



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.

#### 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 (en las primeras semanas del curso).

## CONTENIDOS

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

## DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES TEÓRICAS

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.

## DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES PRÁCTICAS

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. La subdivisión final de los grupos será realizada por la profesora una vez estén configuradas las listas definitivas de alumnos, en orden a tener grupos de prácticas equilibrados.

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

Las prácticas consistirán en trabajo de reflexión y análisis sobre casos prácticos, análisis de películas y/o textos, 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.

## 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 de estudio, y el trabajo en grupo necesario para superar la parte aplicada de la asignatura.

## DESARROLLO DE TUTORÍAS

El contacto directo con 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(a) venga orientado por la 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.

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 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(as) alumnos(as) que lo deseen podrán ponerse en contacto con la profesora a través de la dirección de correo electrónico que figura al principio de este documento, durante el periodo lectivo, y atendiendo a los criterios de racionalidad explicitados en la presentación de la asignatura.

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(a) 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(a). Se ruega a los(as) alumnos(as) que realicen la solicitud con, al menos, dos días de antelación para poder planificar la asistencia a las tutorías.

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

TEMARIO	
<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>○ Tema por apuntes colgado en el campus virtual.</li> </ul> </li> <li>• Actividades prácticas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ No aplica.</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. Qué entendemos por organizaciones</li> <li>2. Estructuras psíquicas individuales y sus equivalentes organizacionales. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inconsciente <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Personal</li> <li>ii. Cultural</li> <li>iii. Colectivo</li> </ol> </li> <li>b. Sombra</li> <li>c. Individuación</li> </ol> </li> <li>3. Emociones en las organizaciones.</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.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ De acuerdo con en el anterior apartado “Desarrollo de la docencia”.</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 el funcionamiento organizacional.</p> <p>Describir las dinámicas internas que afectan al funcionamiento de los grupos.</p> <p>Mostrar la influencia de las emociones en el funcionamiento organizacional y cómo afectan al vínculo entre el líder y los seguidores o en los procesos de toma de decisiones, entre otras áreas.</p> <p>Conocer cómo estos elementos afectan en los procesos organizativos.</p>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grupos 1: Dinámicas de grupo. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Fantasías</li> <li>b. Supuestos Básicos (Bion)</li> <li>c. La Sombra en los grupos</li> <li>d. Cultura del grupo</li> </ol> </li> <li>2. Grupos 2: Toma de decisiones en los grupos <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pensamiento de grupo</li> <li>b. La paradoja de Abilene</li> </ol> </li> <li>3. Grupos 3: Las cinco dimensiones del trabajo en equipo. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Comunicación</li> <li>b. Gestión de conflictos</li> <li>c. Compromiso</li> <li>d. Propósito</li> <li>e. Confianza</li> </ol> </li> <li>4. Liderazgo 1: Liderazgo y Sombra. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Importancia de la Sombra en el liderazgo</li> <li>b. Las transferencias en el liderazgo</li> </ol> </li> <li>5. Liderazgo 2: Estilos de liderazgo y emociones asociadas. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Miedo al fallo</li> <li>b. Miedo al rechazo</li> <li>c. Miedo a la traición</li> </ol> </li> <li>6. Liderazgo 3: El ciclo del cambio transformacional</li> <li>7. Liderazgo 4: Patología del liderazgo</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. El líder narcisista</li> <li>b. El líder maniaco-depresivo</li> <li>c. El líder pasivo-agresivo</li> <li>d. El líder alexitímico</li> </ul>
<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 4</b>	<b>LA DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL</b>
<b>Objetivos</b>	<p>Describir los tipos de organizaciones neuróticas y exponer un marco que nos permita establecer paralelismos entre estos estilos neuróticos de comportamiento organizacional y el fracaso organizativo.</p> <p>Conocer las relaciones entre los conceptos de autoridad, poder y liderazgo.</p> <p>Acercar a los alumnos la intensa relación entre la personalidad individual y la cultura organizacional.</p>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psicopatología organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Organizaciones paranoicas</li> <li>b. Organizaciones esquizoides</li> <li>c. Organizaciones depresivas</li> <li>d. Organizaciones Compulsivas</li> <li>e. Organizaciones histriónicas</li> </ul> </li> <li>2. El poder en las organizaciones desde el punto de vista junguiano.</li> <li>3. La cultura organizacional desde el punto de vista analítico.</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>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. Intervención en las organizaciones</li> <li>2. 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/2425/Psicologia-Asistencia-y-comportamiento-en-clase.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/2425/Psicologia-Plagio-y-deshonestidad-academica.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 <b>se alternan preguntas puramente teóricas y preguntas de carácter aplicado</b> sobre los contenidos teóricos.  Fórmula de corrección $a-(e/2)$

#### Evaluación continua

Actividades	Peso en la nota global
Elaboración y presentación en clase 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.
2. Se guarda la nota de las partes cuya calificación haya sido, al menos un **4,5**, para la convocatoria extraordinaria de julio. **En ningún caso** se guardará nota para el curso siguiente.
3. Los grupos para la realización del caso práctico serán determinados por la profesora, de manera aleatoria, en las primeras semanas del curso.
4. **En ningún caso** puede realizarse el trabajo de forma individual. Uno de los objetivos de aprendizaje de la realización del trabajo consiste en la adquisición de habilidades de comunicación y gestión de conflictos. En caso de que estos surgieran durante la realización del trabajo, siempre teniendo en cuenta que este está diseñado para ir ejecutándose durante el desarrollo del curso, se sugiere a los alumnos que soliciten tutorías a la profesora.

#### 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 $a-(e/2)$
<b>Evaluación continua</b>	
<b>Actividades</b>	<b>Peso en la nota global</b>
Re-elaboración del caso práctico presentado en la convocatoria ordinaria.	50%
<b>OBSERVACIÓN IMPORTANTE SOBRE LA EVALUACIÓN</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Para hacer media</b> hay que alcanzar, al menos, un <b>4,5</b> tanto en el examen final como en la calificación obtenida en el trabajo final de curso.</li> <li>2. <b>En ningún caso</b> se guardará nota para el curso siguiente.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>5. En caso de no haber presentado caso práctico alguno, o de haber sido apartado de un grupo de trabajo, en la convocatoria ordinaria; en la convocatoria extraordinaria se incluirá al alumno en un nuevo grupo compuesto por los alumnos que se hallaren en su misma situación. <b>En ningún caso</b> se podrá realizar de manera individual.</li> </ol> <p>Es responsabilidad del alumno, en este supuesto, comunicarse con la profesora al finalizar el periodo ordinario (enero-febrero) y notificarle su deseo de presentar el TFC en la convocatoria extraordinaria. Esto es necesario para que la profesora pueda coordinar y poner en contacto a los alumnos que estén en la misma situación, con el objeto de organizar los grupos de trabajo correspondientes, con margen temporal suficiente para elaborar el trabajo con garantías.</p> <p><b>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.</b></p>	

## 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.

En este caso, el alumno(a) deberá notificar esta circunstancia a la profesora en un plazo no superior a cuatro semanas tras el comienzo del curso. En caso de no hacerlo en plazo y forma, el alumno quedará excluido del programa de tutorías.

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, la profesora 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.
- Harvey, J. B. (1998). *The Abilene paradox and other meditations on management*. Jossey-Bass.
- 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>
- Sparks, W. L. (2019). *Actualized leadership: Meeting your shadow & maximizing your potential* (First edition). Society for Human Resource Management.
- Sparks, W. L. (2024). *Actualized teamwork: Unlocking the culture code for optimal performance*. Society for Human Resource Management.
- 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 indicada por la profesora en la presentación de la asignatura. Los criterios de corrección serán explicitados en el mismo momento y todo ello quedará colgado en el Campus Virtual.

Se realizará en grupos de entre siete y nueve integrantes (aproximadamente, todo dependerá del número final de alumnos matriculados en la asignatura). Sus componentes serán elegidos de manera aleatoria por la profesora en las dos primeras semanas del curso (o en el momento en el que estén cerradas las listas de alumnos matriculados).

En el caso de que haya alumnos no asignados a un grupo, bien por no asistir a la asignatura, por no responder a los intentos de contacto por parte de su 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.

Si hay algún alumno que no haya sido incluido en algún 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.