



GUÍA DE ESTUDIO		PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES	
Profesor(a):	GEMMA ISABEL DE LA TORRE BUJONES		
Correo electrónico:	<a href="mailto:gemmadelatorre@universidadcisneros.es">gemmadelatorre@universidadcisneros.es</a>		
Curso:	3º	Semestre:	1º
Guía docente:	<a href="https://www.universidadcisneros.es/programas/grado/168Guia-docente.pdf">https://www.universidadcisneros.es/programas/grado/168Guia-docente.pdf</a>		

### PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

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 (de la) psicólogo(a), 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 se introducirá a las siguientes áreas de conocimiento:

- Abordar el comportamiento de las personas y los grupos en las organizaciones, así como el comportamiento mismo de la organización.
- Comenzar a vislumbrar el reto que supone la intervención en las organizaciones con el doble objetivo de mejorar el funcionamiento de las mismas, al mismo tiempo que se incide en el bienestar, la calidad de vida y la individualidad de sus integrantes.

### MODALIDAD DE ENSEÑANZA

El Plan de Estudios de Grado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid está planteado en términos de enseñanza presencial. Sin embargo, de acuerdo con el Marco Estratégico de Docencia para el Curso Académico 2021/2022 aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad Complutense de Madrid el 11 de junio de 2021, la previsión es que las enseñanzas se desarrollen en modalidad semipresencial durante el primer semestre lectivo y presencial durante el segundo, atendiendo siempre a las circunstancias

epidemiológicas. En todo caso, esta guía de estudio prevé las adaptaciones precisas tanto para la enseñanza en modalidad presencial como semipresencial y no presencial.

## RESPONSABILIDAD

Concurrir a la convocatoria de esta asignatura entraña la aceptación de los procedimientos y normas que se detallan en este documento, y el/la alumno/a se hace enteramente responsable de haberlo leído y entendido con la debida antelación.

## CONTENIDOS

1. Organizaciones y comportamiento organizacional. Evolución histórica
2. Marco conceptual
3. La dinámica humana de las organizaciones
4. La dimensión grupal en las organizaciones
5. La psicopatología de las organizaciones
6. Intervención en las organizaciones

## DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES TEÓRICAS

### Dinámica de las clases teóricas en un modelo presencial

Se corresponderá a dos horas de las cuatro de docencia semanal prevista para la asignatura. Se basará en distintas metodologías, entre ellas:

- Lecciones magistrales.
- Debates y discusiones, etc.

### Dinámica de las clases teóricas en un modelo híbrido

En un modelo de enseñanza híbrido, a fin de garantizar la distancia física necesaria para evitar riesgos sanitarios, el grupo quedará dividido en dos subgrupos de igual o semejante número, con acuerdo a las indicaciones de la Coordinación de la titulación.

Cada subgrupo acudirá a clase en sesiones alternas. El/la profesor/a asistirá todos los días que corresponda al aula e impartirá clase a la mitad del grupo mientras la clase se difunde simultáneamente a través de una sesión de videoconferencia, de forma que la mitad del grupo que no está en el aula pueda seguirla de forma remota.

### Dinámica de las clases teóricas en un modelo no presencial

En un modelo de enseñanza no presencial, el/la profesor/a ofrecerá la clase en el horario oficial correspondiente a la asignatura a través de la plataforma digital dispuesta a tal efecto en el Campus Virtual, de forma que todo el alumnado puede seguirla sin dificultad.

En previsión de que en un escenario de enseñanza enteramente no presencial algunos alumnos pudieran tener dificultades justificadas para seguir las clases sincrónicamente en el horario previsto, el/la profesor/a habilitará siempre o bien la grabación de la clase o bien alternativas didácticas de carácter asincrónico.

La profesora remite a los alumnos con dificultades a las tutorías, de carácter voluntario, en el que podrán aclarar las dudas que surjan de la revisión de los textos recomendados y de las presentaciones de PowerPoint colgadas semanalmente en el Campus Virtual.

## **DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES PRÁCTICAS**

### **Dinámica de las clases prácticas en un modelo presencial**

Se corresponderá con dos horas de las cuatro de docencia semanal prevista para la asignatura.

Cada clase se dividirá en dos subgrupos, cada uno de los cuales asistirá de forma quincenal a la sesión de prácticas presencial.

Durante las horas de práctica, los subgrupos trabajarán en pequeños equipos, sobre los materiales que el profesor les proporcionará con antelación a través del campus virtual.

Las prácticas consistirán en trabajo sobre casos prácticos o análisis de películas, que se notificarán, con la suficiente antelación, mediante avisos en el campus virtual de la asignatura.

El alumno se hace responsable de llevar a las prácticas el material necesario previamente colgado por la profesora en el Campus Virtual (o plataforma que la profesora indique al principio de curso).

Al finalizar la práctica propiamente dicha los alumnos, conjuntamente con la profesora, realizarán un análisis y/o debate en torno al tema objeto de la práctica.

### **Dinámica de las clases prácticas en un modelo híbrido**

En un modelo de enseñanza híbrido, a fin de evitar riesgos sanitarios, un subgrupo acudirá a clases prácticas una semana y el otro la semana siguiente. Tal y como sucede con las clases teóricas, también en este caso el/la profesor/a asistirá todos los días que corresponda al aula e impartirá clase a la mitad del grupo.

Dado que en el modelo de enseñanza híbrido las clases prácticas no serán emitidas por videoconferencia, el/la profesor/a habilitará medios alternativos de realización de las prácticas para los alumnos que por causa justificada y acreditada ante la Coordinación de la titulación no puedan asistir a las clases prácticas.

#### **Dinámica de las clases prácticas en un modelo no presencial**

En un modelo de enseñanza no presencial, el/la profesor/a articulará medios no presenciales para la realización de las prácticas, combinando recursos de carácter sincrónico y asincrónico de forma que todo el alumnado puede completar su formación práctica sin dificultades derivadas de la situación de no presencialidad.

Estas prácticas se basarán en el análisis de textos o casos de actualidad en pequeños grupos, con la supervisión de la profesora.

#### **DESARROLLO DE LA DOCENCIA: TRABAJO AUTÓNOMO**

Esta asignatura está planificada para que el alumno le dedique una media de cuatro horas semanales de trabajo, divididas entre el estudio personal de los materiales propuestos en clase, recomendados en esta guía docente y el trabajo en grupo necesario para superar la parte aplicada de la asignatura.

#### **DESARROLLO DE TUTORÍAS**

El contacto directo con el profesor o la profesora a través de las tutorías es una parte esencial de la formación universitaria, y posibilita que el desarrollo del proceso de aprendizaje del alumno o la alumna venga orientado por el profesor o profesora con atención a sus intereses, su potencial y sus dificultades propias.

En la titulación de Grado en Psicología del CES Cardenal Cisneros existe, en consecuencia, tanto un régimen de tutorías voluntarias al que los(as) alumnos(as) pueden recurrir siempre que lo precisen, como un régimen de tutorías obligatorias, cuyo incumplimiento puede imposibilitar la superación de la asignatura.

El profesor o la profesora hará pública la planificación detallada de las tutorías obligatorias con la debida antelación por medio del Campus Virtual, o la hará llegar a los(as) alumnos(as) por correo electrónico. Con independencia de dicha planificación, los(as) alumnos(as) cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría voluntaria, en horas concertadas personalmente con el profesor o la profesora, 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 con el profesor a través de la dirección de correo electrónico que figura al principio de este documento, o bien por medio del Campus Virtual.

Este régimen de tutorías se cumplirá independientemente de la modalidad de enseñanza (presencial, híbrida o no presencial) en que se desarrolle la actividad docente. En el modelo de enseñanza presencial, las tutorías serán presenciales; en el modelo no presencial, se desarrollarán a través de los medios tecnológicos dispuestos en el Campus Virtual; en el modelo híbrido, se combinarán ambos tipos de tutorías.

Las **tutorías obligatorias** de Psicología de las Organizaciones se realizarán durante las siete primeras semanas del curso, a razón de una hora a la semana, y se impartirán durante la última hora de clase.

Su objetivo es dotar al alumno de los conocimientos prácticos necesarios para realizar los casos prácticos correspondientes a la parte aplicada de la asignatura.

Las **tutorías de libre disposición** se realizarán bajo demanda del alumno. Se ruega a los alumnos que realicen la solicitud con al menos dos días de antelación para poder planificar la asistencia a las tutorías.

Su objetivo será ayudarle a gestionar las dinámicas del trabajo en equipo, los problemas de concepto de los casos prácticos, ayudarle en su estructuración y desarrollo, así como orientarle en todo aquello que pudiera necesitar.

<b>TEMARIO</b>	
<b>TEMA 1</b>	<b>ORGANIZACIONES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. EVOLUCIÓN HISTÓRICA</b>
<b>Objetivos</b>	Conocer y comprender los grandes modelos teóricos de los que la disciplina se nutre, con el objeto de delimitar su objeto de estudio.
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Enfoques racionalistas</li><li>2. Enfoque de relaciones humanas</li><li>3. Enfoques sociotécnicos</li><li>4. Enfoques de recursos humanos</li><li>5. Nuevos enfoques estructurales</li><li>6. Enfoques críticos</li></ol>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades teóricas.<ul style="list-style-type: none"><li>○ De acuerdo con el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>
<b>TEMA 2</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL</b>
<b>Objetivos</b>	Delimitar los conceptos básicos sobre los que se asentará el contenido de la asignatura.
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos inconscientes de la vida organizacional</li> <li>2. Los peligros del contagio</li> <li>3. La transferencia</li> <li>4. El inconsciente trabajando en los equipos y los grupos</li> <li>5. Organización del trabajo</li> <li>6. Autoridad, poder y liderazgo</li> <li>7. Cambiando las situaciones en las que participamos: Poder, propósito y el concepto de “organización en mente”</li> </ol>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades teóricas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> <li>• Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>
<b>TEMA 3</b>	<b>LA DIMENSIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES</b>
<b>Objetivos</b>	<p>Acercar a los alumnos la intensa relación entre la personalidad individual y la cultura.</p> <p>Exponer cómo la dinámica de transformación personal puede aplicarse al entorno organizativo, y de por qué adoptar esta perspectiva clínica es válida, gratificante y potencialmente una forma poderosa y creativa de gestionar las iniciativas de cambio.</p> <p>Conocer las relaciones entre los conceptos de autoridad, poder y liderazgo.</p> <p>Conocer cómo estos elementos afectan en los procesos organizativos.</p>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personalidad, cultura y organizaciones</li> <li>2. La psicodinámica de la transformación y el cambio organizacional.</li> <li>3. Autoridad, poder y liderazgo</li> </ol>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades teóricas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>
<b>TEMA 4</b>	<b>LA DIMENSIÓN GRUPAL EN LAS ORGANIZACIONES</b>
<b>Objetivos</b>	<p>Ilustrar la dinámica de los grupos, desde los devastadoramente disfuncionales hasta los de alto rendimiento.</p> <p>Describir uno de los tipos de liderazgo que se ha demostrado como más efectivo en las organizaciones.</p>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El enigma de los grupos</li> <li>2. Intervención organizacional</li> <li>3. Creación de organizaciones sanas</li> <li>4. Equipos de alto rendimiento <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La importancia de la confianza</li> <li>b. Trabajo efectivo en equipo</li> <li>c. Elementos destructores del trabajo en equipo</li> </ol> </li> <li>5. Liderazgo basado en la autoridad (no liderazgo autoritario)</li> </ol>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades teóricas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> <li>• Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>
<b>TEMA 5</b>	<b>LA PSICOPATOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES</b>
<b>Objetivos</b>	<p>Describir los cinco tipos de organizaciones neuróticas.</p> <p>Exponer un marco que nos permita establecer paralelismos entre estos estilos neuróticos de comportamiento y el fracaso organizativo.</p>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizaciones paranoicas</li> <li>2. Organizaciones esquizoides</li> <li>3. Organizaciones depresivas</li> <li>4. Organizaciones Compulsivas</li> <li>5. Organizaciones histriónicas</li> </ol>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades teóricas.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> <li>● Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>
<b>TEMA 6</b>	<b>INTERVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES</b>
<b>Objetivos</b>	Plantear algunas cuestiones sobre el buen funcionamiento de los individuos, los sistemas de necesidades motivacionales que impulsan a las personas y las condiciones que hacen que las organizaciones sean saludables.
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coaching de directivos orientado a la transformación organizativa</li> <li>2. Coaching para el éxito: cómo identificar y desarrollar a los mejores profesionales</li> <li>3. Organizaciones auténticas: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Función de contención de las organizaciones</li> <li>b. El individuo "sano"</li> <li>c. Nuestra búsqueda del sentido</li> <li>d. La búsqueda de congruencia</li> <li>e. La organización auténtica</li> </ol> </li> </ol>
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actividades teóricas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> <li>● Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</li> </ul> </li> </ul>

#### ASISTENCIA Y COMPORTAMIENTO EN CLASE Y OTRAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Esta asignatura se atiene a la normativa de asistencia y comportamiento en clase y otras actividades académicas de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros, que puede consultarse en este enlace: <https://universidadcisneros.es/docs/2122/Asistencia-y-comportamiento-en-clase-2122.pdf>.

#### INTEGRIDAD ACADÉMICA



Esta asignatura se atiene a la normativa de integridad académica de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros, que puede consultarse en este enlace:  
<https://universidadcisneros.es/docs/2122/Plagio-y-deshonestidad-académica-2122.pdf>.

## EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA ORDINARIA

### Examen final

<b>Peso en la nota global:</b>	50%
<b>Forma del examen:</b>	Tipo test con 3 alternativas en las que solo una respuesta es correcta.
<b>Observaciones:</b>	Examen tipo test en el que se alternan preguntas puramente teóricas y preguntas de carácter aplicado sobre los contenidos teóricos.  Fórmula de corrección $a-(e/2)$

### Evaluación continua

Actividades	Peso en la nota global
Elaboración de un Caso práctico	50%

### OBSERVACIÓN IMPORTANTE SOBRE LA EVALUACIÓN

1. **Para hacer media** hay que alcanzar, al menos, un **4,5** tanto en el examen final como en la calificación obtenida en el trabajo final de curso. Esta norma es de aplicación también en la convocatoria extraordinaria de julio.
2. Se guarda la nota de las partes cuya nota haya sido, al menos, un **4,5** para la convocatoria extraordinaria de julio. **En ningún caso** se guardará nota para el curso siguiente. B

## EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

### Examen final

<b>Peso en la nota global:</b>	50%
<b>Forma del examen:</b>	Tipo test con 3 alternativas en las que solo una respuesta es correcta.
<b>Observaciones:</b>	Examen tipo test en el que se alternan preguntas puramente teóricas y preguntas de carácter aplicado sobre los contenidos teóricos.  Fórmula de corrección $a-(e/2)$

### Evaluación continua

Actividades	Peso en la nota global
Elaboración de un caso práctico	50%

### OBSERVACIÓN IMPORTANTE SOBRE LA EVALUACIÓN

1. **Para hacer media** hay que alcanzar, al menos, un **4,5** tanto en el examen final como en la calificación obtenida en el trabajo final de curso. Esta norma es de aplicación también en la convocatoria extraordinaria de julio.
2. Se guarda la nota de las partes cuya nota haya sido, al menos, un 4,5 para la convocatoria extraordinaria de julio. **En ningún caso** se guardará nota para el curso siguiente.
3. La elaboración del caso práctico correspondiente a la evaluación de la parte aplicada (práctica) de la asignatura se realizará en grupo. El mismo grupo con el que hayan realizado el caso práctico correspondiente a la evaluación de enero.
4. El caso práctico será el mismo que el presentado para la evaluación ordinaria, y deberán incluirse las modificaciones/correcciones que hayan sido enviadas por la profesora de la asignatura.

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

## EVALUACIÓN EN SEGUNDA MATRÍCULA O SUCESIVA

Los(as) alumnos(as) que repiten la asignatura estarán sujetos(as) a idénticos procedimientos de evaluación que quienes la cursan en primera matrícula, incluidas tanto la normativa de asistencia y comportamiento en clase y otras actividades académicas como la normativa de integridad académica.

Los(as) alumnos(as) que por motivos debidamente justificados no puedan asistir de forma regular a las clases de asignaturas pendientes en el turno contrario, y tampoco puedan resolver dicha situación mediante una solicitud de cambio de grupo en los plazos establecidos para ello, deberán solicitar acogerse al programa de tutorías cuya convocatoria se hará pública a principio del semestre lectivo correspondiente, acreditando documentalmente junto con su solicitud los motivos alegados.

Los(as) alumnos(as) que se encuentren en convocatorias quinta, sexta o Extraordinaria de Fin de Carrera deberán ponerse en contacto con el profesor o la profesora durante las dos primeras semanas del semestre lectivo correspondiente, con objeto de recibir atención tutorial personalizada e información complementaria.

## CALIFICACIÓN FINAL

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)  
9,0-10,0: Sobresaliente (SB)

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

Con acuerdo a la normativa de evaluación continua de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros para la titulación de Grado en Psicología, ninguna prueba de evaluación podrá representar más del 60% de la calificación global del alumno, salvo en la Convocatoria Extraordinaria de Junio.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía general

- Martinez-Tur, V., Ramos, J. y Moliner, C. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Síntesis.
- GIL, F. y ALCOVER, C. M. (coords.) (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- OSCA, A. (ed.) (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres.
- PALACÍ, F. J. (coord.) (2005). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- ROBBINS, S. P. (2009): *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

### Bibliografía recomendada

- Alsted, J., & Haslund, D. (2020). *Psychodynamic organizational theory: Key concepts and cases*. Routledge.
- De Board, R. (2014). *The psychoanalysis of organizations: A psychoanalytic approach to behaviour in groups and organizations* (Classic edition). Routledge.
- Gould, L. J., Stapley, L., & Stein, M. (2006). *The systems psychodynamics of organizations: Integrating the group relations approach, psychoanalytic, and open systems perspectives*. Karnac.
- Huffington, C. (Ed.). (2004). *Working below the surface: The emotional life of contemporary organizations*. Karnac.
- Kets de Vries, M. F. R. (2008). *The Leader on the couch: A clinical approach to changing people and organizations* (Repr.) Wiley.
- Kets de Vries, R. F. (1984). *The neurotic organization. Diagnosis and changing*. Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Obholzer, A. (2021). *Workplace intelligence: Unconscious forces and how to manage them*. Routledge.
- Obholzer, A., & Roberts, V. Z. (Eds.). (2019). *The unconscious at work: A Tavistock approach to making sense of organizational life* (Second edition). Routledge, Taylor & Francis Group.
- O'Brien, N., & O'Brien, J. (2021). *The professional practice of Jungian coaching: Corporate analytical psychology*.  
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=6259641>
- Stapley, L. (2006). *Individuals, groups, and organizations beneath the surface: An introduction*. Karnac.
- Vries, M. F. R. K. de. (2013). *Reflections on groups and organizations: On the couch with manfred kets de vries*. Wiley. <http://rbdigital.oneclickdigital.com>

## UNIDAD DE APOYO A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Los(as) alumnos(as) que por sus circunstancias personales lo precisen pueden solicitar la atención de la [Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión](#), que engloba la Oficina para la Inclusión de las Personas con Diversidad, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de

Género, la Oficina de Acogida a Personas Refugiadas y Migrantes y la Oficina de Atención a Deportistas de Alto Rendimiento.

El plazo para solicitar la atención de la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión finaliza un mes antes del último día de clase de cada semestre.

## **OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE**

### **Sobre la elaboración de los casos prácticos**

Se realizará el análisis de un caso práctico para la evaluación final de la parte aplicada de la asignatura. Este caso práctico seguirá la estructura y forma de los casos trabajados en clase en las prácticas de la asignatura.

Se realizará en grupos de siete integrantes. Estos grupos elegirán a sus componentes de forma voluntaria, a elección del alumno y, sus componentes tendrán que notificarse vía email al profesor en un plazo máximo de quince días desde el comienzo del curso.

En el caso de que haya alumnos no asignados (o no notificados a la profesora) a un grupo, esta se reserva el derecho o bien de integrarlos a grupos que no cumplan el número máximo de componentes o de formar un nuevo grupo (o grupos) con dichos alumnos. Los alumnos no incluidos en ningún grupo deberán notificarlo a la profesora por escrito, como máximo, una semana después de la fecha de notificación de los grupos.

En el caso de que transcurridas tres semanas desde el comienzo de las clases, haya algún alumno no asignado a ningún grupo, o que no esté participando en el trabajo del grupo al que haya sido asignado, sin la justificación oportuna a la profesora (vía email). Este alumno obtendrá automáticamente la calificación de no presentado en el trabajo en la convocatoria de enero.

Para la convocatoria extraordinaria de junio, los alumnos que se encuentren en el caso mencionado en el párrafo anterior serán asignados a un grupo por la profesora, que presentará el mencionado caso práctico con las mismas características que el de enero.

El caso práctico se elaborará sobre un tema a elegir de una terna presentada por la profesora. Tendrá una longitud máxima de diez páginas.