

25-26

# GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



## GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

CÓDIGO 22208080

UNED

25-26

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

CÓDIGO 22208080

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN  
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA  
EQUIPO DOCENTE  
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE  
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE  
RESULTADOS DE APRENDIZAJE  
CONTENIDOS  
METODOLOGÍA  
SISTEMA DE EVALUACIÓN  
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA  
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA  
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA  
IGUALDAD DE GÉNERO

Nombre de la asignatura	GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
Código	22208080
Curso académico	2025/2026
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	4.5
Horas	112.5
Periodo	SEMESTRE 1
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

## PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La Gestión de la Diversidad es una asignatura cuatrimestral (1º cuatrimestre) de carácter optativo (4,5 créditos) del Máster Universitario de Psicología de la Intervención Social.

La Gestión de la Diversidad se define como “*el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la empresa, un proceso de gestión comunicativo, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro*” (Unión Europea, 2007). La Gestión de la Diversidad es un enfoque estratégico de gran importancia para la gestión ética de personas en las empresas y organizaciones. Su punto de origen es la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la inclusión social, pero va más allá “poniendo en valor la diferencia”. Para ello, propone un conjunto de herramientas de responsabilidad social y de gestión de la diversidad que permiten reconocer y potenciar las particularidades de cada persona con el fin de promover la innovación, sostenibilidad, productividad y la cohesión social en el seno de las organizaciones.

## REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Esta asignatura no tiene prerequisites específicos, aunque es conveniente que los estudiantes sean capaces de leer y comprender materiales en inglés.

## EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	DANIEL ARSENIO PEREZ GARIN (Coordinador de asignatura)
Correo Electrónico	dapgarin@psi.uned.es
Teléfono	91398-6262
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

## HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

A través del curso virtual de la asignatura, los estudiantes podrán acceder a los foros de comunicación con el Equipo Docente. Además, pueden contactar con los miembros del Equipo Docente en su horario de guardia.

Horario de atención al estudiante:

### **D. Daniel Pérez Garín**

Miércoles, de 10:00 a 14:00

Despacho 1.52

Teléfono 91 398 62 62

Correo electrónico: [dapgarin@psi.uned.es](mailto:dapgarin@psi.uned.es)

Facultad de Psicología

C/ Juan del Rosal, 10

28040 - Madrid

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

### **COMPETENCIAS GENERALES**

CG3 - Desarrollar la habilidad para realizar juicios críticos sobre la calidad metodológica de la investigación en psicología de la intervención social y comunitaria.

CG4 - Comunicar adecuadamente la práctica de la intervención social comunitaria a los diferentes grupos de interés.

CG5 - Ser capaz de analizar en profundidad y valorar los progresos de la intervención social y, si es necesario, redefinir los objetivos de intervención a partir de la información obtenida

CG6 - Adquirir un conocimiento extenso del campo de estudio y lograr el dominio de las habilidades, métodos y técnicas de investigación e intervención relacionadas con la acción social y comunitaria

### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

CE1 - Ser capaz de aplicar los modelos y técnicas de la psicología social para evaluar las necesidades sociales con el objetivo de implementar programas de intervención adecuados

CE2 - Adquirir conocimientos avanzados de las técnicas y estrategias de intervención basados en la psicología de la intervención social y comunitaria

CE3 - Seleccionar y aplicar diferentes técnicas para el análisis de necesidades sociales y el establecimiento de prioridades, así como para la elaboración consensuada de planes de acción

CE5 - Ser capaz de utilizar recursos, estrategias y técnicas psicológicas de intervención individual, microsociales y/o macrosociales para promover el desarrollo positivo de las personas, grupos y comunidades y/o para prevenir conductas de riesgo en los sectores propios de la intervención social

CE8 - Tomar decisiones de un modo crítico sobre la aplicación e interpretación de los resultados derivados de la intervención basados en la evidencia científica

CE10 - Adquirir habilidades interpersonales para el trabajo en equipos interdisciplinarios y/o

interculturales en el ámbito de la psicología de la intervención social

CE13 - Respetar la diversidad humana y mostrar un compromiso ético en el ejercicio profesional de la intervención social

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

A continuación, se detallan los principales resultado de aprendizaje:

1. Saber el marco normativo actual sobre el reconocimiento de la diversidad.
2. Comprender el concepto de diversidad y profundizar en el análisis de sus dimensiones.
3. Conocer algunos de los paradigmas de investigación que han generado la mayor parte de los trabajos de sobre estereotipos, prejuicio y discriminación.
4. Saber utilizar las estrategias que pueden favorecer un trato de igualdad y no discriminación en las organizaciones.

## CONTENIDOS

### Tema 1. La diversidad en el marco normativo

Este tema trata, en primer lugar, del desarrollo legal de la diversidad a nivel internacional, comunitario y nacional. Seguidamente aborda la definición del concepto de diversidad y cómo una gestión eficaz de la diversidad puede afectar positivamente al desempeño.

### Tema 2. Dimensiones y variables de la diversidad

Este capítulo se focaliza en el estudio de un modelo bidimensional que agrupa las distintas dimensiones de la diversidad en visibles (género, origen étnico, edad y discapacidad) y no visibles (religión y orientación sexual).

### Tema 3. Barreras para una adecuada gestión de la diversidad

Este capítulo revisa los principales factores psicosociales relacionados con el acceso, la integración y el desempeño de las personas diversas en las organizaciones y sus implicaciones para el bienestar, la salud ocupacional y la calidad de vida laboral.

### Tema 4. Herramientas para gestionar la diversidad

Este tema se centra, entre otros, en los procesos de reclutamiento y selección, formación, promoción y desarrollo profesional. Asimismo, se revisan las competencias de liderazgo necesarias, y las diferentes estrategias para gestionar la diversidad desde el paradigma mecanicista, el paradigma psicosocial y el paradigma antropológico.

## Tema 5 Áreas de interés para el desarrollo de un plan de Gestión de la Diversidad

Este capítulo aborda cómo aplicar proyectos relacionados con las buenas prácticas (p. ej., incorporación de la mujer a puestos masculinizados, formación y desarrollo profesional) a los diferentes ámbitos de actividad empresarial (p. ej., plan estratégico, formación, sensibilización, reclutamiento y selección).

### METODOLOGÍA

Esta asignatura ha sido diseñada siguiendo la metodología de la enseñanza a distancia, de modo que el estudiante podrá abordar su estudio de manera autónoma. Para ello contará con un amplio conjunto de materiales y recursos didácticos a los que podrá acceder mediante la utilización de la plataforma virtual de la UNED.

Los estudiantes dispondrán en dicha plataforma virtual de herramientas tales como foros de consulta que permitirán al equipo docente guiar, orientar y asesorar ante las dudas que le puedan ir surgiendo a lo largo del estudio, foros para relacionarse con el resto de compañeros matriculados en las distintas materias, así como otras herramientas relacionadas con la autoevaluación y el seguimiento de las actividades programadas durante el curso (lectura de artículos científicos, elaboración de informes, análisis de casos, etc.).

### SISTEMA DE EVALUACIÓN

#### TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen No hay prueba presencial

#### CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad No

Descripción

No hay prueba presencial.

Criterios de evaluación

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final 0%

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

#### PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? Si, PEC no presencial

Descripción

Realización de un proyecto de intervención

Criterios de evaluación

Ponderación de la PEC en la nota final 60%

Fecha aproximada de entrega A determinar en el Curso Virtual de la asignatura

## Comentarios y observaciones

La entrega de las preguntas de autoevaluación de los cinco temas será requisito para la calificación de esta actividad.

**OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES**

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? Si, no presencial

## Descripción

Evaluación continua: Estudios de caso

## Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final 40%

Fecha aproximada de entrega A determinar en el curso virtual

## Comentarios y observaciones

La entrega de las preguntas de autoevaluación de los cinco temas será requisito para la calificación de esta actividad.

**¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?**

Prueba de Evaluación Continua (PEC) 60% + Evaluación Continua (Estudio de Casos) 40% = 100%

**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

El material de esta asignatura estará disponible en el curso virtual.

**BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

- European Commission (2005) *The Business Case for Diversity –Good Practices in the Workplace*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities ISBN 92-79-00239-2

Este libro proporciona una extraordinaria visión general de la Gestión de la diversidad en las empresas europeas.

- Gardenschwartz, L. y Rowe, A. (1998) *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide* (Revised Edition). New York, et.al.: McGraw- Hill

Este libro ofrece una referencia completa y una excelente guía de planificación de la gestión de la diversidad en las organizaciones.

- Hayles, R. y Mendez Russel, A. (1997) *The Diversity Directive, why some Initiatives Fail and What to Do About It*. ASTD: McGraw-Hill. ISBN 0-7863-819-2.

Estos autores ofrecen un enfoque para implementar paso a paso la diversidad en las empresas.

- Rasmussen, T. (1996). *The ASTD Trainer's Sourcebook: Diversity*. New York: McGraw-Hill.

Este libro de consulta es muy útil al ofrecer planes de talleres de trabajo y descripciones de ejercicios.

## RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

### COMUNIDAD EUROPEA

Web sobre la unidad de la anti-discriminación en la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades en la Comisión Europea:

Campaña de información de la UE “Por la Diversidad. Contra la Discriminación”

Publicaciones de la Comisión Europea sobre la no discriminación y la diversidad

### OTRAS PÁGINAS WEB INTERESANTES

Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad (iegD). Ayuda a las organizaciones a integrar acciones de RSC para contribuir a la armonización laboral de los recursos humanos diversos. Ofrece servicios de investigación, diseño de programas de diversidad y asesoría RedAcoge

## IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.