



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL
Universidad de Sevilla

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

Nombre:	Código:
Diversidad en el trabajo	1220021

Tipo (Troncal/Obligatoria/Optativa):
Optativa

Ciclo:	Curso:	Periodo lectivo:
Segundo	Segundo	Segundo Cuatrimestre

Créditos asignados:	Horas anuales:		
	Créditos LRU	Créditos Europeos (ECTS)	
TOTALES:	4.5	3	3 ECTS x 25 h./ECTS = 75 horas
Teóricos:	3	2	2 ECTS x 25 h./ECTS = 50 horas
Prácticos:	1.5	1	1 ECTS x 25 h./ECTS = 25 horas

Departamento/Área al que pertenece:
Departamento de Psicología Social

Profesorado y forma de contacto:			
Nombre	Horas y lugar de consulta	Teléfono	Dirección Correo
Isidro Maya Jariego http://www.personal.us.es/isidromj/	Martes de 16.30 a 19.30 y miércoles de 17.00 a 20.00. Facultad de Ciencias del Trabajo, 4ª Planta, Despacho 7.	954557738	isidromj@us.es

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

1. Descriptores:

BOE 220, de 13 de septiembre de 2002. Diversidad en el Trabajo. Igualdad de Oportunidades. Significado y Cultura del Trabajo. Adaptación Psicológica. Promoción de la empleabilidad. Empowerment.

Otros descriptores. Aculturación. Relaciones intergrupales. Migración. Sentido psicológico de comunidad. Habilidades de comunicación intercultural. Comunidades étnicas. Expatriación. Atención a la diversidad. Pertinencia, accesibilidad y adecuación de los servicios para grupos diversos. Perspectiva de género. Capacidades, discapacidad y diversidad.

2. Contexto y sentido de la materia en el perfil de la titulación:

Los cambios sociales y tecnológicos de las últimas décadas han transformado la naturaleza del trabajo y el empleo, generando nuevas exigencias en el proceso de adaptación psicológica (Hesketh y Bochner, 1994). La evolución reciente se caracteriza, entre otros aspectos, por la innovación tecnológica, el proceso de globalización, las migraciones internacionales y la transformación informacional del trabajo. Este contexto exige a los individuos capacidad de adaptación a los cambios, mayor flexibilidad en la planificación de la carrera laboral, habilidades para trabajar en equipos multiculturales, y la continua actualización de los conocimientos tecnológicos. Paralelamente, se ha descrito un proceso de individualización del trabajo y fragmentación de las comunidades, que se ha reflejado en problemas de discriminación laboral, exclusión social y segmentación del mercado de trabajo.

Los psicólogos han analizado las competencias personales necesarias para adaptarse al cambio tecnológico en contextos multiculturales. Concretamente, la psicología social ha desarrollado modelos y estrategias de gestión de la diversidad cultural, la innovación tecnológica y la exclusión social en el trabajo. Con un enfoque cognitivo, se han identificado las habilidades generales de aprendizaje, autorregulación y transferencia de conocimientos que se relacionan con la capacidad de adaptación a contextos complejos y en continuo cambio (Dougherty, 1996; Roberts y Grabowski, 1996; Shulman, 1996). Los modelos sobre comunicación, aculturación y relaciones intergrupales se han utilizado como referente para proponer estrategias de mediación intercultural, así como competencias para trabajar en grupos culturalmente heterogéneos (Nkomo y Cox, 1996; Parker, 1996; Smith y Bond, 1998; Triandis, Kurowski y Gelfand, 1994). Los conceptos de empleabilidad, *empowerment*, redes de apoyo social y sentido psicológico de comunidad han servido para analizar la incorporación social de los grupos desfavorecidos (Blanch, 1990; Martínez, García y Maya, 2000).

En el desarrollo del programa de la asignatura se parte de los modelos metateóricos que han puesto en relación la psicología social con las estrategias de intervención. Desde una perspectiva histórica, se analiza la conformación de la psicología social aplicada y la contribución de los psicólogos al análisis científico de los problemas sociales. También se describen los componentes metodológicos del ciclo de la intervención social planificada. En segundo lugar, se examinan las competencias psicológicas que demandan los nuevos cambios en el proceso de trabajo, poniendo especial énfasis en la innovación tecnológica y la diversidad cultural.

Por último, como contenidos fundamentales de la asignatura, se analizan las estrategias de gestión de la innovación, la diversidad y la exclusión en el trabajo. De acuerdo con los 4 pilares de la Estrategia Europea de Empleo (Tratado de Amsterdam), las propuestas psicosociales de intervención se agrupan en dos áreas: estrategias de promoción de la innovación y la adaptabilidad, y estrategias de promoción de la empleabilidad y la igualdad de oportunidades (Comisión Europea, 2000):

- *Innovación y adaptabilidad.* En el primer bloque se exponen los modelos y estrategias psicosociales encaminados a capacitar a individuos y organizaciones para enfrentarse a las nuevas tecnologías y a condiciones de mercado versátiles. Se revisan los planteamientos teóricos y los programas de intervención que tienen como objeto las habilidades de autorregulación y solución creativa de problemas, las actitudes emprendedoras y el compromiso con la innovación, las estrategias de aculturación y las competencias interculturales, etcétera.

- *Empleabilidad e igualdad de oportunidades.* En el segundo bloque se exponen los modelos y estrategias psicosociales encaminados a capacitar a los individuos para el empleo y a promover la construcción comunitaria. Se revisan los programas de formación ocupacional, orientación vocacional y laboral, itinerarios personalizados de inserción, etcétera. Se pone especial énfasis en las competencias psicológicas que facilitan el acceso al empleo. También se desarrollan las estrategias de construcción comunitaria y promoción del sentido psicológico de comunidad.

a) Ubicación de la materia en el currículo de Ciencias del Trabajo:

Diversidad en el Trabajo es una materia optativa del segundo ciclo de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. La *atención a la Diversidad* es un contenido transversal a los siete perfiles profesionales previstos para el grado.

b) Aportación de la asignatura a la formación general del estudiante de Ciencias del Trabajo:

Cualquiera de los roles profesionales del Licenciado en Ciencias del Trabajo se enriquece con los conocimientos, habilidades y actitudes que capacitan para ser sensible a las necesidades especiales derivadas de la diversidad cultural, las diferencias de género y las diferencias individuales, entre otros aspectos.

c) Interés para el futuro profesional:

El futuro profesional puede adquirir en la asignatura estrategias para ser sensible a la diversidad cultural y conocimiento especializado sobre poblaciones específicas. Se proporciona conocimiento especializado sobre el trabajo con inmigrantes, mujeres, discapacitados y colectivos desfavorecidos. Se entrenan las competencias de comunicación intercultural. Se promueven las actitudes de sensibilidad hacia la diversidad cultural.

3. Prerrequisitos y recomendaciones para cursar la materia:

Prerrequisitos:

- Se presumen los conocimientos de psicología social y psicología del trabajo y de las organizaciones de cursos anteriores en la asignatura.
- Es recomendable manejarse con bases de datos informatizadas de búsqueda bibliográfica.

Recomendaciones:

- Se recomienda encarecidamente el uso de tutorías individualizadas y la consulta con el profesor por correo electrónico.
- La página Web del profesor contará con información y materiales adicionales de la asignatura. Se recomienda su consulta: <http://personal.us.es/isidromj>
- La planificación de la asignatura conlleva el trabajo continuo a lo largo del cuatrimestre.

4. Medidas para atender a las necesidades educativas especiales y a los estudiantes extranjeros:

- Las necesidades especiales se atenderán de manera individualizada a demanda de los alumnos concernidos. Se adaptará el sistema de evaluación a los alumnos discapacitados que así lo requieran.
- Los alumnos de programas de intercambio internacional pueden demandar al profesor bibliografía específica en inglés. El trabajo de investigación y el análisis de incidentes críticos pueden entregarse en inglés. No obstante, las clases y la evaluación se desarrollarán en español.

5. Aportación de la materia al logro de las competencias del Grado en Ciencias del Trabajo:						
COMPETENCIAS GENÉRICAS	0	1	2	3	4	5
INSTRUMENTALES						
Capacidad de análisis y síntesis						X
Capacidad de organización y planificación					X	
Comunicación oral y escrita en lengua nativa					X	
Conocimiento de una lengua extranjera				X		
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio				X		
Capacidad de gestión de la información					X	
Resolución de problemas						X
Toma de decisiones						X
PERSONALES						
Trabajo en equipos				X		
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar				X		
Trabajo en un contexto internacional						X
Habilidades en las relaciones interpersonales					X	
Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad						X
Razonamiento crítico						X
Compromiso ético					X	
SISTÉMICAS						
Aprendizaje autónomo						X
Adaptación a nuevas titulaciones						X
Creatividad						X
Liderazgo					X	
Iniciativa y espíritu emprendedor					X	
Motivación por la calidad					X	
Sensibilidad hacia temas medioambientales			X			

Esta estimación es provisional, de carácter orientativa, y será revisada al finalizar el curso 2006-2007.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	0	1	2	3	4	5
DISCIPLINARES (SABER)						
1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales			X			
2. Marco normativo regulador de la seguridad social y de la protección social complementaria			X			
3. Organización y dirección de empresas				X		
4. Dirección y gestión de recursos humanos						X
5. Sociología del trabajo y Técnicas de investigación social					X	
6. Psicología del trabajo y técnicas de negociación						X
7. Historia de las relaciones laborales				X		
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales				X		
9. Teoría y sistemas de las relaciones laborales					X	
10. Economía y mercado de trabajo				X		
11. Políticas sociolaborales						X
12. Auditoría socio-laboral					X	
PROFESIONALES (SABER HACER)						
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas					X	
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación				X		
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral				X		
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral						X
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						X
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización						X

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	0	1	2	3	4	5
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomas de decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)					X	
20. Capacidad para dirigir grupos de personas						X
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales					X	
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados					X	
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral					X	
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria				X		
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo procesal y defensa ante los tribunales		X				
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral					X	
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo				X		
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral						X
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado						X
30. Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales					X	
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral					X	
ACADÉMICAS						
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales					X	
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales					X	
34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional					X	
35. Aplicar los conocimientos a la práctica						X
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales					X	

6. Objetivos de la materia:

Generales:

1. Desarrollar la conciencia de los licenciados en Ciencias del Trabajo sobre los propios valores y sesgos culturales.
2. Desarrollar la conciencia sobre la visión, valores y sesgos de las personas y colectivos con los que los licenciados en Ciencias del Trabajo entrarán en contacto a lo largo de su ejercicio profesional.
3. Desarrollar habilidades de comunicación intercultural y gestión de relaciones interculturales.
4. Promover las capacidades necesarias para la puesta en práctica de estrategias de intervención culturalmente apropiadas.

Los contenidos (a) **Declarativos o conceptuales**; (b) **Procedimentales**; y (c) **Vinculados a actitudes y valores**, correspondientes a los objetivos de la asignatura, están resumidos en la siguiente tabla.

En cada caso, la asignatura pretende desarrollar las actitudes, conocimientos y habilidades requeridos:

	Actitudes	Conocimientos	Habilidades
Conciencia de los propios valores culturales	Respetar la diferencia cultural. Saber reconocer el impacto del propio bagaje cultural en el funcionamiento psicológico. Reconocer sus propios límites.	Conocimiento de su propia cultura. Conocimiento de las relaciones interculturales, el conflicto entre grupos, la discriminación, el prejuicio y el racismo.	Formarse para proporcionar un servicio sensible culturalmente. Saber desarrollar relaciones no discriminatorias.
Conciencia sobre los valores culturales de otros grupos e individuos	Conciencia de las reacciones afectivas, estereotipos y prejuicios hacia otros grupos minoritarios.	Conocimiento de las culturas de los grupos minoritarios. Conocimiento sobre inmigración, prejuicios, minorías étnicas, aculturación, etcétera.	Actualización profesional continua. Relación informal con los grupos minoritarios fuera de los contextos laborales.
Habilidades de comunicación intercultural y gestión de relaciones interculturales	Empatía. Tolerancia a la ambigüedad. Actitud abierta ante lo nuevo y el conflicto.	Conocimiento de las culturas en contacto. Conocimiento sobre las relaciones interculturales y el proceso de aculturación.	Capacidad para el inicio, el desarrollo y el mantenimiento de relaciones. Capacidad de solución de problemas.
Capacidades para el desarrollo de intervenciones culturalmente apropiadas	Respeto y sensibilidad a la diversidad cultural. Valoración positiva del bilingüismo y las competencias multiculturales. Respeto a las prácticas de intervención social propias de cada grupo minoritario.	Conocimientos sobre intervención social. Conocimiento sobre el proceso de mediación socio-laboral. Conocimientos sobre sindicación, negociación colectiva y procesos de trabajo. Conocimiento de la metodología de investigación e intervención con minorías.	Habilidades de ayuda. Capacidad de orientación y atención individualizada. Educación a los usuarios sobre servicios y recursos de orientación. Capacidad de transferencia de competencias a los usuarios.

7. Contenidos de la materia (agrupados en Bloques Temáticos):

BLOQUE TEMÁTICO 1: LAS RELACIONES INTERCULTURALES (TEORÍA)

Unidad 1: Comunicación Intercultural y relaciones intergrupales.

Unidad 2: Adaptación psicológica y aculturación.

BLOQUE TEMÁTICO 2: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES (TEORÍA)

Unidad 3: Intervención social y atención a la diversidad.

Unidad 4: Orientación e inserción socio-laboral con inmigrantes y colectivos culturalmente diversos.

Unidad 5: Negociación, sindicación y cultura.

Unidad 6: Perspectiva de género en la intervención social.

Unidad 7: Discapacidad y diversidad.

Unidad 8: Grupos multiculturales de trabajo.

BLOQUE TEMÁTICO 3: CASOS DE MEDIACIÓN INTERCULTURAL (PRÁCTICA)

Unidad 9: Casos prácticos de diversidad en el trabajo: comentario de casos.

Unidad 10: Casos prácticos de diversidad en el trabajo: casos de auto-evaluación

Unidad 11: Casos prácticos de diversidad en el trabajo: diseño de un incidente crítico.

BLOQUE TEMÁTICO 4: SISTEMATIZACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA DE LA MEDIACIÓN INTERCULTURAL (TEORÍA / PRÁCTICA)

Unidad 12: Integración del estudio de casos prácticos. Transferencia de resultados.

Justificación de los bloques temáticos

El programa prevé tres tipos de actividades:

Conocer las relaciones interculturales. En los **Bloques Temáticos I y II** se desarrollan los conceptos básicos de mediación, aculturación, relaciones interculturales, discriminación, orientación socio-laboral, etcétera. Es el módulo más centrado en el desarrollo de conocimientos.

Analizar casos de mediación intercultural. En el **Bloque Temático III** se proporcionan experiencias de mediación en diferentes ámbitos laborales y diferentes contextos de aplicación. Proporciona experiencias simuladas que enriquecen la perspectiva profesional de los licenciados en Ciencias del Trabajo. Permite la aplicación de los conceptos teóricos en situaciones concretas. Sigue una lógica de (a) conocimiento de una experiencia de mediación, (b) puesta en práctica de habilidades de análisis crítico de casos, y (c) feedback estructurado sobre el caso práctico. Sigue, por tanto, el esquema del entrenamiento en habilidades sociales: modelado-ejecución-feedback. Es el módulo más centrado en el desarrollo de habilidades.

Reflexionar sobre la mediación intercultural y la atención a la diversidad. El Bloque **Temático IV** sirve para integrar la información obtenida. Se organizan los casos prácticos del Bloque III en una serie de dimensiones relevantes y se promueve la reflexión y la transferencia de conocimientos a la práctica. Es el módulo más centrado en el desarrollo de actitudes.

8. Metodología y técnicas docentes:

CLASES TEÓRICAS. Las clases teóricas introducen los conceptos básicos de la asignatura. Se desarrollan de modo participativo, con discusiones o comentarios de los alumnos.

LECTURAS. Todos los contenidos básicos de la asignatura están desarrollados por escrito. Los alumnos tienen en los materiales de referencia lecturas con las que preparar los contenidos de cada unidad. Algunas lecturas son material complementario a las clases teóricas, mientras que otras son lecturas obligatorias para preparar unidades específicas del temario.

CASOS PRÁCTICOS COMENTADOS. Para trabajar los casos prácticos se siguen tres pasos:

1. **Lectura detenida del caso.** La colección de casos prácticos es una cuidadosa selección de experiencias de investigación-acción. Se trata de experiencias de intervención:
 - a) que han sido aplicadas realmente,
 - b) que destacan por haber sido aplicadas en Andalucía o por disponer de un buen informe de efectividad,
 - c) que incorporan un componente de diversidad cultural y
 - d) que se refieren a contextos laborales de aplicación.
2. **Análisis crítico del caso práctico.** Cada caso puede ser analizado siguiendo el mismo esquema. La guía de análisis que se le proporciona a los alumnos propone como aspectos básicos a tratar (a) la delimitación de la comunidad étnica o cultural, (b) la comunicación intercultural, (c) la accesibilidad a grupos culturalmente diversos, (d) la pertinencia de las prestaciones y (e) la evaluación organizacional.
3. **Comentario del caso práctico.** Cada caso finaliza con un comentario sistemático, en el que se aplican y desarrollan los conceptos de la teoría. Esto proporciona un feedback organizado, y permite comparar la respuesta dada en el paso 2 con los comentarios del profesor.

De este modo, la formación de casos prácticos sigue una metodología en tres pasos:

MODELADO > EJECUCIÓN > FEEDBACK ESTRUCTURADO

CASOS PRÁCTICOS DE AUTO-EVALUACIÓN

Una vez que los alumnos cuentan con entrenamiento suficiente, con la supervisión y el feedback del profesor, se pasa a la realización de casos prácticos individualmente. Esto ofrece la oportunidad a los alumnos de desarrollar (y demostrar) los conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del curso.

DISEÑO Y COMENTARIO DE UN INCIDENTE CRÍTICO

Se proporciona a los alumnos una plantilla para la elaboración de un caso práctico propio. La plantilla orienta al alumno para (a) identificar y seleccionar un caso crítico de mediación intercultural, (b) proponer una experiencia simulada en el formato de caso práctico y (c) comentar críticamente las buenas prácticas de intervención.

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

Estudio aplicado sobre los contenidos de la asignatura. Actividad optativa, para subir nota.

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

Presentación, análisis e integración teórica de los comentarios de incidentes críticos realizados por los alumnos. Análisis y discusión de entrevistas biográficas con inmigrantes.

TUTORÍAS

Atención personalizada para supervisar y monitorizar los trabajos de investigación y el diseño de incidentes críticos.

9. Actividades formativas y horas de trabajo del estudiante:

Tipo	Horas	ECTS
9.1. Actividades presenciales (en aula, laboratorio, seminario,...)		
a) Clases teóricas	15	
b) Casos prácticos comentados	7.5	
c) Seminarios impartidos por profesionales de la intervención	1.5	
d) Sistematización de la práctica y presentación de trabajos de alumnos	1.5	
e) Controles de lectura	3	
f) Examen de conocimientos teóricos	1.5	
9.2. Actividades no presenciales		
a) Casos prácticos de auto-evaluación	7.5	
b) Análisis de un incidente crítico	7.5	
9.3 Otras actividades		
a) Tutoría	<i>A determinar</i>	
b) Trabajo de estudio personal	<i>A determinar</i>	

Distribuir el número de horas que figuran en el apartado 9 en 20 semanas para una asignatura cuatrimestral /semestral

10. ORGANIZACIÓN DOCENTE SEMANAL (Sólo hay que indicar el número de horas que a ese tipo de actividad va a dedicar el estudiante cada semana)

SEMANA	Nº de horas de Clases Teóricas	Nº de horas Casos prácticos comentados	Nº de horas Seminarios	Nº de horas Sistematización y presentación de trabajos	Nº de horas Controles de lectura	Nº de horas Exámenes y Evaluaciones	Nº de horas Casos prácticos de auto-evaluación	Nº de horas Incidentes críticos	Tutoría	Estudio personal
Segundo Semestre										
1ª Semana	Presentación	Caso 1								
2ª Semana	U-1	Caso 2								
3ª Semana	U-1	Caso 3								
4ª Semana	U-2	Caso 4								
5ª Semana	U-2	Caso 5								
6ª Semana	U-3 y U-4						Caso 6			
7ª Semana	U-3 y U-4						Caso 7			
8ª Semana	U-3 y U-4						Caso 8			
9ª Semana	U-3 y U-4						Caso 9			
10ª Semana	U-3 y U-4						Caso 10			
11ª Semana					U-5, U-6 y U-8			Caso IC		
12ª Semana			U-7					Caso IC		
13ª Semana					U-5, U-6 y U-8			Caso IC		
14ª Semana				U-12				Caso IC		
15ª Semana						Test teórico		Caso IC		
16ª a 20ª Semana									Tutoría	Estudio

Cada casilla corresponde a 1.5 horas de docencia. El código U-n se refiere al número de la unidad que se imparte en cada semana. Esta distribución es provisional y estará sujeta a revisiones después del presente curso.

11. Evaluación y calificación

A) De los estudiantes:

Esta asignatura se guía por la Normativa de Exámenes, Evaluaciones y Calificaciones aprobadas en Junta de Gobierno de 6 de febrero de 1989 y 21 de marzo de 2001, así como por el Estatuto de la Universidad de Sevilla (Decreto 324/2003, de 25 de noviembre (B.O.J.A. de 5 de diciembre de 2003; corrección de errores en B.O.J.A. de 16 de enero de 2004); B.O.E. de 14 de enero de 2004. Corrección de errores del Decreto 324/2003, de 25 de noviembre en B.O.J.A. de 23 de diciembre de 2004. Decreto 348/2004, de 25 de Mayo (B.O.J.A. de 1 de Junio de 2004).

EVALUACIÓN DE LOS BLOQUES TEMÁTICOS 1 Y 2 (TEORÍA)

- Evaluación de las clases teóricas y los apuntes de diversidad en el trabajo. Examen de elección múltiple en el que es necesario superar el 70 % de las preguntas. La prueba estará constituida por 30 preguntas cuyo contenido se refiere a las clases de teoría y las lecturas de carácter general y obligatorio.
- Evaluación de las lecturas complementarias. Para algunos de los temas se sustituye la clase teórica por una lectura que se evalúa con un “control de lectura”.

EVALUACIÓN DEL BLOQUE TEMÁTICO 3 (PRÁCTICAS)

- La parte práctica cuenta con 11 indicadores de evaluación
 - Participación en las sesiones prácticas presenciales.
 - Entrega de casos prácticos comentados.
 - Trabajo individual con “incidentes críticos”: caso final de evaluación.

Para superar la parte práctica es necesario (a) participar en al menos 3 de las 5 sesiones prácticas presenciales, (b) obtener una evaluación de “apto” en al menos 3 de los 5 casos prácticos de auto-evaluación y (c) obtener una evaluación de “apto” en el caso final de evaluación.

Calificación final de las prácticas: 1 punto por la realización de las 11 actividades prácticas previstas + 9 puntos correspondientes a la media de las calificaciones obtenidas en las actividades prácticas realizadas.

Convocatoria de septiembre

Las calificaciones de los casos presenciales y los casos de auto-evaluación se mantienen hasta la convocatoria de septiembre. Quienes hayan superado alguno(s) de esto(s) apartados de prácticas sólo tendrán que examinarse de los apartados de prácticas pendientes. No se guardan calificaciones para otras convocatorias ni de otros apartados de prácticas.

La parte de la asignatura no superada queda pendiente para la próxima convocatoria. Para recuperarlos en la convocatoria de septiembre se utilizarán los siguientes indicadores:

- A: Casos “presenciales”: 5 casos entregados correctamente.
- B: Casos de auto-evaluación: 5 casos de auto-evaluación con calificación de “apto”.
- C: Caso individual: 1 caso individual con calificación de “apto”.

(Cada alumno/a tiene que recuperar aquella parte que no haya aprobado en la convocatoria de junio. Para ello se proporcionará una colección de casos específica para cada convocatoria)

CALIFICACIÓN FINAL DE LA ASIGNATURA

La calificación final será la media obtenida con las calificaciones de (a) la media de los Bloques Temáticos I y II y (b) la calificación del Bloque Temático 3.

La participación en el Bloque Temático IV y la realización de un trabajo de investigación individual pueden contribuir a subir la calificación final.

La asignatura requiere de la participación presencial. No obstante, en aquellos casos especiales en los que se justifique la imposibilidad de asistir habitualmente a la asignatura se establecerá un sistema de entrega de casos prácticos y actividades simultánea a las realizadas por el resto de compañeros en la modalidad genérica presencial. La participación semi-presencial habrá de ser acordada con el profesor de la asignatura en el primer mes de impartición de la asignatura.

B) Evaluación y mecanismos de seguimiento y control de la asignatura y del proyecto docente:

Junto a los dispuestos por el centro, se prevén los siguientes mecanismos de evaluación:

- Evaluación cualitativa final con los alumnos (Bloque Temático IV).
- Tabla de asistencia y participación en las actividades programadas.
- Resultados de los alumnos en la asignatura.
- Auto-evaluación del profesor.
- Valoración de la tabla de competencias por parte de los alumnos.

12. Bibliografía recomendada:

De uso general obligatorio

Contenido	Referencia
1. Estrategias para aumentar la validez de la investigación con minorías étnicas	Maya Jariego, I. (2001). Sesgos de medida y problemas de muestreo en las encuestas de poblaciones inmigrantes. <i>Metodología de Encuestas</i> , 3 (2), 197-213.
2. Elementos para un modelo de corto alcance sobre el proceso de reubicación	Maya Jariego, I. (1999). <i>Análisis de los recursos de apoyo social de los inmigrantes africanos y latinoamericanos en Andalucía. Tipología de redes y proceso de adaptación</i> . Tesis doctoral: Universidad de Sevilla.
3. Pertinencia y accesibilidad de los servicios sociales para inmigrantes	Maya Jariego, I. (2003). Pertinencia y accesibilidad de los servicios sociales para inmigrantes. En F. Checa, Arjona, A. y Checa, J.C. (Eds): <i>La integración social de los inmigrantes. Modelos y experiencias</i> . Pp. 323-345. Barcelona: Icaria Editorial.
4. Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural	Maya Jariego, I. (2002). Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural. <i>Portularia. Revista de Trabajo Social</i> , 2, 91-108.
Contenido	Referencia
5. Notas de evaluación de necesidades	Maya Jariego, I. (2003). Diseño, evaluación e implantación de un proyecto de intervención social. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): <i>Comunicación e Intervención</i> . Módulo 10: Revisión del proyecto y redacción final de la Tesis de Maestría. CD Interactivo. Universidad de Sevilla. Maya Jariego, I. (2001). La intervención social planificada. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): <i>Comunicación y habilidades sociales para la intervención en grupos</i> . Módulo 10: Evaluación y diseño del proyecto de intervención. CD Interactivo. Universidad de Sevilla.
6. Notas de planificación y programación	Maya Jariego, I. (2003). Diseño, evaluación e implantación de un proyecto de intervención social. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): <i>Comunicación e Intervención</i> . Módulo 10: Revisión del proyecto y redacción final de la Tesis de Maestría. CD Interactivo. Universidad de Sevilla. Maya Jariego, I. (2001). La intervención social planificada. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): <i>Comunicación y habilidades sociales para la intervención en grupos</i> . Módulo 10: Evaluación y diseño del proyecto de intervención. CD Interactivo. Universidad de Sevilla.
7. Notas de evaluación de programas	Maya Jariego, I. (2003). Diseño, evaluación e implantación de un proyecto de intervención social. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): <i>Comunicación e Intervención</i> . Módulo 10: Revisión del proyecto y redacción final de la Tesis de Maestría. CD Interactivo. Universidad de Sevilla. Maya Jariego, I. (2001). La intervención social planificada. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): <i>Comunicación y habilidades sociales para la intervención en grupos</i> . Módulo 10: Evaluación y diseño del proyecto de intervención. CD Interactivo. Universidad de Sevilla.
8. Guía para el análisis de casos prácticos (documento a entregar por el profesor)	
9. Competencias en la orientación intercultural (documento a entregar por el profesor)	
Contenido	Referencia
10. Guía para el diseño de una intervención: el análisis del contexto y formulación de estrategias	Maya Jariego, I. (2002). Las prácticas de Psicología Comunitaria y la implicación de los estudiantes en el contexto social. <i>Revista de Enseñanza Universitaria</i> , 19, 135-147.

Material de referencia para la asignatura: Maya Jariego, I., Holgado, D. & Santolaya, F. J. (Eds.) (2006). *Diversidad en el Trabajo: Estrategias de Mediación Intercultural*. [Multimedia]. Sevilla: Fondo Social Europeo & Junta de Andalucía.

B) Específica y opcional:

Balcázar, Fabricio E. (2003) La investigación-acción participativa en psicología comunitaria. Principios y retos. *Apuntes de Psicología* 21 (3) 419-435
Disponible en: [<http://www.cop.es/delegaci/andocci/fabricioalcazar.pdf>]

Castro, Carmen (2002) *Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género. Guía básica*. LIKaDI, Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género. Disponible en: [<http://www.unidadgenero.com/documentos/88.pdf>]

Chevrier, S. (2003). Cross-cultural management in multinational projects groups.. *Journal of World Business* 38, 141-149.

Cuadrado, I., Molero, F. & Navas, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 2(2), 115-129.

Dalton, Elias & Wandersman (2001). *Community Psychology. Linking Individuals and Communities*. Wadsworth. Belmont (CA).

De Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, 32, 125-136.

De la Cruz (1998). *Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo*. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria.

De la Haba Morales, J. (2002). Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y sindicalismo en Europa. *Papers*, 66, 155-186.

Díez Gutiérrez, E.J. & Terrón Bañuelos, E. (2004). Género e Inmigración. 4º Congreso sobre la inmigración en España, Girona.

Dirección general de Salud Pública. Ministerio de Sanidad y Consumo. (2004). *Salud y Comunidad Gitana. Análisis de propuestas para la actuación*.

Du-Bois Reymond, M. (2004). Youth – Learning – Europe: Ménage á trois? *Young*, 12 (3), 187-204.

European Group of Integrated Research (2001). *Spanish National Report*.

García-Espejo, I. & Ibáñez, M. (2005). Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain. *European Sociological Review*, 22(2), 141-156.

García, M., Martínez, M. F., & Santolaya Soriano, F. J. (2002). *Integración Social y Empleo de Inmigrantes. El Programa Integra-Diversidad*. Sevilla. Junta de Andalucía.

Gómez López-Egea, A. (2005). Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas. Centro Anselmo Rubiralta de Globalización y Estrategia. Universidad de Navarra.

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills CA: Sage.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill U.K.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks CA: Sage.

Jover Torregrosa, J. (2003). Formación-empleo e inmigración. La inserción social y laboral: una oportunidad para el trabajo en red. *Estudios de Juventud*, 60, 49-72.

Maya Jariego, I., García-Ramírez, M. & Santolaya, F. J. (2007). *Estrategias de intervención psicosocial. Casos prácticos*. Madrid: Pirámide.

Maya Jariego, I. (2005). Book Review of *The Mental Health of Refugees. Ecological Approaches to Healing and Adaptation*, edited by Kenneth E. Miller & L. M. Rasco. *The Community Psychologist*, 38 (1) 5-6.

Maya Jariego, I. (2003). Conocimiento y patrones de utilización de servicios sociales de los inmigrantes africanos y asiáticos en la Costa del Sol. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 62, 71-85.

Maya Jariego, I. (2006, March 1). Culture Fair Evaluation and Research: Dialect Shifts in African American Children [Book Review of the book *Malik Goes to School*]. *PsycCRITIQUES-Contemporary Psychology: APA Review of Books*. 51 (No. 9), Article 3. Retrieved [20-03-2006], from the *PsycCRITIQUES* database.

Maya Jariego, I. (2003). Diversidad socio-cultural, estimación de la población y captación de entrevistados en el estudio NEPIA. *Metodología de Encuestas*, 5 (2), 151-154.

Maya Jariego, I. (2002). Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural. *Portularia. Revista de Trabajo Social*, 2, 91-108.

Maya Jariego, I. (2004). La formación de comunidades de inmigrantes: desplazamiento en cadena y contexto de recepción. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 6 (12), 83-91.

Maya Jariego, I. (2001). Sesgos de medida y problemas de muestreo en las encuestas de poblaciones inmigrantes. *Metodología de Encuestas*, 3 (2), 197-213.

Maya Jariego, I. (2001). Las paradojas del multiculturalismo (y de sus enemigos). *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 3 (1), 168-174.

Maya Jariego, I. (2003). Pertinencia y accesibilidad de los servicios sociales para inmigrantes. En F. Checa, Arjona, A. y Checa, J.C. (Eds): *La integración social de los inmigrantes. Modelos y experiencias*, pp. 323-345. Barcelona: Icaria Editorial.

Maya Jariego, I. y Martínez, M.F. (2002). El estudio de la adaptación psicológica de los inmigrantes. Estrategias para aumentar la validez de la investigación con minorías étnicas. En F. Checa (Eds): *Las migraciones a debate. De las teorías a las prácticas sociales*. Pp. 121-161. Barcelona: Icaria Editorial.

Maya Jariego, I., Martínez, M. F., y García, M. (1997). Análisis bibliométrico de la investigación reciente en psicología sobre inmigración. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 7 (1), pp. 69-83.

Maya Jariego, I., Martínez, M. F., y García, M. (1999). Cadenas migratorias y redes de apoyo social de las mujeres peruanas en Sevilla. *Demófilo: Revista de Cultura Tradicional de Andalucía*, 29, 87-105.

Martínez, M. F., García, M., y Maya Jariego, I. (2001). El efecto amortiguador del apoyo social sobre la depresión en un colectivo de inmigrantes. *Psicothema*, 13 (4), 605-610.

Martínez, M.F., García, M., Maya Jariego, I., Rodríguez, S. y Checa, F. (1996). *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía. Necesidades y Recursos*. Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria.

Martínez, M. F., García, M., y Maya Jariego, I. (1999). El papel de los recursos sociales naturales en el proceso migratorio. *Intervención Psicosocial*, 8 (2), 221-232.

Martínez, M. F., García, M., y Maya Jariego, I. (2001). El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes. *Anuario de Psicología*, 32 (3), 51-65.

Martínez, M. F., García, M., y Maya Jariego, I. (2001). Una tipología analítica de las redes de apoyo social en inmigrantes africanos en Andalucía. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 95,

99-125.

Martínez, M. F., García, M., y Maya Jariego, I. (2002). Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain. *International Journal of Intercultural Relations*, 26 (3), 287-310.

Martínez, M. F., García, M., y Maya Jariego, I. (2000). *Inserción socio-laboral de inmigrantes en Andalucía: el programa Horizon*. Junta de Andalucía. Consejería de Asuntos Sociales.

Miravet, P. (2005). Trabajadores inmigrantes, sindicatos y participación. *Cuadernos electrónicos de Filosofía del Derecho*, 12, 1-22.

Molina, J.L., Medina, F.J., García, A., Molero, F. y Maya Jariego, I. (2001). Comentarios y respuesta a "Sesgos de medida y problemas de muestreo en las encuestas de poblaciones inmigrantes". *Metodología de Encuestas*, 3 (2), 215-226.

Mujeres en Zona de Conflicto – MZC. *Guía de recursos en internet sobre género y desarrollo*. Disponible en: [<http://www.guiagenero.com>]

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

Osuna Gómez, María y Luque-Ribelles, Violeta (2003) Emancipación y participación ciudadana de mujeres de una zona urbana con necesidades de transformación social. *Apuntes de Psicología* 21 (3), 521-532.

Disponible en: [<http://www.cop.es/delegaci/andocci/osunagomez.pdf>]

Pascual Saura, M. & Escalera Izquierdo, G. (2006). La gestión de la expatriación: conceptos y etapas clave. *Boletín económico*, 2870, 43-53.

Smith, K & Berg, D. (1997). Cross-cultural groups at work. *European Management Journal* 15 (1), 8-15.

Special Eurobarometer 237-Wave 63.4. Europeans and Languages.

Wenger, E. (1999) *Communities of Practice, Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

13. Temario desarrollado:

A continuación se detallan los contenidos y descriptores de cada unidad. En cada apartado se incorpora también una breve justificación de los contenidos, estructura y metodología docentes.

BLOQUE TEMÁTICO 1: LAS RELACIONES INTERCULTURALES (TEORÍA)

Unidad 1: Comunicación Intercultural y relaciones intergrupales.

- Relaciones intergrupales. Comunidades étnicas. Habilidades de comunicación intercultural.

Unidad 2: Adaptación psicológica y aculturación.

- Concepto, dimensiones y factores de la adaptación. Cadenas migratorias.
- Concepto y dimensiones de la expatriación. Repatriación.
- Modelo de aculturación de Berry. Modelo interactivo de Aculturación. Modelos de Hofstede y Schwartz. Modelo de multiculturalismo en Canadá.

BLOQUE TEMÁTICO 2: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES (TEORÍA)

Unidad 3: Intervención social y atención a la diversidad.

- Intervención comunitaria. Potenciación comunitaria. Sentido de comunidad. Mejora de la implementación.
- Atención a la diversidad. Servicios para inmigrantes. Mediación intercultural. Competencias de los mediadores. Mejora de la accesibilidad.

Unidad 4: Orientación e inserción socio-laboral con inmigrantes y colectivos culturalmente diversos.

- Inserción socio-laboral. Políticas de inserción. Concepto de empleabilidad.
- La inserción socio-laboral con inmigrantes. Modelos de inserción con inmigrantes. Discriminación en el mercado de trabajo.
- Concepto y dimensiones de la orientación laboral.
- La promoción de empleo en Andalucía: el SAE.

Unidad 5: Negociación, sindicación y cultura.

- Negociación colectiva. Sindicación e inmigrantes. Negociación e inmigración. Negociación y cultura.

Unidad 6: Perspectiva de género en la intervención social.

- Género e inmigración. Género y liderazgo. Género y opresión. Perspectiva de género. Género y ciclo de proyectos de intervención social.

Unidad 7: Discapacidad y diversidad.

- La discapacidad como forma de diversidad.

Unidad 8: Grupos multiculturales de trabajo.

- Definición, paradojas y gestión de los grupos multiculturales de trabajo. Diversidad demográfica. Diversidad estructural.

Siguiendo el esquema de “4 pilares de la Estrategia Europea de Empleo”, los modelos y estrategias que se desarrollan en los Bloques Temáticos I y II pueden resumirse del siguiente modo:

A. Innovación y adaptabilidad

Estrategias de gestión de la innovación.

- *Consecuencias psicológicas de la innovación socio-tecnológica*: Relevancia de las habilidades de gestión de la información. Enriquecimiento de puestos de trabajo: necesidad de trabajadores con múltiples habilidades. Adaptabilidad: velocidad del cambio tecnológico.
- *Estrategias de intervención*: Potenciación de la capacidad de adaptación. Entrenamiento en habilidades de aprendizaje y transferencia. Desarrollo de habilidades cognitivas y de autorregulación. Potenciación del *espíritu emprendedor* y del compromiso con la innovación. Formación en nuevas tecnologías. Entrenamiento en solución creativa de problemas.

Estrategias de gestión de la diversidad.

- *Consecuencias psicológicas del cambio cultural*: Características de la interacción transcultural. Relaciones intergrupales: identidad social, prejuicios y estereotipos. Modelos de variabilidad cultural: Hofstede (1980), Schwartz (1990). Consecuencias del contacto entre culturas: aculturación y adaptación psicológica (Berry, 1997).
- *Estrategias de intervención*: Preparación para el desplazamiento internacional. Entrenamiento en habilidades interculturales. Estrategias de mediación intercultural. Estrategias de gestión y prevención del conflicto étnico.

B. Igualdad de oportunidades y empleabilidad.

Estrategias de promoción de la empleabilidad.

- Competencias psicológicas y acceso al empleo. Segmentación, discriminación y exclusión laboral.
- *Estrategias de intervención*: Orientación socio-laboral. Formación ocupacional. Desarrollo de itinerarios personalizados de inserción. Promoción de la igualdad de oportunidades en mujeres, ancianos, discapacitados, minorías étnicas, etcétera.

Estrategias de construcción comunitaria y promoción del sentido psicológico de comunidad.

- Empleo e integración social. Identidad social, apoyo social, sentido de comunidad y empleo.
- *Estrategias de intervención*: Promoción de la participación comunitaria. Estrategias de promoción de redes sociales y apoyo social. Estrategias de empowerment. Estrategias de promoción del sentido psicológico de comunidad.

BLOQUE TEMÁTICO 3: CASOS DE MEDIACIÓN INTERCULTURAL (PRÁCTICA)

Unidad 9: Casos prácticos de diversidad en el trabajo: comentario de casos.

Unidad 10: Casos prácticos de diversidad en el trabajo: casos de auto-evaluación.

Las unidades 9 y 10 se desarrollarán con dinámicas prácticas a partir de la siguiente colección de casos prácticos (más otros que el profesor puede proponer a lo largo del curso):

Casos prácticos

<i>Programa Univertecna: inserción laboral de universitarias en Andalucía</i>	Orientación laboral – Universitarias – Movilidad geográfica de trabajadores – Mujeres – Mercado Europeo.
<i>Intercambios Erasmus o el intento de creación de ciudadanos Europeos</i>	Movilidad geográfica – Estudiantes Erasmus – Ciudadanía – Integración relacional – Identidad.
<i>Aproximación y búsqueda de estrategias interculturales para la intervención social con inmigrantes ecuatorianos</i>	Mediación intercultural – Inmigrantes – Evaluación de necesidades – Mapa de relaciones – Saraguro.
<i>Gestión del conocimiento de una organización y nuevos medios de comunicación interna: el caso de Sonotech</i>	Nuevas tecnologías de la información – Diversidad cultural – Consultoría – Comunicación intercultural – Cultura de la organización.
<i>Prejuicios en la selección de inmigrantes en técnicos de selección de personal en Nueva Zelanda</i>	Organización: Selección de personal – Inmigrantes – Prejuicios – Similitud cultural – Discriminación.
<i>Programa Kali. Inserción socio-laboral de mujeres gitanas en la provincia de Córdoba (España)</i>	Formación ocupacional – Gitanos – Mujeres – Rol de género – Inserción socio-laboral.
<i>Programas de formación socio-laboral: una experiencia hacia la integración</i>	Formación ocupacional – Inmigrantes – Mujeres – Dinámicas de grupo – Aculturación.
<i>Programa de orientación laboral y desarrollo personal con mujeres prostitutas en Castilla y León</i>	Orientación laboral – Formación – Inmigrantes – Mujeres – Prostitución.
<i>Factores culturales, contexto y gestión del conflicto: análisis y resultados de dos situaciones de conflicto intercultural</i>	Organización: negociación intercultural – Conflicto – Jerarquía organizacional – Factores de situación – Estilos de comunicación.
<i>Prácticas de liderazgo en expatriados: un recurso organizacional</i>	Organización: Liderazgo – Expatriados – Gestión de la diversidad – Directivos – Comunicación intercultural.
<i>Programas de entrenamiento intercultural: facilitando el ajuste de expatriados en empresas de la India</i>	Entrenamiento intercultural – Productividad – Empresas multinacionales – Distancia cultural – Tipos de entrenamiento.
<i>Satisfacción profesional: trabajadores expatriados, trabajadores repatriados y empleados locales</i>	Organización: Satisfacción profesional – Expatriados – Carrera profesional – comunicación interna – Diversidad cultural.
<i>Moverse o no moverse, esa es la cuestión: el desplazamiento internacional</i>	Orientación socio-laboral – Expatriados – Entrenamiento intercultural – Formación pre- y post-desplazamiento – Adaptación psicológica.
<i>Formación y enseñanza del idioma como recurso para la inserción laboral con inmigrantes</i>	Formación – Inmigrantes – Enseñanza del idioma – Inserción socio-laboral – Aculturación.
<i>Normas culturales y conflictos de comunicación: el caso de las maquiladoras de México</i>	Comunicación intercultural – Empresas multinacionales – Aculturación – Procesos de la organización: comunicación interna – Mujeres.
<i>Programa de intermediación laboral para desempleados en Sevilla: PAE del Ayuntamiento de Sevilla</i>	Colectivo vulnerable – Diagnóstico de necesidades – Ocupabilidad – Itinerarios personalizados – Orientación – Empleabilidad.
<i>Programa de atención a niños inmigrantes sin acompañante en Ceuta y Melilla</i>	Atención a la diversidad – Servicios para menores.
<i>Identificación de estrategias de gestión del conflicto en una muestra de directivos alemanes, estadounidenses y japoneses</i>	Conflicto en las organizaciones – Directivos – Estrategias de mediación de conflictos.
<i>Intervención educativa en la comunicación intercultural entre doctores y pacientes en Holanda</i>	Comunicación intercultural – Entrenamiento en habilidades – Servicios de salud.
<i>El servicio de mediación social intercultural en el municipio de Madrid: SEMSI.</i>	Mediación intercultural – Integración social – Participación ciudadana – Acceso a recursos normalizados.

La colección de casos prácticos es una selección de experiencias de intervención en contextos multiculturales de trabajo, en los que se aplican estrategias de mediación. Esta recopilación ilustra el tipo de problemas y retos que la diversidad cultural plantea en el ámbito laboral. Además, permite presentar las estrategias de intervención que los orientadores laborales, los mediadores interculturales y otros agentes de promoción comunitaria aplican para mejorar la situación de contacto intercultural.

En la colección de casos están presentes las dos literaturas dominantes en la investigación intercultural: (a) los estudios sobre los procesos de aculturación y adaptación psicológica de los inmigrantes, y (b) los estudios sobre el personal expatriado por las empresas a destinos internacionales. “Inmigrantes” y “expatriados” experimentan procesos similares de aculturación, adaptación psicológica, integración social y recuperación del rendimiento. Sin embargo, la literatura sobre inmigrantes se ha centrado en el proceso de integración social de las minorías étnicas, mientras que la literatura sobre expatriados se ha centrado en las consecuencias organizacionales del desplazamiento internacional y en las estrategias de intervención para garantizar la productividad del personal desplazado. Por eso la combinación de ambas áreas ofrece una visión más amplia de la diversidad cultural en el mundo del trabajo.

En los casos se observan las consecuencias de la diversidad cultural en la selección de personal, el liderazgo, la negociación, el conflicto, el rendimiento, la productividad, los equipos de trabajo, la integración social, la identificación personal y la satisfacción laboral, entre otros muchos procesos y factores. Y se presentan las estrategias de mediación intercultural, formación ocupacional, orientación socio-laboral, entrenamiento en habilidades de comunicación intercultural, participación comunitaria y mejora de la comunicación interna, entre otros muchos enfoques de intervención.

Los casos comentados proporcionan un comentario guiado por la teoría de los Bloques Temáticos I y II. Finalmente, en el Bloque Temático IV se organizan todas estas experiencias de intervención, junto a las elaboradas por los alumnos, proporcionando algunos apuntes de sistematización de la práctica.

Unidad 11: Casos prácticos de diversidad en el trabajo: diseño de un incidente crítico.

Cada alumno elabora un caso de mediación, a partir de incidentes críticos reales o simulados: identifican un incidente crítico de conflicto intercultural en un contexto de trabajo al que tengan acceso; a continuación, intentan describir de modo simulado la situación y las características del conflicto intercultural, así como una experiencia de intervención. El formato del caso debería ajustarse a una plantilla que se les proporciona a los alumnos.

BLOQUE TEMÁTICO 4: SISTEMATIZACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA DE LA MEDIACIÓN INTERCULTURAL (TEORÍA / PRÁCTICA)

Unidad 12: Integración del estudio de casos prácticos. Transferencia de resultados.

- Presentación de conclusiones de los trabajos individuales. Auto-evaluación. Sistematización de los casos prácticos analizados.

Como parte del trabajo de sensibilización y actitudes, se trabajarán con historias de vida de inmigrantes.

Las entrevistas de españoles residentes en Buenos Aires y marroquíes en Sevilla se realizaron entre 1993 y 1996. Esta pequeña colección de entrevistas tiene un valor ilustrativo. No constituyen una muestra representativa. Presentan breves historias de vida que pueden ser interpretadas aplicando los conceptos desarrollados en los Bloques Temáticos I y II. Los dos colectivos son muy diferentes en sus condiciones de vida en el momento de la entrevista. El contexto histórico de la emigración, la distancia cultural entre los países en contacto y las peculiaridades del entorno receptor, entre otros factores, hacen de los españoles en América y los marroquíes en Europa dos historias diferentes.

Pese a ello, se pueden encontrar muchos elementos comunes en el proceso de aculturación que experimentan. Quizás la mayor diferencia, desde el punto de vista del proceso de aculturación, está en el hecho de que los marroquíes entrevistados forman parte de un colectivo de inmigración reciente, mientras que los españoles llevan más de 30 años residiendo en Argentina. Muchos de los problemas que cuentan

los marroquíes en la entrevista son los propios de la inmigración reciente, mientras que los españoles son un ejemplo de extranjeros asentados, con un largo tiempo de residencia en el país de acogida.

Las entrevistas son transcripciones literales con una pequeña edición posterior para darle el formato de historias personales. La edición literaria es mínima, manteniendo así la voz de los protagonistas.

Entre otras, las siguientes:

Entrevistas biográficas

<i>La tierra de mi alma</i>	Español – Buenos Aires – Segregación – Segunda generación
<i>Ya somos de acá</i>	Español – Buenos Aires – Integración – Primera generación
<i>Una vez al menos</i>	Español – Buenos Aires – Segunda generación
<i>De ida y vuelta</i>	Español – Buenos Aires – Integración – Primera generación
<i>Lo único que me falta</i>	Marroquí – Sevilla – Inmigrante reciente – Primera generación
<i>Volver, volver, volver</i>	Marroquí – Sevilla – Problemas de adaptación – Primera generación
<i>La otra vida</i>	Marroquí – Sevilla – Primera generación – Otros motivos de emigración
<i>Si no me sale nada</i>	Marroquí – Sevilla – Problemas de adaptación – Primera generación
<i>El problema que yo tengo</i>	Marroquí – Sevilla – Problemas de adaptación – Primera generación
<i>Volver con la cabeza bien alta</i>	Marroquí – Sevilla – Problemas de adaptación – Primera generación
<i>Así de claro</i>	Marroquí – Sevilla – Asimilación – Primera generación

14. Horarios de la asignatura:

DIVERSIDAD EN EL TRABAJO (Facultad de Ciencias del Trabajo)

Martes: 19.30-21.00 (Aula 1.14)

Miércoles: 20.00-21.30 (Aula 1.14)

Nota: este programa forma parte de la iniciativa de “Homologación y acreditación de proyectos docentes” de la Universidad de Sevilla.