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid, McGraw-Hill.
- Bibliografía complementaria:
- Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
 - Agulló Tomás, E. y otros (2000). *Psicología del trabajo de las organizaciones y de los recursos humanos: nuevas aproximaciones*. Ed. Biblioteca Nueva S.L. Madrid.
 - Argyris, C. (1979), *El individuo dentro de la organización*, Herder, Barcelona
 - Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
 - Bonet, J. & Zamoro, J.M. eds. (1996), *El capital humano y la empresa*, Coopers & Lybrand/Cinco Días, Madrid
 - Costa, M. y López, E. (1996): *Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir y organizar equipos*. Pirámide. Madrid.
 - Davis, Keith y Newstrom, John (1990), *El comportamiento humano en el trabajo*, McGraw Hill,
 - Del Pozo, P. (1993): *Formación de formadores*. Eudema. Madrid.
 - Doral G., A. (2004). *El teletrabajo moderno*. Pearson Educación. Madrid.
 - Durkheim, E. (1993), *La división del trabajo social*, Planeta-Agostini, Barcelona.
 - Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Díaz de Santos, S.A., Madrid.
 - Finkel, L. (1994): *La organización social del trabajo*. Ediciones Pirámide, Madrid.
 - García M., J. y Peiró, J.M. (2000). *El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Fundación Caja. Valencia.
 - Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis. Madrid.
 - Goodale, J.G. (1992): *La entrevista: técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid. Pirámide.
 - Gray, M., Hodson, N., Gordon, G. (1995), *El teletrabajo*. Fundación Universidad Empresa, Madrid.
 - León, J.M^º et al. (eds), (1998). *Psicología social*. Madrid, McGraw-Hill.
 - Mañas, M.A.; González, V. y Peiró, J.M. (2000). *El clima de los equipos de trabajo, determinantes y consecuencias*. Universidad de Almería. Servicio de Publicaciones.
 - Martín García, J. y otros. (2004). *Qué es la psicología del trabajo*. Ed. Biblioteca Nueva S.L. Madrid.
 - Medrano B., G. y Rodríguez L., J. L. (1993): *La formación en las organizaciones*. Eudema. Madrid.
 - Morales, F. et al. (eds), (1999). *Psicología social*. McGraw-Hill. Madrid.
 - Muchinsky, P. (1994). *Psicología aplicada al Trabajo*. Bilbao, DDB.
 - Munduate, L. (1992) *Psicosociología de las Relaciones Laborales*. Barcelona. PPU.
 - Munduate, L. y Martínez, J.M. (2004). *Conflicto y Negociación*. Pirámide. Madrid.
 - Muñoz Adánez, A. (1994): *Métodos creativos para organizaciones*. Eudema. Madrid.
 - Palací D., F. J. y Peiró, J. M. (1995): *La Incorporación a la Empresa*. Edit. Promolibro.
 - Palací, F. J., Osca, A., Ripoll, P. (1995). *Tácticas de socialización organizacional y estrés de rol durante la primera experiencia laboral*. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 11(30), 35-47.
 - Palací Descalls, J. F. (2004). *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. UNED. Madrid.
 - Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vols. I y II. Editorial Síntesis. Madrid.
 - Peiró, J. M. (2001): *Psicología de la organización*. UNED. Madrid.

- Peiró, J. M. (2000): *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Eudema. Madrid
 - Peiró, J. M. y Salvador, A. *Control de Estrés Laboral*. Eudema. Madrid.
 - Peiró, J. M. y Moret, D. (Eds., 1987). *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
 - Peiró, J. M., Prieto, F., Bravo, M. J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P. y Salanova, M. (Comp., 1993). *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.
 - Quintanilla, I. y Bonavía, T. (1993): *Dirección Participativa*. Eudema. Madrid.
 - Quintanilla, I. (1992): *Evaluación y Selección de Personal*. Valencia. Promolibro.
 - Robbins, S.P. 1998. *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Madrid, Prentice Hall.
 - Rodríguez L., J. L. (1993). *La Entrevista en La Empresa*. Madrid. Eudema.
 - Rodríguez Porras, J.M. (1990), *El factor humano en la empresa*. Deusto, Bilbao.
 - Serrano, Gonzalo y Rodríguez, Dámaso (1993), *Negociación en las organizaciones*. Eudema, Madrid.
 - Salanova, M. y otros. (2001). *Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa: un estudio psicosocial*. Universidad Jaime I. Castellón.
 - Schein, E. (1985). *Psicología de la Organización*. Madrid, Prentice Hall.
 - Solé P, F. y Mirabet V., M. (1997): *"Guía para la Formación en la Empresa"*. Edit. Civitas. Madrid.
 - Schultz, D. P. (1991): *Psicología Industrial*. (3ª Edición). Mcgraw-Hill. México.
- Walton, R. E.: *Conciliación de Conflictos Interpersonales: Diálogo Interpersonal y Consultoría de Mediadores*. Segunda Edición. Colección Addison-Wesley Iberoamericana.

Enlaces:

Algunas webs:

- Colegio Oficial de Psicólogos de España. <http://www.cop.es/>. Desde esta página puedes acceder a muchos recursos sobre psicología: bases de datos, revistas, etc.
- Educaweb: educación, formación y trabajo. <http://www.educaweb.com/>. Edita una revista electrónica gratuita que permite mantenerse actualizado en áreas relevantes para el estudiante universitario.
- Buscadores de empleo. Aunque hay otros portales, aquí se indican dos.
Infojob. <http://www.infojobs.net/>
Todotrabajo. <http://canalempleo.abc.es/>
- Apuntes, exámenes, trabajos, etc. El rincón del vago. <http://apuntes.rincondelvago.com/>. Muy utilizada por estudiantes, aunque no sean vagos.

En clase se verán otros sitios web de interés, dependiendo de la temática que se aborde, para lo cual utilizaremos el aula de informática de la facultad.