

**Proyecto docente de la asignatura**

Asignatura	PSICOLOGÍA SOCIAL		
Materia	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN		
Módulo	FORMACIÓN BÁSICA		
Titulación	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS		
Plan	456	Código	42726
Periodo de impartición	1º CUATRIMESTRE	Tipo/Carácter	BÁSICA
Nivel/Ciclo	GRADO	Curso	2º
Créditos ECTS	6 ECTS		
Lengua en que se imparte	ESPAÑOL		
Profesor/es responsable/s	ENRIQUE MERINO TEJEDOR		
Departamento(s)	PSICOLOGÍA		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	enrique.merino@uva.es 921-112358		



1. Situación / Sentido de la Asignatura

1.1 Contextualización

La asignatura de Psicología Social forma parte del Módulo de Formación Básica del Título de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y su núcleo de competencias básicas aparece definido en la memoria formalizada reducida de la Universidad de Valladolid para la verificación de las titulaciones oficiales Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias. Se encuentra ubicada dentro de la materia: Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación, junto a las asignaturas: Psicología del Trabajo, Procesos psicológicos en la toma de decisiones en la empresa y Psicosociología de las relaciones interculturales en la empresa. En esta asignatura se incluyen competencias básicas para el futuro ejercicio profesional del Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y competencias más instrumentales que le permitan la adquisición de otras competencias profesionales, en particular las relacionadas con la capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

1.2 Relación con otras materias

Esta asignatura guarda relación con distintas asignaturas: Psicología del Trabajo, Procesos psicológicos en la toma de decisiones en la empresa y Psicosociología de las relaciones interculturales en la empresa. Asimismo, tiene una estrecha relación con otras materias como por ejemplo Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, y dentro de ésta, en particular con la asignatura: Psicología y Salud Laboral

1.3 Prerrequisitos

Esta asignatura no tiene requisitos previos obligatorios para ser cursada. No obstante, son muy útiles los conocimientos de las nuevas tecnologías a nivel de usuario y un nivel medio de inglés.



2. Competencias

2.1 Generales

Instrumentales

- CG1. Capacidad de análisis y síntesis.
- CG2. Capacidad de organización y planificación.
- CG3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- CG5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- CG6. Capacidad de gestión de la información.
- CG7. Resolución de problemas.
- CG8. Toma de decisiones.

Personales

- CG9. Trabajo en equipos.
- CG13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- CG14. Razonamiento crítico.
- CG15. Compromiso ético.

Sistémicas

- CG16. Aprendizaje autónomo.
- CG17. Adaptación a nuevas situaciones.
- CG18. Creatividad.
- CG19. Liderazgo.
- CG20. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- CG21. Motivación por la calidad.

2.2 Específicas

Disciplinares

- CE6. Psicología del trabajo y técnicas de negociación

Profesionales

- CE13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- CE14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

Académicas

- CE32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- CE33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- CE35. Aplicar los conocimientos a la práctica.
- CE36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.



3. Objetivos

1. Desarrollar habilidades sociales e interpersonales aplicadas en el ámbito organizacional.
2. Desarrollar la capacidad para aplicar técnicas de dirección de grupos.
3. Capacidad para analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones.
4. Conseguir habilidades para negociar en el ámbito organizacional y de mediación laboral.
5. Capacidad para detectar riesgos psicosociales.
6. Capacidad para aplicar técnicas de motivación.
7. Capacidad para aplicar técnicas de mejora del clima laboral.

4. Contenidos

Bloque 1: Bloque I: Fundamentos Teóricos de la Psicología Social

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

La asignatura de Psicología Social se ha incorporado al plan de estudios de esta nueva titulación con el objetivo principal de formar a los alumnos en el funcionamiento de los grupos desde el punto de vista psicosocial. Cada vez es más evidente la importancia de los aspectos humanos y sociales en las empresas, éstas no pueden funcionar sin personas, y la coordinación de las acciones de cada individuo supone un aspecto decisivo en el éxito empresarial. Los objetivos planteados en la asignatura de Psicología Social que aparecen a continuación, pretenden, en su conjunto, acercar al alumno de la titulación Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a las aplicaciones de la psicología en el mundo de la empresa.

b. Objetivos de aprendizaje

1. Asimilar conceptos básicos de la psicología social.
2. Familiarizarse con los conceptos psicosociales fundamentales.
3. Conocer los conceptos y procesos sociocognitivos.
4. Establecer relaciones entre conceptos y entre procesos psicosociales.
5. Conocer los principales modelos teóricos propuestos para el estudio de los procesos psicosociales, señalando puntos de contacto y diferencias.
6. Establecer conexión entre teoría e investigación, de forma que se conozcan a fondo las bases teóricas de las hipótesis de las investigaciones empíricas.
7. Interpretar los resultados de las investigaciones empíricas y comprender su relevancia para las teorías que se contrastan.
8. Estimular en el alumno el establecimiento de relaciones entre los procesos que estudia la psicología social y el ámbito de las organizaciones.
9. Conseguir una experiencia directa con el proceso de investigación empírica.
10. Distinguir y analizar los diferentes modelos teóricos sobre las aportaciones de la psicología social al mundo de la empresa.
11. Conocer y analizar conceptos básicos sobre las actitudes y su medida.

c. Contenidos

1. Psicología Social. Introducción.
2. Cognición y Percepción Social. Heurísticos
3. Procesos de Atribución. Sesgos
4. Actitudes. Conducta y Actitudes



d. Métodos docentes

- Clases magistrales
- Lectura de textos
- Análisis de artículos científicos
- Análisis de casos
- Exposiciones en clase
- Trabajo en pequeños grupos

e. Plan de trabajo

- Presentación en el aula del concepto actual sobre Psicología Social, y la importancia que tiene en el mundo de la empresa. Se utilizará el método de la lección magistral.
- Presentación a través de clase magistral de una breve evolución histórica de la Psicología Social durante los últimos años.
- Análisis y discusión de algún texto relativo a la aplicación de la Psicología Social al mundo de la empresa.

f. Evaluación

1. La adquisición de los conocimientos teórico-conceptuales se evaluarán dentro de una prueba final de evaluación de toda la asignatura: examen.
2. Se evaluarán las lecturas realizadas o las búsquedas de información realizadas relativas al tema objeto de estudio.

g. Bibliografía básica

- De Diego, R. y Chico, M. (2006). *Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- Ovejero Bernal, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero Bernal, A. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A. y Ramos, J. (2011). *Psicología Social Crítica*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Torregrosa, J.R. y Crespo, E. (1984). *Estudios Básicos de Psicología Social*. Barcelona: HORA. Centro de Investigaciones Sociológicas.

h. Bibliografía complementaria

- Aronson, E. (2000). *El Animal Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Baron, R.A. y Byrne, D. (1998). *Psicología Social*. Madrid: Prentice Hall.
- Cialdini, R.B. (1990). *Influencia. Ciencia y práctica*. Barcelona: Servicio Universidad.
- Cuadrado, I., Gaviria, E. y López-Sáez, M. (2007). *Cuaderno de Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Huici, C. y Morales, J.F. (dirs.). (2004). *Psicología de Grupos I. Estructura y procesos*. Madrid: UNED
- Huici, C. y Morales, J.F. (dirs.). (2004). *Psicología de Grupos II. Métodos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: UNED
- Kanter, R.M. (1984). *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Kelly, J.A. (2002). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: DDB.
- Lamberth, J. (1989). *Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- Lazarus, R.S. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: DDB.
- Lee, B. (1997). *The power principle*. New York: Simon & Schuster.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lindesmith, A.R., Strauss, A.L. y Denzin, N.K. (2006). *Psicología Social*. Madrid: Siglo XXI. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Marcum, D., Smith, S. y Khalsa, M. (2003). *Business think*. Bilbao: Deusto.
- Merino, E. (2000). Expectativas de autoeficacia y orientación laboral. En M.A. Carbonero, S. Lucas y L.J. Martín, *Formación de formadores: estrategias de orientación laboral* (pp. 89-104). Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Merino, E., Carbonero, M.A., Moreno, B. y Morante, M.E. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18 (3), 419-424.
- Morales, J.F. (ed.). (1999). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Morales, J.F. y Huici, C. (eds.). (1999). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill
- Morales, J.F. y Huici, C. (dirs.). (2003). *Estudios de Psicología Social*. Madrid: UNED.
- Morales, J.F., Moya, M.C., Gaviria, E. y Cuadrado, I. (Coords.) (2007). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.



- Morales, J.F., Huici, C., Gaviria, E y Gómez, A. (Coords.). (2008). *Método, Teoría e Investigación en Psicología Social*. Madrid: Pearson.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4), 627-632.
- Moya, M.C. (coord.). (1998). *Prácticas de Psicología Social*. Madrid: UNED.
- O'Neill, B. (2003). *Cómo evaluar y mejorar su capacidad de liderazgo*. Barcelona: Gestión 2000.
- Pascale, R.T. (1990). *Managing on the edge*. New York: Simon & Schuster.
- Peters, T. (1990). *Del caos a la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Puchol, L. (Coord.) (2003). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Raymark, P.H., Schmit, M.J. y Guion, R.M. (1997). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Trías, F. y Rovira, A. (2004). *La buena suerte*. Barcelona: Urano.
- Vega, M.T. y Garrido, E. (Coord.) (1998). *Psicología de las organizaciones*. Salamanca: Amarú.

i. Recursos necesarios

Dominio de informática y nuevas tecnologías a nivel de usuario.

Bloque 2: Bloque II: Procesos interpersonales.

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

La Psicología Social es una herramienta fundamental para comprender de un modo adecuado la interacción social. Las intervenciones desde este punto de vista tienen que entender el comportamiento humano como un producto de la interacción social. Por tanto, es fundamental que el alumnado conozca las características básicas de la Psicología Social en el marco de la interacción entre las personas.

b. Objetivos de aprendizaje

1. Conocer medios y estrategias para fomentar el cambio de actitudes.
2. Comprender cómo actúan los principios de influencia al aplicarlos como regla heurística de acción.
3. Conocer el funcionamiento de las principales tácticas de influencia basadas en cada uno de los principios de influencia.
4. Analizar el proceso de la agresión.
5. Identificar los factores que están produciendo la agresión así como conocer los mecanismos psicológicos y sociales que actúan en cada caso.

c. Contenidos

1. Cambio de actitudes. Persuasión
2. Técnicas de manipulación interpersonal
3. Agresión

d. Métodos docentes

- Clases magistrales.
- Lectura y discusión de textos (divulgativos y científicos).
- Trabajo en pequeños grupos: seminarios de preparación de debates; preparación de exposiciones sobre diferentes aspectos de la asignatura.
- Realización de supuestos prácticos.
- Estudio de casos.
- Visionado de documentales.
- Manejo y aplicación de técnicas de diagnóstico y evaluación.



e. Plan de trabajo

- Presentación en el aula de los conceptos, métodos y técnicas en el marco de la Psicología Social, utilizando el método de la lección magistral.
- Trabajo de campo o resolución de supuestos prácticos: realización de prácticas de recogida de información.
- Estudio de casos prácticos, a través del estudio de casos se simularán posibles situaciones para ser observadas, evaluadas e interpretar los resultados obtenidos.
- Actividades en el aula relativas al seguimiento individual o grupal de situaciones de observación o evaluación simuladas y extraídas de la práctica. Se propone la realización de una carpeta de actividades. Método de estudio de casos y aprendizaje basado en problemas.
- Se procurará utilizar la plataforma MOODLE como apoyo al trabajo en la asignatura.

f. Evaluación

1. Se evaluarán las actividades prácticas como el trabajo de campo, el estudio de casos, etc.
2. La adquisición de los conocimientos teórico-conceptuales se evaluarán dentro de una prueba final de evaluación de ese tipo de conocimientos de toda la asignatura: examen.

g. Bibliografía básica

- De Diego, R. y Chico, M. (2006). *Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- Ovejero Bernal, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero Bernal, A. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A. y Ramos, J. (2011). *Psicología Social Crítica*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Torregrosa, J.R. y Crespo, E. (1984). *Estudios Básicos de Psicología Social*. Barcelona: HORA. Centro de Investigaciones Sociológicas.

h. Bibliografía complementaria

- Aronson, E. (2000). *El Animal Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Baron, R.A. y Byrne, D. (1998). *Psicología Social*. Madrid: Prentice Hall.
- Cialdini, R.B. (1990). *Influencia. Ciencia y práctica*. Barcelona: Servicio Universidad.
- Cuadrado, I., Gaviria, E. y López-Sáez, M. (2007). *Cuaderno de Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Huici, C. y Morales, J.F. (dirs.). (2004). *Psicología de Grupos I. Estructura y procesos*. Madrid: UNED
- Huici, C. y Morales, J.F. (dirs.). (2004). *Psicología de Grupos II. Métodos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: UNED
- Kanter, R.M. (1984). *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Kelly, J.A. (2002). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: DDB.
- Lamberth, J. (1989). *Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- Lazarus, R.S. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: DDB.
- Lee, B. (1997). *The power principle*. New York: Simon & Schuster.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lindesmith, A.R., Strauss, A.L. y Denzin, N.K. (2006). *Psicología Social*. Madrid: Siglo XXI. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Marcum, D., Smith, S. y Khalsa, M. (2003). *Business think*. Bilbao: Deusto.
- Merino, E. (2000). Expectativas de autoeficacia y orientación laboral. En M.A. Carbonero, S. Lucas y L.J. Martín, *Formación de formadores: estrategias de orientación laboral* (pp. 89-104). Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Merino, E., Carbonero, M.A., Moreno, B. y Morante, M.E. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18 (3), 419-424.
- Morales, J.F. (ed.). (1999). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Morales, J.F. y Huici, C. (eds.). (1999). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill
- Morales, J.F., Moya, M.C., Gaviria, E. y Cuadrado, I. (Coords.) (2007). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Morales, J.F., Huici, C., Gaviria, E. y Gómez, A. (Coords.). (2008). *Método, Teoría e Investigación en Psicología Social*. Madrid: Pearson.
- Morales, J.F. y Huici, C. (dirs.). (2003). *Estudios de Psicología Social*. Madrid: UNED.



- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4), 627-632.
- Moya, M.C. (coord.). (1998). *Prácticas de Psicología Social*. Madrid: UNED.
- O'Neill, B. (2003). *Cómo evaluar y mejorar su capacidad de liderazgo*. Barcelona: Gestión 2000.
- Pascale, R.T. (1990). *Managing on the edge*. New York: Simon & Schuster.
- Peters, T. (1990). *Del caos a la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Puchol, L. (Coord.) (2003). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Raymark, P.H., Schmit, M.J. y Guion, R.M. (1997). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Trías, F. y Rovira, A. (2004). *La buena suerte*. Barcelona: Urano.
- Vega, M.T. y Garrido, E. (Coord.) (1998). *Psicología de las organizaciones*. Salamanca: Amarú.

i. Recursos necesarios

Dominio de informática y nuevas tecnologías a nivel de usuario.

Bloque 3: **Bloque III: Procesos grupales y sociales**

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

Uno de los aspectos más genuinos de la Psicología Social es su explicación de cómo funcionan los grupos. En este bloque veremos procesos que tienen lugar dentro de los grupos, como el liderazgo, la cohesión, o el pensamiento grupal, así como procesos que surgen cuando unos grupos se relacionan con otros.

b. Objetivos de aprendizaje

1. Comprender que los seres humanos somos miembros de numerosos grupos (étnicos, religiosos, de género, etc.), y que esta pertenencia determina en gran medida nuestra forma de percibir la realidad y la forma en la que los demás nos perciben
2. Conocer qué es el prejuicio, así como sus manifestaciones y los factores subyacentes
3. Establecer la relación entre estereotipo, prejuicio y discriminación.
4. Conocer y analizar las principales aportaciones de la psicología social al estudio de los grupos.
5. Identificar los principales procesos de grupo.
6. Definir adecuadamente el liderazgo clarificando sus principales dimensiones.
7. Sistematizar las principales características de algunas aproximaciones teóricas al tema del liderazgo diferenciándolas entre sí y comprendiendo sus peculiaridades y sus limitaciones.
8. Identificar las principales características de la influencia social.

c. Contenidos

1. Estereotipos, prejuicio y discriminación. Psicología Social del género.
2. Psicología social de los grupos. Liderazgo. Influencia Social.
3. Comportamientos colectivos.

d. Métodos docentes

Actividades presenciales:

- Clase magistral.
- Seminario práctico y prácticas: Trabajos teóricos y prácticos, de preparación de los seminarios, lectura y análisis de textos (divulgativos y científicos), artículos científicos, de casos y supuestos prácticos, actividades para exponer y debatir en el aula, etc.
- Búsqueda de documentación.
- Elaboración de trabajo en grupo y exposición y debate en el aula.
- Visionado de documentales.



- Manejo y aplicación de técnicas de diagnóstico y evaluación.
- Tutoría individual o grupal y otras actividades.
- Evaluación.

Actividades no presenciales:

- Estudio autónomo individual o en grupo de los contenidos teóricos y prácticos.
- Preparación y elaboración de trabajos.
- Consultas bibliográficas, Internet.
- Tutorías no presenciales.

e. Plan de trabajo

- Presentación por el profesor en el aula de los aspectos básicos de la intervención con grupos.
- Contextualización de los diferentes modelos de funcionamiento de los grupos y papel de los profesionales intervinientes.
- Análisis y debate sobre diversos modelos de intervención.
- Seminarios y tutorías centrados en el estudio de casos prácticos y en el trabajo sobre diversos programas de intervención con grupos.

f. Evaluación

1. La evaluación de conocimientos teórico conceptuales se hará en la prueba final escrita tipo tests.
2. También se evaluarán las actividades de búsqueda de información y documentos, análisis de los mismos, el trabajo en grupo para elaborar su exposición en el aula y la exposición ante el grupo del trabajo realizado.

g. Bibliografía básica

- De Diego, R. y Chico, M. (2006). *Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- López-Yarto, L. (1997). *Dinámica de Grupos. Cincuenta años después*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Ovejero Bernal, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero Bernal, A. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A. y Ramos, J. (2011). *Psicología Social Crítica*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Torregrosa, J.R. y Crespo, E. (1984). *Estudios Básicos de Psicología Social*. Barcelona: HORA. Centro de Investigaciones Sociológicas.

h. Bibliografía complementaria

- Aronson, E. (2000). *El Animal Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Baron, R.A. y Byrne, D. (1998). *Psicología Social*. Madrid: Prentice Hall.
- Cialdini, R.B. (1990). *Influencia. Ciencia y práctica*. Barcelona: Servicio Universidad.
- Cuadrado, I., Gaviria, E. y López-Sáez, M. (2007). *Cuaderno de Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Huici, C. y Morales, J.F. (dirs.). (2004). *Psicología de Grupos I. Estructura y procesos*. Madrid: UNED
- Huici, C. y Morales, J.F. (dirs.). (2004). *Psicología de Grupos II. Métodos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: UNED
- Kanter, R.M. (1984). *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Kelly, J.A. (2002). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: DDB.
- Lamberth, J. (1989). *Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- Lazarus, R.S. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: DDB.
- Lee, B. (1997). *The power principle*. New York: Simon & Schuster.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lindesmith, A.R., Strauss, A.L. y Denzin, N.K. (2006). *Psicología Social*. Madrid: Siglo XXI. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Marcum, D., Smith, S. y Khalsa, M. (2003). *Business think*. Bilbao: Deusto.
- Merino, E. (2000). Expectativas de autoeficacia y orientación laboral. En M.A. Carbonero, S. Lucas y L.J. Martín, *Formación de formadores: estrategias de orientación laboral* (pp. 89-104). Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Merino, E., Carbonero, M.A., Moreno, B. y Morante, M.E. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18 (3), 419-424.
- Morales, J.F. (ed.). (1999). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Morales, J.F. y Huici, C. (eds.). (1999). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill



- Morales, J.F., Moya, M.C., Gaviria, E. y Cuadrado, I. (Coords.) (2007). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Morales, J.F., Huici, C., Gaviria, E y Gómez, A. (Coords.). (2008). *Método, Teoría e Investigación en Psicología Social*. Madrid: Pearson.
- Morales, J.F. y Huici, C. (dirs.). (2003). *Estudios de Psicología Social*. Madrid: UNED.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4), 627-632.
- Moya, M.C. (coord.). (1998). *Prácticas de Psicología Social*. Madrid: UNED.
- O'Neill, B. (2003). *Cómo evaluar y mejorar su capacidad de liderazgo*. Barcelona: Gestión 2000.
- Pascale, R.T. (1990). *Managing on the edge*. New York: Simon & Schuster.
- Peters, T. (1990). *Del caos a la excelencia*. Barcelona: Folio.
- Puchol, L. (Coord.) (2003). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Raymark, P.H., Schmit, M.J. y Guion, R.M. (1997). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Trías, F. y Rovira, A. (2004). *La buena suerte*. Barcelona: Urano.
- Vega, M.T. y Garrido, E. (Coord.) (1998). *Psicología de las organizaciones*. Salamanca: Amarú.

i. Recursos necesarios

Dominio de informática y nuevas tecnologías a nivel de usuario.

5. Métodos docentes y principios metodológicos

Actividades presenciales:

- Clase magistral.
- Seminario práctico y prácticas: Trabajos teóricos y prácticos, de preparación de los seminarios, lectura y análisis de textos (divulgativos y científicos), artículos científicos, de casos y supuestos prácticos, actividades para exponer y debatir en el aula, etc.
- Búsqueda de documentación.
- Elaboración de trabajo en grupo y exposición y debate en el aula.
- Visionado de documentales.
- Manejo y aplicación de técnicas de diagnóstico y evaluación.
- Tutoría individual o grupal y otras actividades.
- Evaluación.

Actividades no presenciales:

- Estudio autónomo individual o en grupo de los contenidos teóricos y prácticos.
- Preparación y elaboración de trabajos.
- Consultas bibliográficas, Internet.
- Tutorías no presenciales.

6. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Clases teórico-prácticas (T/M)	20	Estudio y trabajo autónomo individual y/o grupal	90
Clases prácticas de aula (A)	16		
Laboratorios (L)	0		
Prácticas externas, clínicas o de campo	0		
Seminarios (S)	14		
Otras actividades	10		
Total presencial	60	Total no presencial	90

7. Sistema y características de la evaluación

OPCIÓN NO ASISTENCIAL

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Prueba escrita	100%	
Para superar la asignatura el alumno deberá sacar un 5 en la prueba escrita, tanto en la convocatoria ordinaria como en el resto.		

OPCIÓN ASISTENCIAL

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Prueba escrita	60%	
Estudios de casos y resolución de problemas	15%	Se incluye la evaluación de las prácticas
Trabajo cooperativo	20%	Incluye la valoración de los trabajos en grupo realizados en los seminarios
Actitud y participación del alumno	5%	

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

El alumno podrá optar entre una evaluación asistencial o no asistencial, para acogerse a la primera opción el alumno deberá asistir al 70% de las clases. En caso de optar por la modalidad no asistencial el alumno será evaluado sólo mediante un examen que seguirá las directrices que aparecen a continuación. Su evaluación en la asignatura estará vinculada íntegramente a la nota obtenida en el examen, debiendo obtener más de 5 puntos para aprobar.

- Convocatoria ordinaria:**

LA PRUEBA ESCRITA CONSISTIRÁ EN UN EXAMEN TIPO TEST CON 30 PREGUNTAS Y TRES ALTERNATIVAS CADA UNA. En la prueba objetiva hay que tener en cuenta que los errores penalizan. En este caso, conviene abstenerse de contestar a las preguntas que no se conocen porque, si uno se equivoca, no se sumarán puntos y restarán de los que ya se habían acumulado por aciertos a preguntas anteriores.

Los alumnos deben conocer la fórmula que se aplica para calcular la puntuación final, que es la siguiente:

$$P = A - \frac{E}{n - 1}$$

Donde:

P = puntuación final.

A = número de aciertos.

E = número de errores.

n = número de respuestas alternativas entre las cuales hay una correcta.

En el caso de la asignatura que nos ocupa el número de alternativas es 3, por lo que el número de errores se divide entre 2.



La nota de corte para aprobar la prueba escrita se establece en 4 puntos para la opción asistencial. La otra mitad de la nota definitiva, configurada por estudio de casos y resolución de problemas y trabajo cooperativo, también deberá ser superior a 4 puntos.

Finalmente, para superar la asignatura, la nota media de ambas partes deberá ser superior o igual a 5 puntos.

Para obtener la calificación definitiva se aplicarán los porcentajes arriba expuestos.

En la evaluación del trabajo cooperativo se valora el trabajo escrito y la exposición en clase a partes iguales

- **Convocatoria extraordinaria:**

La prueba escrita consistirá en una serie de preguntas a desarrollar. El alumno debe sacar una puntuación superior o igual a 4 puntos en la opción asistencial. Los alumnos que no hayan superado la otra mitad de la asignatura, deberán presentar los trabajos para llegar como mínimo a 4 puntos.

Para superar la asignatura, la nota media de ambas partes deberá ser superior o igual a 5 puntos.

Para obtener la calificación definitiva se aplicarán los porcentajes arriba expuestos.

En la opción no asistencial la evaluación del alumno estará vinculada íntegramente a la nota del examen, debiendo sacar más de un 5 para aprobar.

- **Otras convocatorias:**

La prueba escrita consistirá en una serie de preguntas a desarrollar. El alumno debe sacar una puntuación superior o igual a 5 puntos, tanto en la opción asistencial como en la no asistencial.

8. Consideraciones finales

Es muy importante que el alumno tome una decisión reflexionada sobre la elección entre opción asistencial y no asistencial.