

Asignatura:	PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DEL CONSUMO		
Profesor:	Luis Francisco Carrasco Rastrilla		
Correo electrónico:	lcarrasco@universidadcisneros.es		
Curso:	4º	Semestre:	1º

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

[1] Objetivos

Esta asignatura se ciñe a los objetivos docentes establecidos por el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo de la UCM:

Breve Descriptor:

PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS. Puede considerarse que la Psicología de los Recursos Humanos es el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones más orientada a la intervención y cuyo objetivo es optimizar el rendimiento, la satisfacción y la seguridad de las personas en las organizaciones. Por ello, sin olvidar las bases teóricas y conceptuales, nos inclinamos por dar un enfoque eminentemente aplicado y centrado, sobre todo, en el área de la gestión de recursos humanos.

Para intervenir con éxito desde una perspectiva psicológica en el área de recursos humanos es preciso conocer los puestos de trabajo (a través de técnicas concretas como el análisis y la valoración de puestos de trabajo y la elaboración de perfiles de exigencias) y las características de las personas (ya sea a través de la evaluación de capacidades, con el modelo de rasgos; o la evaluación de comportamientos, con el modelo de competencias), ya que el conocimiento de puestos y personas permite sentar las bases de la mayor parte de las políticas de recursos humanos que se abordan en las organizaciones.

PSICOLOGIA DEL CONSUMO: adquirir los conocimientos y destrezas básicos para que el psicólogo conozca y pueda intervenir sobre el campo del consumo y el marketing.

Competencias:

Generales

CG1 Capacidad de análisis y síntesis en el estudio del consumidor

CG2 Capacidad para determinar y resolver los problemas asociados a la psicología del consumidor

Transversales

CT1 Comunicación. Expresarse adecuadamente al exponer un tema y hacerlo de forma clara y escuchar activamente cuando los demás hablan.

CT4 Planificación/Organización. Definir prioridades, establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible.

CT8 Trabajo en equipo. Colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

Específicas

Capacidad para observar, analizar y explicar el comportamiento del consumidor.

OBJETIVOS

PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Objetivo general:

- Adquirir los conocimientos y competencias clave para que el psicólogo pueda intervenir en el área de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

Objetivos específicos:

- Conocer el concepto, la historia y las áreas de actuación de la Psicología del Trabajo.
- Conocer los procesos y aplicar las técnicas y herramientas más habituales dentro de la actividad profesional del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos, en concreto:
 - Análisis, descripción y valoración de puestos.
 - Las técnicas de elaboración de perfiles de exigencias.
 - Los tipos de pruebas que permiten evaluar y desarrollar los comportamientos de las personas en el modelo de competencias.
 - Satisfacción y clima laboral en entornos organizativos.

PSICOLOGIA DEL CONSUMO

- 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 distintos métodos y técnicas de evaluación del comportamiento del consumidor
- analizar las diferentes intervenciones de la psicología en el consumo y el marketing

[2] Sentido y contexto

La práctica profesional del Psicólogo del Trabajo en las Organizaciones conlleva distintas actuaciones que los estudiantes de esta materia deben conocer, manejar y ser capaces de integrar en sus conocimientos generales como Psicólogos en general y como Psicólogos del Trabajo en particular.

Entre estas materias se encuentran todo lo relacionado con la Psicología Comercial y del Consumo y la Psicología de los Recursos Humanos.

El conocimiento que de estas materias se adquieren en este curso será fundamental para una práctica profesional adecuada o para la realización de masters de especialización tanto en estos contextos como en contextos generales de gestión empresarial.

Los alumnos adquirirán los conocimientos suficientes para incorporarse con éxito en departamentos de Recursos Humanos y/o Departamentos de Conocimiento del Consumidor.

[3] Requisitos previos y dificultades más frecuentes

No existe ningún requisito previo para cursar la asignatura.

Se recomienda para un mejor entendimiento de ciertos conceptos de la gestión de Recursos Humanos la lectura de la legislación laboral básica. Asimismo se recomienda la lectura de las normas APA que serán de obligado cumplimiento en la presentación de trabajos escritos.

Resulta de particular interés el manejo adecuado del lenguaje escrito y hablado, para ser capaces de comunicar con precisión y claridad.

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

Programa:

PSICOLOGIA 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.

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. La valoración de puestos de trabajo.
 - 3.1. Concepto y aplicaciones de la valoración de puestos de trabajo.
 - 3.2. El proceso de valoración de puestos de trabajo.
 - 3.3. Métodos de valoración de puestos de trabajo: métodos cualitativos y cuantitativos.
- Tema 4. Las competencias y la elaboración de perfiles de exigencia.
 - 4.1. Concepto y componentes de las competencias.
 - 4.2. Aportaciones del enfoque de competencias a la gestión de recursos humanos.
 - 4.3. Los perfiles de exigencias: el proceso de elaboración de los perfiles de exigencias basados en competencias.
- Tema 5. Técnicas de evaluación y desarrollo de competencias
 - 5.1. Las pruebas situacionales.
 - 5.2. Las pruebas profesionales.
 - 5.3. Las simulaciones.
 - 5.4. La discusión de grupo.
 - 5.5. La entrevista de competencias.
 - 5.6. Otras técnicas de evaluación y desarrollo de competencias.
- Tema 6. Satisfacción y clima laboral.
 - 6.1. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima.
 - 6.2. Indicadores del clima laboral.
 - 6.3. Proceso de realización de un estudio de clima laboral.
 - 6.4. Intervenciones para mejorar el clima laboral.

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. Se pretende, además de impartir conocimientos, un intercambio de información sobre algo tan de actualidad como es el papel del psicólogo en el ámbito del trabajo. 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.

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

Principalmente en las clases relacionadas con la psicología de los recursos humanos se utilizará sistemáticamente el método del caso, 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.

Con anterioridad suficiente se indicarán los casos a tratar así como la documentación teórica que ayude a resolverlos.

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

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

En el área de psicología de los recursos humanos, además de resolver los casos asignados, los alumnos realizarán presentaciones sobre sus trabajos: trabajo anual de investigación documental sobre tema de su elección aprobado previamente por el profesor (voluntario), así como análisis y explicación de noticias de prensa sobre temas socio-laborales.

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.

Los trabajos deben ser entregados al profesor con anterioridad a su resolución en clase.

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.

Asimismo 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.

[6] Actividades educativas no presenciales: trabajo autónomo

Los alumnos deberán presentar en la fecha que indicará debidamente el profesor con la suficiente antelación (además de los casos semanales) un trabajo de grupo sobre alguno de los temas correspondiente a la parte de psicología del consumo. La entrega se realizará, de forma inexcusable, en formato electrónico, y deberá ajustarse en todo momento a las normas APA. Estos trabajos deberán presentarse al conjunto del alumnado mediante una presentación tipo power point. La documentación (tanto power point como escrita) se incorporará al campus electrónico para que sea accesible a todos los alumnos del curso.

Los grupos deben estar compuestos por un mínimo de dos personas y un máximo de cuatro, no habiendo ninguna excepción que justifique cualquier otra situación.

El trabajo será una revisión teórica con perspectiva de aplicación práctica, consensuado con el profesor, sobre tema elegido. El tema del trabajo deberá ser comunicado al profesor de la asignatura, junto con la composición del grupo, como muy tarde tres semanas antes del comienzo de las clases relativas al área de psicología del consumo. El profesor puede aceptar o rechazar las temáticas elegidas, así como elaborar sugerencias acerca del enfoque y tratamiento de los mismos.

A través de 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.

La lectura de artículos y capítulos de libros, algunos de los cuales se debatirán posteriormente en clase, será otra tarea que correrá a cargo de cada alumno como parte de su trabajo autónomo.

[7] Régimen de tutorías

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

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

Tutorías obligatorias de grupos de trabajo: serán un mínimo de una a lo largo del cuatrimestre, la asistencia es obligatoria, y se comunicará con la debida antelación el calendario de las mismas.

Los alumnos cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría, en horas concertadas personalmente con el profesor, 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.

[8] Procedimientos de evaluación

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS TEÓRICOS

En el área de psicología de recursos humanos será obligatorio aprobar un examen de conocimientos, que evaluará la asimilación de los obtenidos a lo largo del curso a través de los correspondientes casos de estudio. Para presentarse a este examen será requisito previo haber aprobado las prácticas de la asignatura. El examen podrá incorporar tanto la resolución de un caso como preguntas de desarrollo breve. El valor relativo de cada parte se hará constar en el examen.

El programa teórico del área de psicología del consumo se evaluará mediante un examen consistente en una serie de preguntas de respuesta múltiple y dos o más temas a desarrollar.



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.

El otro 50% será el resultado de la corrección de los dos temas a desarrollar, resultando de la suma de ambas (test y temas) la calificación final del examen.

Para aprobar la parte correspondiente a la teoría será preciso haber aprobado por separado tanto el área de psicología de recursos humanos como el área de psicología del consumo.

La nota final de la parte teórica se obtendrá con el promedio de las notas de las dos áreas y supondrá un 60% de la nota final global.

COMPETENCIAS Y CONTENIDOS PRÁCTICOS

Los trabajos grupales y los casos serán evaluados por el profesor 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. Durante la entrega del trabajo o con posterioridad, el profesor podrá citar a los componentes del grupo para tener un intercambio de comentarios y opiniones acerca de las particularidades del mismo y de esta manera comprobar las aportaciones de cada uno de los miembros del grupo. La constatación del profesor de que alguno de los alumnos del grupo no ha participado activamente o en el mismo grado que los demás, podrá dar lugar a la modificación de la nota del alumno en cuestión y/o del grupo.

Requisitos de los trabajos de prácticas a presentar por los alumnos:

1. No se admitirán trabajos escritos a mano.
2. La fecha de entrega de cada informe se avisará con suficiente antelación. El alumno o el grupo que no lo presente en la fecha indicada obtendrá un cero en dicho informe. (ver apartado 15)
3. No se admitirá ningún trabajo más allá de la fecha tope señalada en su momento. En ningún caso se admitirán trabajos el día del examen final de junio.
4. Formato APA.
5. Las notas obtenidas en los trabajos se mantendrán a efectos del cálculo de las notas finales tanto en los exámenes finales de mayo como de junio.
6. Los trabajos prácticos no presentados se puntuarán con la calificación de cero (0) a la hora de la realización de las medias de las notas de prácticas.

[9] Asistencia y comportamiento en clase

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

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

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

En caso de que, por algún motivo justificado, no se pudiera asistir a clase durante un periodo prolongado, la División adoptará con carácter general las medidas oportunas para paliar los efectos que dicha ausencia pudiera tener en el rendimiento académico del alumno/a afectado/a. Si se da esta circunstancia se debe comunicar cuanto antes a los Coordinadores de la División, quienes lo pondrán en conocimiento del profesor y tutor. **La justificación de una ausencia se realizará siempre ante los Coordinadores de la División en el plazo de diez días lectivos a partir de la reincorporación del alumno a clase, nunca ante el propio profesor.**

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

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

Está absolutamente prohibida la grabación, por cualquier medio, de los contenidos de las clases y de las intervenciones de profesor y alumnos recayendo sobre el infractor/a la responsabilidad académica y legal que esté establecida.

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

[10] Plagio y comportamiento académico deshonesto

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

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

"También hay plagio cuando se trata de copiar la idea original o auténtica de una manera servil o falsificada de forma que induzca a error sobre la autenticidad o imitación, haciéndolo de modo parcial o total, y efectuando una suplantación para presentar como propia una obra ajena y aprovecharse de la firma inédita e intelectual de su autor" (13 de febrero de 1984).

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

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

Los alumnos que no tengan completamente claro el concepto de plagio o que alberguen alguna duda sobre la forma correcta de citar la fuente en un caso concreto deberán

siempre consultar previamente con sus profesores, que les prestarán el asesoramiento que necesiten.

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

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

REFERENCIAS

- Capital Community College (s/f). "A Statement on Plagiarism". Recuperado el 22 de octubre de 2004 de la World Wide Web: <http://webster.comnet.edu/mla/plagiarism.shtml>
- Virgilio, P. (s/f). "El plagio como ilícito penal", *Ventana Legal*. Recuperado el 22 de octubre de 2004 de la World Wide Web: http://www.ventanalegal.com/revista_ventanalegal/plagio_ilicito.htm

[11] Calificación final en periodo ordinario

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

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

Según su propio criterio, el profesor podrá conceder la calificación de Matrícula de Honor (MH) a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,5, con un máximo de un estudiante por cada veinte matriculados en el grupo.

La nota final de la asignatura resultará de realizar la media entre las notas obtenidas en el área de Psicología de los Recursos Humanos y en el área de Psicología del Consumo. Para realizar la media citada se deberá haber aprobado las dos áreas por separado. No podrá aprobar la asignatura quien no haya aprobado alguna de las dos áreas.

Para aprobar cada una de las dos áreas que componen esta asignatura se deberán superar los exámenes teóricos de cada área con una nota superior a cinco (5).

No podrán presentarse a los exámenes teóricos aquellos alumnos que no hayan superado las prácticas de cada área.

La nota final de cada área será la resultante de ponderar la nota del examen teórico (60%) y las prácticas obligatorias (40%) (ver punto 8), teniendo en cuenta que previamente se deben haber dado los siguientes condicionantes:

a). Los trabajos grupales, individuales, prácticas obligatorias, trabajos voluntarios, casos resueltos, etc. 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 (ponderación de las prácticas de las dos áreas de la asignatura). Sobre la nota final este punto ponderará un 40%.

b). Para aprobar la asignatura será necesario haber obtenido por separado una nota igual o superior a 5 en la parte teórica (examen escrito) y en los contenidos prácticos de ambas áreas (ver punto 8). Una nota inferior a 5 en cualquiera de las dos partes supone una nota en actas de SUSPENSO, no haciéndose por tanto suma de ponderaciones

c). La puntuación final obtenida tras la suma de las ponderaciones del examen escrito y de los contenidos prácticos podrá incrementarse en 0,5 puntos en función de la asistencia a clase (Ver apartado 9). Este posible incremento de nota sólo se utilizará en el caso de que el alumno haya obtenido una nota igual o superior a 5 tanto en la parte teórica como en los contenidos prácticos.

d). La participación, actitud y aportaciones a la dinámica de las clases teóricas puede contribuir, a criterio del profesor, con 0,5 puntos a la nota final (siempre que esta sea superior al aprobado). Se informará sobre este aspecto a los alumnos los primeros días del curso. Estará en relación con la iniciativa e intervención en las actividades que se desarrollen durante las clases teóricas: debates, presentaciones, análisis críticos, etc.

e) La inasistencia a las clases (14 o más horas de ausencias injustificadas) de acuerdo con las normas del Colegio Universitario conlleva la imposibilidad de aprobar la asignatura en la primera convocatoria del año (en las actas oficiales aparecerá NP, No Presentado) (Ver apartado 9).

f). 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 convocatoria de junio. En dicha convocatoria se guardarán las notas superiores a cinco de cualquiera de las cuatro partes del curso (prácticas de psicología de los recursos humanos, teoría de psicología de los recursos humanos, práctica de psicología del consumo y teoría de psicología del consumo).

[12] Régimen de evaluación en periodo extraordinario

A la convocatoria de junio deberán presentarse aquellos alumnos que hayan obtenido una calificación de suspenso en la primera convocatoria del año. En esta convocatoria se

volverán a evaluar los contenidos teóricos, a través de un examen con las mismas características que las indicadas en el punto 8.

Aquellos alumnos que en cuatrimestre lectivo hayan aprobado alguna de las dos áreas deben presentarse únicamente al área que hayan suspendido. Es decir se guarda la nota de aprobado en el área que se haya conseguido (ver punto 12 f).

Aquellos alumnos que tuvieran aprobadas las prácticas, mantendrán esta nota. El resto, tendrá que volver a presentar el trabajo de grupo y/o las prácticas suspendidas, según las indicaciones dadas por el profesor en su momento. La entrega del trabajo y/o prácticas se realizará, como muy tarde, el día del examen de junio.

Para aprobar la asignatura en esta convocatoria rigen las mismas normas que en la convocatoria ordinaria.

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

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

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

Los alumnos que repitan la asignatura en cursos posteriores a la primera matriculación deberán volver a realizar el trabajo de grupo y/o las prácticas que se le indiquen, si en su momento lo hubiesen suspendido. Si lo aprobaron, se guardará su nota de prácticas y estarán exentos de la realización de las mismas (únicamente si la asignatura se cursó con el mismo profesor).

Todos los alumnos repetidores deberán presentarse obligatoriamente al examen de teoría (no se guardan notas de teoría de un curso a otro). Pueden solicitar tantas tutorías individuales como necesiten.

[14] Bibliografía

Bibliografía general

- Alles, M. A. (2009). Diccionario de competencias (Vol. 1). Buenos Aires: Gra-nica SA.
- 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.
- Hay Group y SAP (2006). Factbook Recursos Humanos (5ª ed.). 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.
- 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 ed.) 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.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Schiffman, L.G.; Kanuk, L.L. (2005). Comportamiento del consumidor. Prentice Hall Hispanoamericana.

[15] Otras observaciones

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

De igual manera, se ruega observar las normas elementales de corrección lingüística en los correos electrónicos. Si algún correo electrónico no es comprensible por no estar correctamente escrito, dicho correo será devuelto y solamente podrá ser contestado en caso de que la persona interesada lo corrija.

Asimismo, y para evitar la proliferación de virus informáticos, la comunicación a través de correo electrónico obligará a exponer en el apartado "ASUNTO" de forma totalmente clara el motivo del citado mail. Cualquier mail sin "asunto" o con un "asunto" inconcreto no se abrirá y se dará por no recibido.

El "ASUNTO" debe especificarse claramente de la manera siguiente:

Curso grupo primer apellido segundo apellido tema

Así por ejemplo una alumna llamada Carmen García González que cursa 4º de Grado en el grupo B y presenta la segunda práctica individual debería poner en "ASUNTO":

4B García González 2ª práctica individual

Esta misma alumna si solicita una tutoría debería poner:

4B García González solicitud de tutoría

Y si quiere una aclaración sobre una práctica:

4B García González aclaración 2ª práctica individual

La no utilización de este código puede retrasar sustancialmente (o incluso impedir) la respuesta del profesor. Además de esta norma de carácter obligatorio la forma de comunicarse con el profesor a través del correo electrónico seguirá las normas siguientes:

- 1) Todas las comunicaciones (preguntas, aclaraciones, envío de trabajos, etc.) que se realicen con el profesor a través de e-mail deben hacerse a través de la cuenta de correo electrónico indicados en esta guía del alumno.
- 2) Todas las prácticas individuales y/o grupales que se realicen deberán enviarse por correo electrónico con límite de aceptación de las mismas las 24 horas del día fijado para la entrega de las mismas. Servirá de justificante de entrega la hora de llegada del correo electrónico a los mails del profesor. Cualquier trabajo que llegue después de esta hora (es decir fuera de plazo) se tendrá por no presentado y puntuará para la media como un 0 (cero).
- 3) Es responsabilidad del alumno confirmar el envío (real) de archivos adjuntos y la no existencia de virus en los mismos. La recepción en la cuenta de correo del profesor de mails sin archivos (cuando debía llevarlos) o la eliminación de los mismos por el sistema antivirus del Colegio Cisneros o de los ordenadores que utilice el profesor conlleva las mismas acciones que si el archivo no se hubiera presentado.

Con el objetivo de solucionar dudas relacionadas con la expresión oral y escrita, se recomienda repasar todos aquellos ejercicios que vayan a ser entregados, para corregir posibles fallos, poniendo especial cuidado en las faltas ortográficas y de acentuación, así como en el uso adecuado de la puntuación, para que la lectura y comprensión del trabajo sea correcta.

En Psicología, la calidad de una intervención o trabajo no solamente se mide por el contenido del mismo sino también por la forma, claridad en la presentación, lenguaje pertinente desde una actitud empática, vocabulario con propiedad, etc. El que descuida la forma suele descuidar también el fondo y transmite una imagen de poca profesionalidad.

El enriquecimiento del lenguaje científico en el área de la evaluación psicológica será otro objetivo más de la asignatura.

Resulta útil, además, el uso del corrector ortográfico y gramatical del procesador de textos, así como la consulta de las siguientes páginas web:

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

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

Diversidad Sexual e Identidad de Género y la Oficina de Acogida a Personas Refugiadas y Migrantes.