

Asignatura:	PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES		
Profesor:	Ángel Márquez de Lara		
Correo electrónico:	angelmarquez@universidadcisneros.es		
Curso:	3º B	Semestre:	1º

Concurrir a la convocatoria de esta asignatura entraña la aceptación, por parte del alumno, de los procedimientos y normas que se detallan en este documento. Así mismo, el alumno, se hace responsable de haberlo leído y entendido con la debida antelación, es decir, en los primeros momentos del desarrollo de la asignatura.

Por otro lado, el alumno se compromete a guardar la confidencialidad de las prácticas, para que los alumnos de los distintos grupos de prácticas y los futuros alumnos que las realicen en cursos siguientes, sigan disfrutando del aprendizaje que estas generan.

[1] Objetivos

Esta asignatura se ciñe a los objetivos docentes establecidos por el Departamento de Psicología Social de la UCM, que son los siguientes:

Introducir al alumnado en el conocimiento teórico y práctico de las organizaciones sociales y, de forma más específica, procurar que adquieran las siguientes destrezas o competencias:

- Comprender los conceptos básicos de la Psicología de las Organizaciones
- Identificar los procesos básicos que se producen en las organizaciones
- Iniciarse en el diagnóstico real de los procesos de organizaciones concretas
- Iniciarse en técnicas y/o procedimientos de intervención organizacional

Competencias Generales:

CG1: Conocer y comprender las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología.

CG2: Conocer y comprender las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos.

CG5: Conocer y comprender los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.

CG6: Conocer y comprender los métodos de investigación y las técnicas de análisis de datos.

CG9: Identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos.

CG11: Seleccionar y administrar técnicas e instrumentos propios y específicos de la Psicología.

CG14: Elaborar informes psicológicos orales y escritos en distintos ámbitos de actuación.

Competencias Transversales

CT1: Análisis y síntesis

CT2: Elaboración y defensa de argumentos adecuadamente fundamentados.

CT3: Resolución de problemas y toma de decisiones dentro del área de la Psicología.

CT4: Aplicar los conocimientos al propio trabajo o vocación de una forma profesional.

- CT5:** Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes dentro del área de la Psicología para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CT6:** Trabajo en equipo y colaboración con otros profesionales.
- CT7:** Pensamiento crítico y, en particular, capacidad para la autocrítica.
- CT8:** Habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía y, en particular, para el desarrollo y mantenimiento actualizado de las competencias, destrezas y conocimientos propios de la profesión.
- CT9:** Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

Competencias Específicas:

- CE7:** Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE8:** Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
- CE9:** Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e inter-organizacional.
- CE10:** Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

[2] Sentido y contexto

La asignatura de Psicología de las Organizaciones es capital en la formación de un psicólogo desde los siguientes puntos de vista:

- **PROFESIONAL:** la actividad del psicólogo, sea cual sea su itinerario formativo, se desempeña necesariamente dentro de una organización (colegio, hospital, gabinete privado, empresa, laboratorio de investigación, etc)
- **CURRICULAR:** supone la base imprescindible para asignaturas vinculadas los ámbitos del trabajo y la inserción social.
- **PERSONAL:** como seres sociales que somos, vivimos en estructuras organizacionales, de ahí la necesidad de conocer su estructura, sistemas de comunicación, filosofía y cultura, etc desde un punto de vista psicológico.

Al cursar esta asignatura, el alumno aprenderá los siguientes elementos esenciales:

- El estudio psicosocial de las organizaciones.
- El diseño de las organizaciones.
- Procesos y funcionamiento de las organizaciones.
- Resultados y eficacia de las organizaciones.

[3] Requisitos previos y dificultades más frecuentes

Si bien no existen más requisitos que los exigidos para acceder a los estudios universitarios para cursar esta asignatura, es fundamental que los alumnos de Psicología de las Organizaciones sepan expresarse en castellano de forma clara y gramaticalmente correcta, tanto por escrito como oralmente.

También es necesario ser capaz de leer textos en idioma inglés de forma comprensiva.

**[4] Actividades educativas presenciales:
dinámica de las clases teóricas**

Tal como consta en la ficha oficial de la Universidad Complutense, el temario teórico de la asignatura es el siguiente:

Parte I. EL ESTUDIO PSICOSOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

1. Organizaciones y comportamiento organizacional.
2. Evolución histórica del estudio del comportamiento organizacional.
3. Las organizaciones en las sociedades actuales.
4. Métodos de investigación en psicología de las organizaciones.

Parte II. EL DISEÑO DE LAS ORGANIZACIONES

5. Estructuras organizacionales.
6. Nuevas tecnologías y organizaciones.
7. Equipos de trabajo y dinámicas grupales.
8. Socialización organizacional.
9. Innovación, cambio y desarrollo organizacional.

Parte III. PROCESOS Y FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL

10. Poder y política en las organizaciones.
11. Liderazgo en las organizaciones.
12. Comunicación en las organizaciones.
13. Toma de decisiones en las organizaciones.
14. Cultura y clima organizacional.
15. Aprendizaje organizacional.
16. Conflicto y negociación en las organizaciones.

Parte IV. RESULTADOS ORGANIZACIONALES

17. Análisis de la eficacia organizacional.
18. Intervención en las organizaciones.

A efectos didácticos y de desarrollo de las clases, los contenidos teóricos recogidos en el programa de la asignatura se reorganizarán según el siguiente esquema:

1. Organizaciones y comportamiento organizacional.
2. Evolución histórica del estudio del comportamiento organizacional.
3. Estructuras organizacionales.
4. Poder, Dirección y Liderazgo en las Organizaciones.
5. La Cultura Organizacional.
6. Innovación y Cambio en las Organizaciones.
7. Socialización Organizacional.
8. Comunicación en las Organizaciones.
9. Conflicto y Negociación en las Organizaciones.
10. Psicología Organizacional Positiva.

El abordaje del temario teórico se realizará mediante distintas metodologías, según sea lo más indicado para favorecer un aprendizaje experiencial y profundo: lecciones magistrales, seminarios, talleres de trabajo en equipo, trabajo sobre documentos, aprendizaje basado en problemas, debates y discusiones, exposiciones, etc. En cualquiera de estas metodologías es preciso que los alumnos participen de forma activa con las dudas y reflexiones pertinentes que puedan ir surgiendo.

[5] Actividades educativas presenciales: dinámica de las clases prácticas

El programa de prácticas de la asignatura se corresponde con el programa teórico de la ficha oficial. Por lo tanto, a efectos didácticos y de desarrollo de las clases, se aplicará la reorganización de los contenidos expresada en el apartado [4] Actividades educativas presenciales: dinámica de las clases teóricas.

Las clases prácticas se llevarán a cabo en grupos pequeños. Para ello, cada clase se subdividirá en dos subgrupos, que asistirán de forma quincenal a dos horas de trabajo presencial.

Durante estas dos horas, los subgrupos trabajarán en pequeños equipos (3-5 miembros) sobre los materiales que el profesor estime mejor ilustran los contenidos teóricos correspondientes, aplicando distintas técnicas de trabajo grupal.

[6] Actividades educativas no presenciales: trabajo autónomo

Con objeto de alcanzar un aprendizaje contextualizado de la materia, todos los alumnos de Ps. Organizaciones deberán presentar un trabajo grupal (máximo 4 alumnos) vinculado a los contenidos teóricos abordados en clase.

[7] Régimen de tutorías

El contacto directo con el profesor a través de las tutorías es una parte esencial de la formación universitaria, y posibilita que el desarrollo del proceso de aprendizaje del alumno venga orientado por el profesor con atención a los intereses, al potencial y a las dificultades particulares de cada alumno.

Existe por tanto, en la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros, tanto un régimen de tutorías voluntarias, al que el alumno puede recurrir siempre que lo precise, como un régimen de tutorías obligatorias, cuyo incumplimiento imposibilita la superación de la asignatura.

Las tutorías obligatorias de Psicología de las Organizaciones se realizarán durante la última hora de clase. Tales sesiones tienen dos grandes objetivos:

- Evaluar la organización y el rendimiento de los equipos de trabajo durante las clases prácticas
- Identificar los posibles errores conceptuales o aplicados que pudieran sufrir los alumnos, a título personal.

Teniendo en cuenta estos objetivos, todos los equipos de trabajo deberán asistir a tutorías obligatorias al menos cuatro veces durante el semestre. En las primeras semanas de clase, cada profesor explicará el régimen de tutorías obligatorias propio de su grupo.

Además de las tutorías obligatorias, los alumnos cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría, en horas concertadas personalmente con el profesor **Ángel Márquez** si se encuentran con dificultades para asimilar alguna cuestión o abordar alguna actividad educativa, o si desean ampliar la bibliografía sobre algún tema en particular. Además, los alumnos que lo deseen podrán ponerse en contacto el profesor a través de la dirección de correo electrónico que figura al principio de este documento o bien por medio del Campus Virtual.

[8] Procedimientos de evaluación

Respetando la filosofía del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), los contenidos teóricos y prácticos de la asignatura de Psicología de las Organizaciones se evalúan de forma continua e indivisible a lo largo del semestre.

La nota final de la asignatura de compondrá de tres partes:

1. Un examen final de la asignatura, que supondrá un **60%** de la calificación.
2. Evaluación Continua: **25%**
3. Actividades presenciales y no presenciales, que supondrá un **15%** de la calificación.

El examen final consistirá en una prueba de evaluación sobre contenidos teóricos, constará de preguntas cortas y en su caso de desarrollo.

El comportamiento reiteradamente negativo en clase que suponga la expulsión del alumno de la misma, implicará el suspenso de la asignatura independientemente de la nota obtenida en el examen final.

[9] Asistencia y comportamiento en clase

La asistencia a clase es obligatoria y, acompañada de una actitud atenta e intelectualmente activa, forma parte esencial del proceso de aprendizaje.

La División de Psicología del CES Cardenal Cisneros considera que la ausencia de más de 14 horas de clase en una asignatura constituye una pérdida irreparable de oportunidades de aprendizaje para el alumno, que impide la consecución efectiva de los objetivos de la asignatura. En consecuencia, **todos los alumnos que acumulen más de 14 horas de ausencia no justificada a una asignatura recibirán sin excepciones la calificación de No Presentado (NP) en dicha asignatura**, sin perjuicio de su derecho a presentarse a cualquier prueba de evaluación que se convoque y de conocer a título informativo la calificación que pudiera obtener en ella.

Obtendrán **medio punto adicional**, que se sumará directamente a su calificación final de la asignatura, todos aquellos alumnos que asistan a la totalidad de las horas de clase de dicha asignatura, o que tengan sólo tres o menos ausencias. Los alumnos que acumulen más de tres ausencias, siempre y cuando éstas obedezcan a motivos debidamente justificados, podrán si lo desean recuperar la posibilidad de obtener la bonificación de medio punto; para ello, deberán atender a las actividades educativas complementarias que en cada caso les indique el profesor.

En caso de que, por algún motivo justificado, tuvieras que dejar de asistir a clase durante un periodo prolongado, la División adoptará con carácter general las medidas oportunas para paliar los efectos que dicha ausencia pudiera tener en tu rendimiento académico. Si te ves en estas circunstancias, comunícaselo cuanto antes a los Coordinadores de la División, quienes lo pondrán en conocimiento de tus profesores y tutores. **La justificación de una ausencia se realizará siempre ante los Coordinadores de la División en el plazo de diez días lectivos a partir de la reincorporación del alumno a clase, nunca ante el propio profesor.**

Durante las clases, **es preciso guardar un meticuloso respeto a la actividad de tus compañeros y del profesor.** Los alumnos que no lo hagan y, por tanto, obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros y el suyo propio, así como los alumnos que dediquen el tiempo de clase a actividades que no sean las de naturaleza educativa que el profesor haya indicado, serán advertidos explícitamente por el profesor, al menos en una ocasión, de que si persisten en su actitud la hora de clase en la que se produce el incidente se contabilizará a todos los efectos como una ausencia no justificada. En caso de que el alumno persista después de ese aviso, el profesor contabilizará la ausencia en su registro de asistencia a clase. Si el alumno persiste en actitudes que obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros y el suyo propio, el profesor podrá además expulsarlo del aula.

A los efectos descritos en el párrafo anterior, **la utilización en clase de medios electrónicos –ordenadores portátiles, teléfonos móviles u otros– para cualquier fin de naturaleza no educativa, excepto aquellos que hayan sido expresamente autorizados por el profesor, recibe expresamente la consideración de falta de respeto a la actividad de los compañeros y el profesor.**

Además de esta normativa de carácter general, el profesor tiene libertad para determinar cualquier otra norma de comportamiento compatible con las anteriores.

[10] Plagio y comportamiento académico deshonesto

La utilización deliberada de tesis, ideas, expresiones o cualquier otro material fruto del esfuerzo investigador o creativo de un autor (que no pertenezcan, por tanto, al conocimiento común) sin citar su fuente constituye plagio. **El plagio es un delito** que “atenta contra los derechos fundamentales que dimanar de la creación de una obra”, y “lesiona las facultades morales del autor sobre su creación, al tiempo que perjudica también los derechos de explotación. Del mismo modo, el delito de plagio atenta contra el interés público en sus diversas facetas en la medida en que la obra plagiada, por no ser original, engaña al consumidor”, ya que “con la suplantación se pierde el vínculo que existe entre el verdadero autor y el fruto de su espíritu creador”. (Virgilio, s/f). Como nos recuerda este mismo autor, el Tribunal Supremo ha señalado que:

"Hay plagio cuando se suprime y prescinde del creador de la obra poniendo a otro en su lugar, siendo la persona más que la cosa que sufre el atentado perpetrado por el plagiarlo, al ser esa personalidad la que desaparece, permaneciendo la obra más o menos incólume" (27 de abril de 1978).

"También hay plagio cuando se trata de copiar la idea original o auténtica de una manera servil o falsificada de forma que induzca a error sobre la autenticidad o imitación, haciéndolo de modo parcial o total, y efectuando una

suplantación para presentar como propia una obra ajena y aprovecharse de la firma inédita e intelectual de su autor" (13 de febrero de 1984).

En todo caso, el plagio es **una conducta indigna de un estudiante universitario**, y que vulnera la presunción de honorabilidad que la Universidad le ha otorgado al acogerlo como miembro de la institución. La declaración sobre el plagio de Capital Community College (Hartford, CT) señala, acertadamente, que: "Como mínimo, [...] los estudiantes que cometen plagio se engañan a sí mismos, sustrayéndose de la experiencia de ser miembros responsables de la comunidad académica, y engañan a sus compañeros de clase pretendiendo haber aportado una contribución original que es, de hecho, una mera copia". (Capital Community College, s/f). Además, el plagio supone un atentado contra el buen nombre del colectivo profesional al que el alumno aspira a pertenecer tras su graduación.

Por todo ello, la División de Psicología del C.E.S. Colegio Universitario Cardenal Cisneros no tolerará ninguna manifestación de plagio en los trabajos académicos de los alumnos. La primera ocasión en que un alumno incurra en plagio en un trabajo académico, el trabajo recibirá una calificación de cero puntos, y el hecho se pondrá en conocimiento de los tutores de la División. El alumno que incurriera en plagio en ocasiones sucesivas obtendría automáticamente la calificación de Suspenso en la convocatoria en vigor, independientemente de sus resultados en exámenes u otros mecanismos de evaluación.

Los alumnos que no tengan completamente claro el concepto de plagio o que alberguen alguna duda sobre la forma correcta de citar la fuente en un caso concreto deberán siempre consultar previamente con sus profesores, que les prestarán el asesoramiento que necesiten.

Todo comportamiento académicamente deshonesto que implique la suplantación de la personalidad o del esfuerzo intelectual de otro, aun cuando por cualquier motivo no constituyera jurídicamente un caso de plagio, tendrá las mismas consecuencias académicas que el plagio –así, por ejemplo, sucederá si un alumno ha presentado en cualquier prueba de evaluación o actividad educativa frutos del trabajo ajeno como si lo fueran del propio, ha encubierto su ausencia de una sesión de clase o contribuido a encubrir la de un compañero, etc. En particular, la suplantación de la identidad de un compañero en el marco del procedimiento de control de asistencia a clase será sancionada con la pérdida de cualquier posible bonificación por asistencia regular, y el hecho se pondrá en conocimiento de los tutores de la División. El alumno que incurriera en suplantación de la identidad de un compañero en ocasiones sucesivas obtendría automáticamente la calificación de No Presentado en la convocatoria en vigor, con independencia de sus resultados en exámenes u otros mecanismos de evaluación.

También se considera comportamiento académicamente deshonesto la manipulación o alteración, de forma individual o colectiva, de las condiciones en las que el profesor, según su criterio docente, ha estipulado que se realice una prueba de evaluación, así como la sustracción total o parcial de dichas pruebas de evaluación, ya sean de carácter continuo, oficial o extraordinario, y por cualquier método que ésta se realice (fotografía de exámenes con dispositivos móviles, memorización de preguntas para su posterior difusión, etc). En caso de producirse dicha actividad, las consecuencias académicas serán idénticas a las del plagio, sin perjuicio de otras de mayor severidad, que la Dirección del Centro pueda adoptar a tenor de la gravedad de los hechos.

REFERENCIAS

Capital Community College (s/f). "A Statement on Plagiarism". Recuperado el 22 de octubre de 2004 de la World Wide Web: <http://webster.commnet.edu/mla/plagiarism.shtml>

Virgilio, P. (s/f). "El plagio como ilícito penal", *Ventana Legal*. Recuperado el 22 de octubre de 2004 de la World Wide Web: http://www.ventanalegal.com/revista_ventanalegal/plagio_ilicito.htm

[11] Calificación final en periodo ordinario

Siguiendo la filosofía del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la calificación final de la asignatura Psicología de las Organizaciones será una puntuación media entre los conocimientos teóricos y prácticos demostrados por el alumno.

Tales conocimientos se evaluarán a través de la siguiente ponderación de las actividades presenciales y no presenciales:

- 1) Calificación obtenida en el examen final (convocatoria oficial): **60%**
- 2) Evaluación continua contenidos teóricos: **25%**
- 3) Actividades-Trabajos individuales y de grupo: **15%**.

Para aprobar la asignatura la calificación mínima en el examen final será de 3,5, independientemente de las calificaciones obtenidas en la evaluación final y actividades grupales e individuales.

El comportamiento reiteradamente negativo en clase que suponga la expulsión del alumno de la misma, implicará el suspenso de la asignatura independientemente de la nota obtenida en el examen final.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003, los resultados obtenidos por el alumnado se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añadirá su correspondiente calificación cualitativa:

0,0-4,9:	Suspenso (SS)
5,0-6,9:	Aprobado (AP)
7,0-8,9:	Notable (NT)
9,0-9,9:	Sobresaliente (SB)

Según su propio criterio, el profesor podrá conceder la calificación de Matrícula de Honor (MH) a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0, con un máximo de un estudiante por cada veinte matriculados en el grupo.

[12] Régimen de evaluación en periodo extraordinario

El régimen de evaluación en la convocatoria oficial de Junio será el siguiente:

- Los alumnos cuyo suspenso se debe el examen oficial de Febrero realizarán una prueba de evaluación sobre contenidos teóricos, consistiendo en preguntas cortas y en su caso de desarrollo.
- En convocatoria de junio la calificación se obtendrá exclusivamente por la nota obtenida en el examen final.

En la convocatoria de Junio no se tendrá en cuenta la bonificación por asistencia a clase que el alumno hubiera podido conseguir durante el primer semestre.

[13] Régimen de tutorización y evaluación para alumnos que repiten la asignatura

De acuerdo con las normas de matrícula en vigor, los alumnos que repitan la asignatura deberán matricularse en el turno contrario a aquel en el que cursaron la materia en el año anterior, de forma que puedan asistir a clase sin colisión con los horarios del curso superior.

Para aquellas personas que, por motivos debidamente justificados, no puedan asistir de forma regular a las clases de asignaturas pendientes en el turno contrario, la División de Psicología articulará un programa de tutorías cuya convocatoria se hará pública a principio del semestre correspondiente.

Aquellos alumnos que se encuentren en convocatorias quinta, sexta o extraordinaria de fin de carrera se pondrán en contacto con la profesora a principio del semestre, con objeto de prestarles atención tutorial personalizada.

[14] Bibliografía

Bibliografía obligatoria

- Gil, F. y Alcover, C.M^a (Coords.) (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Ozca, A. (Ed.) (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sáinz y Torres.
- Ozca A., Palací F.J., Moriano J. A. y Lisbona A. M. (2016). *Nuevas perspectivas en psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED Sáinz y Torres.

Bibliografía general

- Daft, R.L. y Steers, R.M. (1992). *El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. México: Limusa.
- David, K. y Newstrom, J.W. (1988). *El comportamiento humano en el trabajo*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Furnham, A. et al. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. y Donnelly, J.H. (1994). *Las Organizaciones*. Buenos Aires: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gil, F. y Alcover, C.M^a (Coords.) (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Katz, D. y Kahn, R.L. (1977). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Kreitner, R. y Kiicki, A. (1998). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill
- Ozca, A. (Ed.) (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sáinz y Torres.
- Peiró, J.M. (1986). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: UNED. Vol. I y II.
- Quijano, S.D. (1993). *Psicología Social de las Organizaciones: fundamentos*. Barcelona: PPU.
- Robbins, S. P. (1999): *Comportamiento organizacional*. México, Prentice-Hall.
- Weinert, A.B. (1985). *Manual de la Psicología de la Organización: la conducta humana en las Organizaciones*. Barcelona: Herder.

Bibliografía recomendada

- Anderson, N., Ones, D.S., Siangil, H.K. y Viswesvaran, C. (2001): *Handbook of Industrial, work & Organizational Psychology*. Londres: Sage. Vol. I y II.
- Argyris, Ch. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder.
- Bartoli, A. (1992). *Comunicación y Organización. La Organización comunicante y la comunicación organizada*. Barcelona: Paidós.
- Chmiel, N. (Ed.) (2000) *Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective*. Oxford: Blackwell& Organizational Psychology. Londres: Sage. Vol. I y II.
- Clegg, S.R. et al. (1996). *Handbook of Organizational Studies*. Londres: Sage Pub.
- Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. R. (EDS.) (1996). *Handbook of Organization Studies*.Londres: Sage.
- Comisión De Las Comunidades Europeas. (1993). *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. (Libro blanco)*. Luxemburgo.
- Cooper, y Locke, E. (Eds.) (2000). *Industrial and Organizational Psychology. Linking theory with practice*. Oxford: Blackwell Pub
- Cooper, C.L. (2006). *Organizational Psychology*. Routledge.
- Costa, M. y Lopez, E. (1997): *Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir grupos y organizaciones*. Madrid: Pirámide. 241-4
- Davis, K. y Newstrom, J.W. (1991): *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill
- Drenth, P.J.D., Thierry, H. y De Wolff, Ch.J. (1998): *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Hove: Psychology Press.
- Dunnette, M.D. y Laett, M.H. (Eds.)(1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*.Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Foulkes, F. K. *Para un trabajo más satisfactorio*. Pamplona: EUNSA.
- Furnham, A. et al. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press.
- Gil, F. y Garcia Saiz, M. (1998): *Grupos en las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Gil, F. y Garcia Saiz, M. (1993): *Habilidades de dirección en las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Golembiewski, R. T. (Ed.) (2001). *Handbook of Organizational Behavior (2ª ed.)*.Nueva York: Marcel Dekker.
- Gordon, J.R. (1997): *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall
- Greenberg, J. (ED.) (2003). *Organizational behavior: the state of science*. Mahwah, NJ: Lawrence
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. y Woodman, R.W. (1992).*Organizational behavior*. St. Paul West Pub. Co.
- Hodge, B.J., Anthony, W.P. y Gales, L.M. (1998): *Teoría de la Organización*. Madrid: Prentice-Hall
- Korman. A. K. (1976). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- Levy, P.E. (ED.) (2003).*Industrial and Organizational Psychology: Understanding the workplace*. Nueva York: Houghton Mifflin.
- McGregor, D. (1969). *El aspecto humano de las empresas*. México: Diana.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las Organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Mintzberg, H. (1992). *El poder en la Organización*. Barcelona: Ariel.
- Muchinsky, P.M. (2001): *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo-Thompson Learning.
- Muñoz Adánez, A. (1994). *Métodos creativos para organizaciones*. Madrid: Eudema.

- Munduate, L. y Martínez, J.M. *Conflicto y negociación*. Madrid: Eudema.
- Newstrom, J.W. y Davis, K. (1993). *Organizational Behavior. Human behavior at work*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Oasca, A. (ED.) (2004). *Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres.
- Peiró, J.M. (1990). *Psicología de las Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas*. Barcelona: PPU.
- Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeño*. Barcelona: PPU.
- Quintanilla, I. y Bonavia, T. (1993). *Dirección participativa*. Madrid: Eudema.
- Robbins, S.P. (1990). *Organizationtheory. Structure, design and applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (Coor.) (1998): *Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Sánchez Vázquez J.F. (2010). *Liderazgo: teorías y aplicaciones*. Salamanca. Universidad Pontificia de Salamanca.
- Serrano, G. Y Rodríguez, D. (1993). *Negociación en las Organizaciones*. Madrid: Eudema.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. Nueva York: Harper-Collins Publishers
- Tjosvold, D. (1992). *Team Organization. An enduring competitive advantage*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Weick, K. E. (2001). *Making Sense of the Organization*. Oxford: Blackwell.

Webs de interés

<http://www.siop.org/default.aspx>

<http://redalyc.uaemex.mx/>

<http://www.ucm.es/BUCM/>

[15] Otras observaciones

La demostración de que se han adquirido las competencias asociadas a esta asignatura y, por tanto, el alumnado ha respondido exitosamente a sus objetivos, se transmite principalmente a través de la palabra utilizada. Es por ello que, tanto en los exámenes como en todos los trabajos realizados, tendrá una valoración esencial el cuidado de la **ortografía** y de la **expresión a nivel escrito y oral**, repercutiendo éste en la nota final de acuerdo a su calidad.

Con el objetivo de solucionar dudas relacionadas con la expresión oral y escrita, se recomienda repasar todos aquellos ejercicios que vayan a ser entregados, para corregir posibles fallos, poniendo especial cuidado en las faltas ortográficas y de acentuación, así como en el uso adecuado de la puntuación, para que la lectura y comprensión del trabajo sea correcta. Resulta útil, además, el uso del corrector ortográfico y gramatical del procesador de textos, así como la consulta de las siguientes páginas web:

- Real Academia Española: www.rae.es
- Corrector de textos Stilus: <http://stilus.daedalus.es/stilus.php>
- Fundación del Español Urgente: <http://www.fundeu.es/>

La División de Psicología del CES Cardenal Cisneros recuerda a sus estudiantes que pueden disfrutar tanto de programas de movilidad (Erasmus, SICUE e intercambio fuera de Europa), gestionados desde el Departamento de Relaciones Internacionales (<https://www.universidadcisneros.es/internacional/>), como recibir atención de la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión (<https://www.universidadcisneros.es/unidad-de-apoyo/>), que comprende la Oficina para la Inclusión de las Personas con Diversidad, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género y la Oficina de Acogida a Personas Refugiadas y Migrantes.