



GUÍA DE ESTUDIO		PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DEL CONSUMO	
Profesor(a):	Celia Arnáiz Urrez		
Correo electrónico:	carnaiz@universidadcisneros.es		
Curso:	4º	Semestre:	1
Guía docente:	https://www.universidadcisneros.es/programas/grado/179Guia-docente.pdf		

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

En esta asignatura confluyen dos materias esenciales de la aplicación de la Psicología en las organizaciones: la Psicología de los Recursos Humanos y la Psicología Comercial y del Consumo. La asignatura de Psicología de los Recursos Humanos se introduce en el análisis y técnicas de gestión de personas que se utilizan en la actualidad dentro de las organizaciones, con el objetivo de incrementar la productividad de la organización favoreciendo el rendimiento, el bienestar y la implicación de sus empleados. La Psicología del Consumo estudia las necesidades, hábitos, motivaciones del consumidor, así como su comportamiento; la publicidad y su influencia en los grupos sociales y el estilo de vida, que repercute en la economía y el comportamiento de los mercados. Ambas son consideradas áreas de estudio de la Psicología Social y de las Organizaciones.

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

Psicología de los recursos humanos

Tema 1. La Psicología del Trabajo: marco conceptual e histórico.

- 1.1. Definición de Psicología del Trabajo.
- 1.2. Ámbito de la Psicología del Trabajo.
- 1.3. Áreas de actuación en Psicología del Trabajo.
- 1.4. Un paseo por la historia de la Psicología del Trabajo.

Tema 2. El análisis de puestos de trabajo.

- 2.1. Concepto, objetivo, aplicaciones y criterios del análisis de puestos de trabajo.
- 2.2. El proceso de análisis de puestos de trabajo.
- 2.3. Procedimientos de análisis de puestos de trabajo.

Tema 3. Las competencias y la elaboración de perfiles de exigencia.

- 3.1. Concepto y componentes de las competencias.
- 3.2. Aportaciones del enfoque de competencias a la gestión de recursos humanos.
- 3.3. Los perfiles de exigencias: el proceso de elaboración de los perfiles de exigencias basados en competencias.

Tema 4. Técnicas de evaluación y desarrollo de competencias

- 4.1. Las pruebas situacionales.
- 4.2. Las pruebas profesionales.
- 4.3. Las simulaciones.
- 4.4. La discusión de grupo.
- 4.5. La entrevista de competencias.
- 4.6. Otras técnicas de evaluación y desarrollo de competencias.

Tema 5. Satisfacción y clima laboral.

- 5.1. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima.
- 5.2. Indicadores del clima laboral.
- 5.3. Proceso de realización de un estudio de clima laboral.
- 5.4. Intervenciones para mejorar el clima laboral

Psicología del consumo

Tema 1. La psicología en el ámbito del consumo.

Tema 2. La investigación en psicología comercial y del consumo.

Tema 3, El comportamiento del consumidor.

Tema 4. Aplicaciones de la psicología del consumo: intervención sobre las conductas de consumo.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES TEÓRICAS

Dinámica de las clases teóricas en un modelo presencial:

Las clases teóricas se desarrollan mediante esquemas, medios audiovisuales, presentación de casos, desarrollo de debates, grupos de discusión sobre temas específicos sugeridos por el profesor, por los alumnos, o por la actualidad social, a través de un diálogo fluido con los alumnos. El tiempo de dedicación al desarrollo de cada uno de los temas teóricos, así como su enfoque, se adaptará en función de la relevancia que tengan para la práctica profesional del Psicólogo en los Recursos Humanos.

Para la optimización del aprendizaje es preciso que los alumnos participen activamente en el transcurso de la clase, enriqueciéndola con las dudas y reflexiones que les vayan surgiendo.

En todas las clases se combinarán teoría y práctica según vayan apareciendo ambas en los casos de estudio. En el análisis de cada caso existirá preparación individual previa, trabajo en equipo en clase, discusión plenaria y, finalmente, resolución del caso y conclusiones a cargo del profesor.

Las presentaciones o documentación utilizada en clase para facilitar el aprendizaje estarán a disposición de los alumnos mediante el **Campus Virtual**, o del correo electrónico.

Dinámica de las clases teóricas en un modelo híbrido:

En un modelo de enseñanza híbrido, a fin de garantizar la distancia física 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. El alumno que estuviera siguiendo la clase por *streaming* en el caso de los trabajos en equipo, si la plataforma telemática lo permitiera, se realizarían equipos de forma síncrona al desarrollo de la clase, si no fuera posible se contestaría individualmente. En cualquier caso, es esencial igualmente la participación de los alumnos en *streaming*.

Es obligatoria la visualización de la presencia del alumno en la pantalla del dispositivo electrónico, en caso de seguir las clases no presenciales, por *streaming*.

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.

Es obligatoria la visualización de la presencia del alumno en la pantalla del dispositivo electrónico, en caso de seguir las clases no presenciales, por *streaming*.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES PRÁCTICAS

En el área de psicología de los recursos humanos, además de resolver los casos asignados, los alumnos realizarán presentaciones sobre sus trabajos. Los trabajos prácticos obligatorios (casos semanales) serán realizados en clase en la fecha prevista para cada uno de ellos de tal manera que los alumnos podrán participar en la resolución de los mismos y conocer las diferencias con los suyos presentados, así como “defender” la distinta resolución que ellos hayan podido presentar.

En el área de psicología del consumo se llevará a cabo una parte práctica de obligatoria realización. Esta parte práctica tendrá como base principal la realización de casos con situaciones relacionadas con la problemática real del consumo y del comercio.

La documentación pertinente para la realización de las practicas se encontrarán disponibles en el Campus Virtual, y siempre que sea posible serán remitidos o referenciados por correo electrónico.

Los trabajos deben ser entregados al profesor con anterioridad a su resolución en clase, no siendo superiores a 4 hojas por una cara, en letra Arial 12 e interlineado 1,5 líneas. No existe la posibilidad de entregar trabajos después de la resolución de los mismos en clase. Los trabajos no presentados obtendrán la calificación de 0 (cero) para el cálculo de la media de prácticas. Las fechas de entrega de cada trabajo serán conocidas con anterioridad suficiente por los alumnos.

Dinámica de las clases prácticas en un modelo híbrido:

Dado que en el modelo de enseñanza híbrido las clases prácticas no siempre 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

En esta modalidad, las presentaciones de los trabajos se harán por medios informáticos, preferiblemente por correo electrónico antes de las 12.00PM del día anterior a la resolución

en clase. Las presentaciones presenciales se harán coincidir con el periodo de asistencia del alumno a clase.

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.

Las presentaciones de los trabajos se harán por medios informáticos, preferiblemente por correo electrónico antes de las 12.00 PM del día anterior a la resolución en clase.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA: TRABAJO AUTÓNOMO

En el área de la Psicología de los Recursos Humanos como trabajo autónomo se propone al alumno:

- Realizar un trabajo individual acerca de los estudios psicológicos, modelos y psicólogos que han influido de manera relevante en la aplicación de la psicología de los Recursos Humanos.

Respecto del área de la Psicología del Consumo, se propone:

- Realizar un trabajo autónomo que requiera la preparación, búsqueda bibliográfica y profundización en el estudio de los temas correspondiente a esta área.
- El trabajo será una revisión teórica con perspectiva de aplicación práctica, consensado con el profesor, sobre tema elegido por el alumno.

Dicho trabajo se podrá realizar de forma grupal. Los grupos deben estar compuestos por un mínimo de tres personas y un máximo de seis, no habiendo ninguna excepción que justifique cualquier otra situación.

Además de las actividades de trabajo autónomo en las clases prácticas y teóricas, el alumno deberá:

1. Elaborar los materiales necesarios para la realización de las prácticas, mediante la lectura técnica de la Psicología del Trabajo y el análisis y reflexión necesarias
2. Desarrollar un estudio continuado cada semana de los contenidos impartidos en clase
3. Leer artículos y capítulos de libros, algunos de los cuales se debatirán posteriormente en clase
4. Mostrar una actitud proactiva para solicitar al profesor clarificar las dudas sobre los trabajos o clases teóricas que no se hubieran podido abordar en las horas lectivas.

En las tutorías el profesor estará informado de los progresos y avances en los trabajos, y actuará como supervisor de los mismos de cara a orientar a los grupos en todo lo referente a bibliografía, metodología, fechas, etc. En su momento el profesor pondrá una fecha para que el trabajo sea presentado de forma verbal a todos los alumnos.

DESARROLLO DE TUTORÍAS

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

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

La planificación detallada de las tutorías obligatorias se hará pública con la debida antelación por medio del Campus Virtual, o se hará llegar a los alumnos por correo electrónico. Con independencia de dicha planificación, los alumnos cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría voluntaria, en horas concertadas personalmente con el/la profesor/a, 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, híbrido o no presencial) que se desarrolle finalmente. 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.

TEMARIO

TEMA 1

LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO: MARCO CONCEPTUAL E HISTÓRICO

Objetivos

- Conocer la historia y el concepto de la Psicología del Trabajo en relación con los Recursos Humanos
- Adquirir una visión global de la organización y aplicar las distintas áreas de actuación de los Recursos Humanos en la gestión estratégica de la empresa.

Contenidos

- 1.1. Definición de Psicología del Trabajo.
- 1.2. Ámbito de la Psicología del Trabajo.
- 1.3. Áreas de actuación en Psicología del Trabajo.
- 1.4. Un paseo por la historia de la Psicología del Trabajo.

Actividades	<p>Lectura del material elaborado por la profesora sobre este tema, que complementa presentación de la clase teórica.</p> <p>Práctica se realizará una entrevista a un trabajador, empleado, jefe o directivo de una organización y, a partir de sus respuestas se elaborará un informe sobre el tipo de gestión de los RR. HH. en su organización.</p>
Observaciones del profesor:	Se pretende descubrir a los alumnos las características que tienen la forma de gestionar los RR.HH. en las organizaciones de nuestro entorno a la luz de los enfoques vistos que aporta la Psicología. La diversidad de organizaciones y la eficiencia de sus gestiones de personas recogidas en la historia de los RRHH.
TEMA 2	EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO
Objetivos	Conocer los procesos y saber aplicar las técnicas y herramientas más habituales dentro de la actividad profesional del psicólogo del trabajo en Recursos Humanos.
Contenidos	<p>2.1. Concepto, objetivo, aplicaciones y criterios del análisis de puestos de trabajo.</p> <p>2.2. El proceso de análisis de puestos de trabajo.</p> <p>2.3. Procedimientos de análisis de puestos de trabajo.</p>
Actividades	Clases teóricas y prácticas de análisis y descripción de un puesto de trabajo de acuerdo a la tipología de trabajadores y empresas.
Observaciones del profesor:	Se dará a conocer a los alumnos las técnicas y metodologías base de la estructura de RRHH en las organizaciones
TEMA 3	LAS COMPETENCIAS Y LA ELABORACIÓN DE PERFILES DE EXIGENCIA
Objetivos	<p>Saber elaborar las herramientas necesarias para realizar una gestión integral por Competencias de los empleados:</p> <p>Perfiles profesionales, mapas competenciales, diccionario competencial, descripción de competencias</p>
Contenidos	<p>3.1. Concepto y componentes de las competencias.</p> <p>3.2. Aportaciones del enfoque de competencias a la gestión de recursos humanos.</p> <p>3.3. Los perfiles de exigencias: el proceso de elaboración de los perfiles</p>

	de exigencias basados en competencias.
Actividades	Lectura primer y segundo capítulo de <i>Diccionario de competencias</i> (Vol. 1). Alles, M. A. (2009) Buenos Aires: Granica. Elaboración en clase de competencias soft skills utilizando las técnicas empleadas en la empresa.
Observaciones del profesor:	Se pretende que el alumno conozca como se elabora un Sistema de gestión por competencias desde sus elementos básicos, las Competencias (soft skills) y profundice en ellas describiéndolas con rigor.
TEMA 4	TÉCNICAS DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS
Objetivos	Conocer el tipo de evaluaciones en Recursos Humanos y cómo y cuándo evaluar por competencias: evaluación del desempeño, evaluación del potencial Conocer los distintos métodos de desarrollo de competencias blandas (soft skills) de acuerdo con la necesidad estratégica de la organización.
Contenidos	4.1. Las pruebas situacionales. 4.2. Las pruebas profesionales. 4.3. Las simulaciones. 4.4. La discusión de grupo. 4.5. La entrevista de competencias. 4.6. Otras técnicas de evaluación y desarrollo de competencias.
Actividades	Clases teóricas y prácticas con visionado de distintos escenarios de Evaluación de personas Lecturas recomendadas por la profesora Elaborar un taller de Desarrollo de Competencias (soft skills)
Observaciones del profesor:	Dar a conocer la importancia de la evaluación de personas en todas sus vertientes y basadas en las competencias, como pilar de la mejora y la gestión de Recursos Humanos. Familiarizarse con los distintos métodos de desarrollo profesional y personal en el ámbito empresarial: <i>coaching, mentoring...</i>
TEMA 5	SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL
Objetivos	Comprender la importancia del clima laboral y la satisfacción en entornos organizativos y su relación con el bienestar y productividad empresarial.

Contenidos	<p>5.1. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima.</p> <p>5.2. Indicadores del clima laboral.</p> <p>5.3. Proceso de realización de un estudio de clima laboral.</p> <p>5.4. Intervenciones para mejorar el clima laboral</p>
Actividades	Clases teóricas y prácticas con la exposición en clase de situaciones que influyen en el clima laboral
Observaciones del profesor:	Ayudar al alumno que como futuro psicólogo de RRHH, tenga una visión estratégica de la situación emocional general de la empresa. Analizar las situaciones o problemas globales o de colectivos, identificando los aspectos más relevantes y sus causas, y proponer mejoras o elegir las soluciones de calidad y favorables al ambiente empresarial.
TEMA 6	PSICOLOGIA DEL CONSUMO
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las relaciones de la psicología con el ámbito comercial. • Observar, analizar y explicar el comportamiento del consumidor. • Adquirir los conocimientos necesarios para conocer, comprender y aplicar los métodos y técnicas de evaluación del comportamiento del consumidor. • Conocer las diferentes intervenciones de la psicología en el consumo y el marketing
Contenidos	<p>Tema 1 La psicología en el ámbito del consumo</p> <p>Tema 2 La investigación en psicología comercial y del consumo</p> <p>Tema 3 El comportamiento del consumidor</p> <p>Tema 4 Aplicaciones de la psicología del consumo: Intervención sobre las conductas de consumo.</p>
Actividades	<p>Lecturas recomendadas por la profesora de la bibliografía aportada</p> <p>Elaboración de un trabajo sobre la psicología del consumidor, de aplicación práctica, consensuado con el profesor, sobre tema elegido por el alumno.</p>
Observaciones del profesor:	<p>Desarrollar un pensamiento crítico e innovador que le permita solucionar de manera diferente a la aportada en clase, las situaciones propuestas.</p> <p>Que conozcan y se familiaricen sobre un área esencial en la Empresa donde el Psicólogo tiene un alto conocimiento del comportamiento humano en el consumo y la publicidad.</p>

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

Peso en la nota global:	Supondrá el 50% de la nota final.
Forma del examen:	<p>En esta asignatura será obligatorio la presentación a dos exámenes de conocimientos, cada uno con la mitad de la materia impartida en clase. Para presentarse a sendos exámenes será requisito previo haber aprobado las prácticas de la asignatura.</p> <p>Los exámenes incorporaran preguntas de desarrollo breve o resolución de un caso y preguntas tipo test.</p> <p>Las preguntas tipo test tendrán un formato de tres alternativas de las que solamente una será correcta. Se aplicará la fórmula $C-(E/2)$, es decir, “número de preguntas correctamente contestadas” menos “número de preguntas contestadas de forma errónea dividido entre dos”, sin penalización por las preguntas no contestadas. El valor máximo de las preguntas tipo test será de un 50% del total del examen (5 puntos). El otro 50% será el resultado de la corrección de los temas a desarrollar (5 puntos), resultando de la suma de ambas (test y temas) la calificación final del examen. Para aprobar el examen no será necesario aprobar las dos partes si no que con alcanzar un 5,0 entre ambas será suficiente.</p> <p>Cada examen será liberatorio, teniéndose en cuenta la</p>

	calificación aprobada (5,0 puntos o superior) de cada examen, para liberarse de ser evaluado en el examen final de la parte de la asignatura superada.
Observaciones:	Si no se realiza el examen final se obtiene la calificación “No Presentado” en la asignatura.
Evaluación continua	
Actividades	Peso en la nota global
Pruebas evaluativas (controles) Tanto en el área de psicología de recursos humanos, como del consumo, se realizarán pruebas evaluativas en cualquier momento del proceso de aprendizaje y dentro de la clase, que evaluará la asimilación de los obtenidos a lo largo del curso. La valoración positiva de dichas pruebas no exime de la realización de los exámenes obligatorios citados a continuación. La no presentación supondrá una calificación de 0.	10% de la nota final.
Prácticas grupales (trabajos en grupo): serán evaluados dando lugar a una nota que oscilará entre 0 y 10, y que será automáticamente asignada a cada uno de los integrantes del grupo como nota de prácticas. Se tendrá en cuenta en la puntuación: claridad y rigor en el trabajo presentado; enfoque con aportaciones con iniciativa y componentes críticos en las conclusiones, posibles vías de profundización para trabajos futuros, utilización de medios audiovisuales, adecuado ajuste a formato APA, presentación oral, etc. La no presentación supondrá una calificación de 0.	30% de la nota final.
Prácticas (trabajo individual): la entrega de las prácticas individuales y la asistencia. En el caso de la asistencia a clase no presencial (por <i>streaming</i>), se contará como asistencia la visualización en pantalla de la presencia de los alumnos que participan de la clase. La no visualización de dichos alumnos durante la clase online se considerará como no asistencia a clase.	10 % de la nota final.

EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Examen final

Peso en la nota global:	Igual que convocatoria ordinaria
Forma del examen:	Igual que convocatoria ordinaria
Observaciones:	Igual que convocatoria ordinaria

Evaluación continua

Actividades	Peso en la nota global
Se conserva la nota de la parte práctica y pruebas evaluativas, sumatorio de trabajo Grupal e Individual, más los controles (10% + 30%+10%). En el caso de no tener presentado estos trabajos prácticos y no contar con justificación el alumno no podrá superar la asignatura, sin perjuicio de su derecho a presentarse al examen y ser calificado.	50%

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

- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de competencias* (Vol. 1). Buenos Aires: Granica.
- Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Grande, I.; Abascal, E. (2001) *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Giraudier, M. (2004). *Cómo gestionar el clima laboral*. Barcelona: Obelisco.
- Hay Group y SAP (2006). *Factbook Recursos Humanos*, 5ª edición. Navarra: Aranzadi y Thomson.
- Kotler, P.; Keller, K.L. (2006). *Dirección de marketing*. Madrid: Pearson.
- Mitrani, A., Dalziel, M. M. y Suárez de Puga, I. (1998). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Deusto.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Palmer, S. y Whybrow, A. (2007). *Handbook of coaching psychology*. London: Routledge
- Peiro, J. Mª. (2017). Liderazgo y salud laboral. En A. Lón (ed.) *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales* (545-572). Oviedo: Uniovi.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2012). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Madrid: Síntesis.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*, 3ª edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

- Quijano de Arana, S. (1997). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños: técnicas y sistemas para la gestión y el desarrollo del personal*. Barcelona: EUB.
- Repetto, E. (2009). *Formación en competencias socioemocionales*. Madrid: La Muralla.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*, 15ª edición. México: Pearson Educación.
- Schiffman, L.G.; Kanuk, L.L. (2005). *Comportamiento del consumidor*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36, 381–404.

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

CRITERIOS EVALUATIVOS

- a) Los trabajos grupales, individuales y trabajos voluntarios se valorarán entre 0 y 10. Para aprobar esta parte práctica será necesario tener al final del cuatrimestre una nota igual o superior a 5 en este apartado. Sobre la nota final este punto ponderará un 40%.
- b) La puntuación de las pruebas de evaluación continua no se tendrá en cuenta en caso de no presentarse a los parciales obligatorios correspondientes o no superarlos con una calificación igual o mayor a 5 en convocatoria ordinaria.
- c) Para aprobar la asignatura será necesario haber obtenido una nota igual o superior a 5 en la parte teórica (exámenes escritos) y en los contenidos prácticos. Una nota inferior a 5 en cualquiera de las dos partes supone la calificación de SUSPENSO en actas, no haciéndose por tanto suma de ponderaciones
- d) Aquellos alumnos cuyas notas en la teoría, en las prácticas, o en ambas, sean inferiores al 5 en la primera convocatoria del año, deberán presentarse a la segunda convocatoria. En dicha convocatoria se guardarán las notas superiores a cinco de cualquiera de las partes del curso (prácticas de psicología del primer parcial, teoría de psicología del primer parcial práctica del segundo parcial y teoría del segundo parcial).
- e) Aquellos alumnos que en el cuatrimestre lectivo hayan aprobado algún o de los

dos exámenes parciales deben presentarse únicamente al examen parcial que hayan suspendido. Es decir, se guarda la nota de aprobado en el parcial que se haya conseguido.

Se ruega observar las normas elementales de corrección lingüística en los correos electrónicos y comunicaciones a través del Campus Virtual. Los mensajes cuya redacción llegue a dificultar su comprensión serán devueltos con la indicación de que dicha redacción sea corregida; también serán devueltos los mensajes que no incluyan la firma del remitente.

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

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