

Guía docente de la asignatura

Fecha última actualización: 18/06/2021

Fecha de aprobación: 18/06/2021

Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones

Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Mel.)

Rama

Ciencias Sociales y Jurídicas

Módulo

Recursos Humanos

Materia

Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones

Curso

3º

Semestre

2º

Créditos

6

Tipo

Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

El propósito de la presente guía docente es facilitar y orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura “Desarrollo de Personas y Grupos en las organizaciones” en el 3ª Curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparte en la Universidad de Granada.

Se recomienda a todos los alumnos matriculados en esta asignatura **leer, detenidamente**, al inicio del curso académico, las indicaciones que aquí se exponen, en cuanto al proceso de enseñanza y aprendizaje, que se llevará a cabo en esta asignatura durante el curso académico 2021-2022. De esta forma, el alumnado podrá obtener una idea general de los contenidos teóricos y actividades de desarrollo y aplicación práctica a realizar durante el cuatrimestre, pudiendo así organizar y planificar de una manera más adecuada el tiempo necesario para su estudio y evaluación.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Perspectiva teórica y metodológica.
- Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones.
- Socialización laboral y organizacional
- Definición y características de los grupos y equipos.
- Dirección de grupos y equipos de trabajo.
- Desarrollo de competencias
- Dirección y liderazgo

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA



COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE031 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
- CE032 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE033 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- CE275 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
- CE276 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento



grupal en las organizaciones e instituciones públicas.

- CE277 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
- CE278 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
- CE279 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
- CE280 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
- CE281 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Comprender el proceso de desarrollo personal y de grupos desde una perspectiva psicosocial
- Conocer y aplicar los procesos psicosociales relevantes que parten del propio empleado en su desarrollo personal y profesional
- Identificar las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones
- Identificar y desarrollar diferentes métodos y técnicas para favorecer el desarrollo de personas y grupos en las organizaciones
- Utilizar las herramientas y habilidades necesarias para organizar y desarrollar equipos de trabajo saludables en las organizaciones.
- Detectar y analizar problemáticas específicas en las organizaciones, en relación al desarrollo de personas y grupos, a partir de casos concretos

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

TEMARIO TEÓRICO

La asignatura se estructura en dos módulos y cinco temas interdependientes con los que se pretende dar una visión general del conjunto de técnicas y estrategias de las que se sirven las organizaciones actuales, para favorecer el desarrollo de personas y grupos en los ámbitos laborales.

MODULO 1. Marco conceptual y epistemológico

Tema 1. Elementos conceptuales, perspectivas y corrientes teóricas en el estudio del desarrollo de personas y grupos en las organizaciones

- 1.1 Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones. Concepto, tipos y características.
- 1.2 Desarrollo profesional. Modelos y etapas en el desarrollo profesional
- 1.3 Psicología y Humanismo. Conceptos.
- 1.4 La Psicología Humanista. Antecedentes filosóficos, concepto, e influencias



1.5 Postulados básicos de la Psicología Humanista y principales exponentes

1.6 Valoración de la Psicología Humanista

1.7 Modelos Humanistas en la empresa

MÓDULO 2. La integración y el desarrollo de personas y grupos en las organizaciones.

Tema 2. El proceso de socialización en las organizaciones

2.1 El concepto de socialización y su importancia para las personas

2.2 La Socialización en las organizaciones. Proceso, contenido y resultados

2.3 Integración laboral. Enfoques teóricos:

2.3.1 Estrategias organizacionales

2.3.2 Enfoque de la información y los contenidos

2.4 Respuestas de las personas ante la socialización

Tema 3. Desarrollo de carrera profesional

3.1 El concepto de carrera profesional.

3.2 Modelos de carrera profesional

3.3 Planificación de la carrera profesional. Proceso, fases y estrategias

3.4 El papel de empleados, directivos y empresa en la planificación de la carrera profesional

3.5 Resultados del desarrollo de carrera

3.6 Tendencias en la planificación y gestión de la carrera profesional

Módulo 3. Metodologías y herramientas para el desarrollo de personas y grupos en las organizaciones

Tema 4. Desarrollo de competencias

4.1 Concepto de desarrollo de competencias

4.2 La Formación y el desarrollo de Competencias Diferencias

4.3 Métodos para desarrollar competencias:

4.3.1 Coaching

4.3.2 Mentoring

4.3.3 Centros de desarrollo (Development Center)

4.3.4 Desarrollo de competencias directivas



4.3.5 Espacios abiertos de aprendizaje (Outdoor training)

Tema 5. Liderazgo y gestión de equipos

5.1 Dirección Vs. liderazgo

5.2 El concepto de Autoridad

5.3 Funciones y habilidades directivas

5.4 El estudio del liderazgo. Teorías.

5.5 Estilos de liderazgo y gestión de equipos

PRÁCTICO

TEMARIO PRÁCTICO:

El temario práctico consistirá en la realización de diversas actividades de naturaleza teórico –prácticas, relacionadas con los temas de la asignatura. El profesorado responsable, a lo largo del curso, explicará en el aula cada una de las actividades a realizar, exponiendo detenidamente, los objetivos, la metodología a seguir, las fechas de entrega, los criterios y procedimiento para su realización, etc. Asimismo, en la plataforma PRADO 2 se subirán todos los materiales y documentación necesaria para la realización de dichos trabajos.

El temario práctico constará de las siguientes actividades:

a) Seminarios y foros de discusión de naturaleza teórico/práctica

Trabajo individual y en pequeños grupos:

Con el desarrollo de distintos **seminarios y foros de discusión**, a lo largo del cuatrimestre, se pretende que los alumnos aprendan a debatir, exponer y defender ante otros compañeros y grupos, las ideas, conceptos y procesos más relevantes en materia de desarrollo de personas y grupos en las organizaciones. Su propósito es incentivar al alumnado al debate y la reflexión autónoma sobre diferentes lecturas especializadas y análisis de casos prácticos relacionados con los temas de la asignatura, aportando así propuestas y soluciones sobre las cuestiones que se plantearán por parte del profesorado responsable y siempre desde el respeto a las ideas y planteamientos de todos los compañeros en el aula.

b) Actividades de aplicación práctica

Práctica 1: Autoconocimiento, planificación y desarrollo profesional y de carrera

Trabajo individual y en grupo

El alumnado realizará distintas actividades como la búsqueda activa de información sobre el mercado laboral, identificación de competencias en el ámbito profesional de las Relaciones Laborales y los RRHH, análisis e interpretación de la información obtenida, a objeto de planificar su desarrollo personal y profesional en el área que les compete dentro de su ámbito profesional y de carrera. El desarrollo de la práctica permitirá que los estudiantes:

- Identifiquen sus fortalezas y debilidades a través del autoconocimiento



- Tomen conciencia de su perfil profesional actual y reflexione sobre sus fortalezas y debilidades de cara a su futura inserción profesional en el mercado laboral.
- Inicien el proceso de exploración de la realidad actual del mercado laboral y de las oportunidades de desarrollo profesional que éste ofrece.
- Adquiera algunas de las competencias más importantes implicadas en el proceso de planificación de carreras como son, por ejemplo, ser proactivo, saber buscar, manejar y analizar información, saber evaluar y diagnosticar, saber tomar decisiones-

Práctica 2: Liderazgo y Gestión de Equipos

Trabajo en grupo y foro de discusión grupal

En pequeños grupos de trabajo, el alumnado estudiará los diferentes enfoques o perspectivas en el estudio del liderazgo, y analizará el comportamiento de diferentes personajes, a la luz de dichos enfoques a través del visionado de diferentes películas. Los trabajos realizados se expondrán en el aula y se debatirán con otros grupos.

MUY IMPORTANTE:

a) Para evaluar el temario práctico (seminarios, foros y prácticas) se tendrá en cuenta la **participación activa de todos los alumnos** en dichas actividades, así como la calidad de sus propuestas y argumentaciones en las sesiones desarrolladas en el aula y en los foros de discusión que se realizarán durante el cuatrimestre, y que se fijarán de antemano por parte del profesorado responsable a través de la plataforma Prado 2

b) A lo largo del curso, el **compromiso con la asignatura y la responsabilidad con el grupo de trabajo**, en el caso de las tareas grupales, son condiciones sine quanon para optimizar el aprendizaje y cumplir de forma óptima con los objetivos del temario práctico. **El alumnado debe comprometerse de forma seria y responsable con el grupo de trabajo para desarrollar la actividad grupal sin ninguna excepción**

c) Los estudiantes deberán obtener una **puntuación mínima en el examen teórico de 2,5 puntos** (sobre el valor total de 5.5 puntos) **para sumar su nota práctica al porcentaje total de la asignatura.**

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Alles, M. (2000): Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica
- Bohlander, G.W. y Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. México: Cengage Learning Editores.
- Bonache, J. Y Cabrera, A. (Dirs.) (2009). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el Siglo XXI. Madrid: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009): Gestión del talento Humano. Mc. Graw Hill, 2º Edic
- Dolan, S.L; Valle Cabrera, R. Et al. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: mcgrawhill.. Tercera edición.
- Gil F., y García M., (1993): Habilidades de dirección en las organizaciones. Madrid.



Eudema

- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos, 5ª edición, Pearson Educación, Madrid.
- Honey, P. (2001): Cómo potenciar el desarrollo de personas. Gestión A.
- Mondy, R.W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación: Prentice Hall
- Pereda Marín, S.; Berrocal, F. (1999): Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Valderrama B., (2009): Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. Ed. Prentice Hall.
- Werther, W.B. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. México: mcgraw-Hill..Sexta edición
- Zarco V., Y Rodríguez, A. (Dirs.)(2008): Psicología de los Grupos y de las Organizaciones. Psicología. Pirámide
- Zarco V., Y Rodríguez, A. (Dirs.)(2008): Psicología de los Recursos Humanos. Psicología. Pirámide

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Bueno, E.; Morcillo, P. (1997): Dirección Estratégica por competencias básicas. Documento IADE. Núm. 51
- Costa, M. y López, E. (1996): Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir organizaciones y equipos. Madrid, Pirámide.
- Don Hellriegel y John W. Slocum (2009): Comportamiento Organizacional. Ed. Thomson 10ª y 12ª Edición
- García-Tenorio, S. Y Sabater, R (2005): Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Thomson. (Madrid).
- Gil, F. y Alcover, C. (2003). Técnicas grupales en contextos organizacionales. Madrid. Pirámide.
- Senge, P. (1995): “La Quinta Disciplina en la Práctica: Estrategias y Herramientas para Construir la Organización Abierta al Aprendizaje”. Edición Granica, Barcelona, España.

ENLACES RECOMENDADOS

- Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.copmadrid.org/publicaciones/trabajo/>
- Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.eawop.org/>
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas: <http://www.aedipe.es/>
- Recursos Humanos Digital: Primer periódico on-line de Recursos Humanos: <http://www.rrhddigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>
- Revista de Gestión Integral de RRHH: <http://capitalhumano.wke.es/>
- Empleo y RRHH en España: <http://www.empleofuturo.com/pais/empleo-en-espana>
- El Portal del Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/>
- Recursos Humanos Digital: <http://www.rrhddigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>
- Portal Psicológico: <http://www.portalpsicologico.org/psicologia-.html>
- Colegio oficial de Psicólogo: <http://www.cop.es/>
- Espacio RRHH: <http://www.espacioRH.es>
- Youtube: espacioRH



METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
- MD03 Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

TODOS LOS GRUPOS (A,B,C,D)

El sistema de evaluación continua constituye el **modelo preferente de evaluación** de la asignatura. Todos los estudiantes matriculados en la asignatura se registrarán por este sistema de evaluación (a excepción de los estudiantes que soliciten Evaluación única final por escrito, siguiendo la normativa expresa para este fin).

a) Instrumentos, criterios y porcentaje de evaluación:

Temario teórico (valor máximo hasta 55%):

- Examen escrito sobre los contenidos teóricos explicados en el aula (**valor máximo hasta 5,5 puntos**)

La evaluación teórica de la asignatura se centrará en el aprendizaje de los conceptos procesos, ideas y teorías, estudiadas, así como en su aplicación en el ámbito del trabajo. **En la convocatoria ordinaria, la evaluación se realizará mediante un examen de 20 preguntas tipo test**. El valor de esta prueba será del 55% sobre la calificación final. La asistencia a clase por parte del alumnado es muy recomendable para clarificar conceptos y dudas sobre, los procesos, teorías y procedimientos estudiados y para estar al día sobre las explicaciones y actividades realizadas por los profesores responsables. Aun así, la asistencia a clase teórica no será evaluable.

Temario práctico (valor máximo hasta 45%):

- 5 Seminarios (**máximo hasta 1 punto**) y 2 foros de discusión teórico prácticos (**máximo hasta 0,50 puntos**)
 - Para sumar la puntuación de los 2 foros, se requiere haber realizado los seminarios correspondientes
- Práctica 1 (**máximo hasta 1,25 puntos**)
- Práctica 2 (**máximo hasta 1,50**) y 1 foro de discusión grupal (**máximo 0,25 puntos**)
 - Para sumar la puntuación del foro de discusión grupal, se requiere haber realizado la práctica 2

La evaluación práctica de la asignatura se llevará a cabo de manera progresiva a lo largo del cuatrimestre (evaluación continua) y hará énfasis en la aplicación de los contenidos teóricos estudiados y aplicados a situaciones de la vida cotidiana y del trabajo, en relación con el desarrollo personal y profesional en el ámbito de las organizaciones. Así mismo, se centrará en



la búsqueda y análisis de información y en la resolución de diferentes casos prácticos, para aplicar los contenidos estudiados a situaciones concretas en el ámbito de la empresa. Se llevará a cabo en el aula y a través de la plataforma PRADO2, partiendo del trabajo previamente asignado por los responsables de la asignatura y con la participación activa de todo el alumnado en la fecha prevista, tanto, de manera individual como en grupo. El cómputo total del temario práctico tendrá un valor del 45% sobre la calificación final de la asignatura. no se admitirán entregas en fechas posteriores a las fijadas de antemano por el profesorado responsable, ni tampoco el día del examen final. Todas las actividades serán evaluables, lo que implica que su realización no conlleva a la totalidad de la puntuación. **La no realización de una práctica y/o un seminario supondrá un 0 en la misma.**

Para sumar la calificación del temario práctico (45%), a la nota obtenida en el examen teórico, el alumnado deberá obtener una puntuación mínima de 2,5 puntos en el examen teórico de la asignatura.

La asistencia a todas las actividades teórico prácticas (seminarios, foros de discusión y prácticas) serán obligatorias. El sistema de evaluación continua exige que los estudiantes participen activamente en todas las actividades y ejercicios realizados en el aula, ya que es en ésta donde se llevará a cabo la evaluación de las mismas. Ello supone por parte del alumnado, las siguientes acciones y compromisos:

- 1) Realizar la (s) tarea (s) previa (s) que se hayan encomendado y demostrar familiaridad con el tema, así como prepararse para las reuniones de grupo.**
- 2) Contribuir intelectualmente a la discusión, haciendo preguntas y dando retroalimentación constructiva a los compañeros de clase.**
- 3) Mantener un clima respetuoso hacia los demás y favorable al aprendizaje colectivo.**
- 4) Tener el valor de discutir o de presentar nuevas ideas sin preocupar de si son o no "correctas".**
- 5) El alumnado que desarrolle una actividad en grupo deberá comprometerse, formalmente, con el grupo de trabajo de forma seria y responsable, a fin de preparar y desarrollar las actividades de aplicación práctica que son objeto de evaluación continua en la presente guía docente. Además, todos los participantes del grupo de trabajo tendrán que asistir el día de la exposición y /o debate, para su discusión en el aula y su calificación definitiva.**

El alumn@ que por razones debidamente justificadas, no pueda asistir a un seminario o práctica y se viera impedido para evaluar alguna de las actividades propuestas durante el cuatrimestre, podrá recuperar la nota correspondiente al seminario o práctica que no haya asistido, respondiendo entre 1-2 preguntas de desarrollo y/o de aplicación práctica, de acuerdo con el tema a evaluar, el día en que se realice la convocatoria oficial del examen de la asignatura, Para ello, deberá recordar a la profesora responsable de la asignatura su intención de recuperar la nota práctica o el seminario correspondiente (debidamente justificado), una semana antes de terminar el cuatrimestre.

La calificación práctica final obtenida por el alum@, se guardará para la convocatoria extraordinaria, a petición del estudiante, en los casos en que no se superase con la calificación de aprobado, la nota final de la asignatura en la convocatoria ordinaria.

La nota práctica final se calculará sumando las distintas calificaciones obtenidas por los estudiantes en base a su participación activa en clase, a lo largo del curso, en las exposiciones de las prácticas y en los foros de debate y seminarios.



Para superar la asignatura es imprescindible que el alumnado obtenga una puntuación mínima de 5 puntos como resultado de la suma de todas las calificaciones obtenidas, durante el cuatrimestre (55% teoría + 45% práctica). El alumnado que no logre superar la asignatura en la convocatoria ordinaria y desee examinarse en la convocatoria extraordinaria, el examen que tendrá que realizar en dicha convocatoria incluirá, tanto, contenidos del programa teórico como del programa práctico de la asignatura.

En el caso de que no se alcancen los mínimos, la nota final en acta reflejará la suma de todas las fuentes de nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

TODOS LOS GRUPOS (A,B,C,D)

La evaluación teórica/práctica de la asignatura en la convocatoria extraordinaria, se centrará en la reflexión y aprendizaje de los conceptos procesos, ideas y teorías, estudiadas, así como en su aplicación en el ámbito del trabajo.

Se realizará mediante un examen de 20 preguntas tipo test y 1 o 2 preguntas de aplicación teórico-práctica.

El valor de esta prueba será del 55% sobre la calificación final y la calificación resultante se sumará a la nota práctica acumulada por el alumno durante el cuatrimestre (máximo 4,5 puntos), si así lo solicitase el estudiante.

Los estudiantes que no quieran sumar su nota práctica y deseen ser evaluados sobre el 100% de la nota final, podrán solicitarlo comunicándolo por escrito vía email PRADO2, al profesorado responsable de la asignatura, 10 días antes del examen.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

TODOS LOS GRUPOS (A,B,C,D)

Conforme al art. 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada. El alumnado que así lo requiera y que no pueda cumplir con el sistema de evaluación continua, tiene la posibilidad de solicitar un **examen único final**. Para acogerse a este sistema de evaluación, se requiere que el/la estudiante en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, lo solicite, a través del procedimiento electrónico, al Director del Departamento, alegando y acreditando las razones justificadas que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. <https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

No obstante, lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad, representación o cualquier otra circunstancia análoga), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo.

El **material didáctico**, necesario, para superar la asignatura, bien en la convocatoria oficial, o bien en la extraordinaria, se encontrará a disposición de todos los estudiantes que lo requieran en la plataforma web PRADO2, actualizado y revisado, anualmente, por los responsables de la asignatura. La **materia objeto de examen**, en esta modalidad de evaluación, se ajustará, tanto, a los contenidos del temario teórico como práctico descrito en la presente guía docente. Se



recuerda que cualquier estudiante con evaluación única final, podrá ser evaluado tanto de las prácticas como de los seminarios realizados durante el curso académico, aun cuando no haya asistido a las mismas (art. 8).

La calificación obtenida en el examen, tanto, en la convocatoria ordinaria como extraordinaria, constituirá el 100% de la nota final de la asignatura.

La prueba que formará parte de la evaluación única final de la asignatura consistirá en un examen de hasta **30 preguntas tipo test relativas al temario teórico y práctico de la asignatura y dos preguntas de desarrollo de carácter aplicado** (caso práctico) a fin de evaluar la totalidad de las competencias descritas en la presente guía docente.

Nota importante: Los estudiantes que opten por esta modalidad de evaluación deben ponerse en contacto via email (PRADO2) con los responsables de la asignatura, 10 días antes de la fecha del examen, para confirmar la asistencia a dicho examen, adjuntando al email, su petición de evaluación única final aprobada.

INFORMACIÓN ADICIONAL

TODOS LOS GRUPOS (A,B,C,D)

Metodología docente:

La metodología de enseñanza combinará la exposición de contenidos teóricos por parte del profesorado responsable, con la participación activa del alumnado en dichas exposiciones. La exposición de los contenidos irá acompañada de reflexiones, debates, análisis de casos, visionado de vídeos u otras actividades de aplicación práctica similares. El alumnado matriculado en la asignatura encontrará en la plataforma web (Prado 2) todo el material correspondiente al desarrollo de la asignatura:

a) Material didáctico relativo a los contenidos teóricos (temario elaborado por los responsables de la asignatura, bibliografía actualizada, lecturas de interés actual, otros documentos y enlaces web de interés)

b) Material didáctico relativo a las actividades de aplicación práctica de la asignatura (foros de discusión, supuestos prácticos, aplicación de cuestionarios, elaboración de instrumentos y técnicas cualitativas, trabajos de campo, visionado de vídeos y películas, búsqueda y manejo de información, etc.). El desarrollo de estas actividades podrá requerir, por parte del alumnado, trabajo individual y/o en grupo, y podrán desarrollarse, tanto, dentro del aula como fuera de ella.

Métodos didácticos a utilizar:

- Clases expositivas
- Debates pequeño y gran grupo
- Foros de discusión
- Documentación y búsqueda de información (Aprendizaje autónomo)
- Clases prácticas
- Elaboración de Informes individuales y en grupo
- Seminarios
- Tutorías individuales y colectivas

La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades





específicas (NEAE), conforme al Artículo 11 de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada.

