

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
RRHH	Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones	3º	2º	6	OBLIGATORIA
PROFESORES			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS		
<ul style="list-style-type: none"> Mª Teresa García Gómez (responsable de la asignatura): Grupos A, B, C : Teoría y Práctica Grupo D: Práctica Roberto Rivas Grupo D: Teoría 			<ul style="list-style-type: none"> Profa. <u>Mª Teresa García G.</u> Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Dpto. Psicología Social, planta 2º-Despacho 11 Email: mteresag@ugr.es Prof. <u>Roberto Rivas:</u> Despacho Psicología Social. Facultad Ciencias Políticas y Sociología. 		
			M. Teresa Garcia: Horario tutorías. Primer cuatrimestre: Miercoles: 9:00 a 15:00 Segundo cuatrimestre: Lunes: 16:00 a 17:00 Martes: 12:00 a 14:00 Jueves: 9:00 a 12:00		
			Roberto Rivas: Horario de Tutorias Martes: 16:30 a 18:30		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y RRHH					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
<ul style="list-style-type: none"> 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 Liderazgo 					
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS					

- Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características.
- Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.
- 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.
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.
- Capacidad para dirigir grupos de personas.
- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las
- Relaciones laborales
- Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria socio laboral
- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
- Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
- Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos y gestión de recursos.
- Conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.
- Conocimientos de psicología del trabajo y técnicas de investigación.
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando a terminología y las técnicas adecuadas.
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
- Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
- Capacidad para desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas.
- Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la gestión de calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial

• OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- 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

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

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 profesión y educación
- 1.3 Desarrollo profesional. Modelos y etapas en el desarrollo profesional
- 1.4 Psicología y Humanismo. Conceptos.
- 1.5 La Psicología Humanista. Antecedentes filosóficos, concepto, e influencias
- 1.6 Postulados básicos de la Psicología Humanista y principales exponentes
- 1.7 Valoración de la Psicología Humanista
- 1.8 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 *Blended learning*
 - 4.3.4 Centros de desarrollo (Development Center)
 - 4.3.5 Desarrollo de competencias directivas
 - 4.3.6 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

TEMARIO PRÁCTICO:

Seminarios/Talleres:

Trabajo individual y en grupos:

Con el desarrollo de distintos seminarios, a lo largo del curso, los alumnos aprenderán 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. Los temas de interés que se desarrollarán en los diferentes seminarios corresponderán a las siguientes materias teóricas:

- Seminario 1: Teorías Humanistas y de la Administración
- Seminario 2: La socialización y el contrato psicológico en las organizaciones.
- Seminario 3: Nuevas tendencias en los modelos de desarrollo de carrera
- Seminario 4: Desarrollo de Competencias en las organizaciones

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

Trabajo individual y en grupo:

El alumnado llevará a cabo distintas tareas y actividades como, la aplicación de tests de intereses y preferencias profesionales, 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 nº 2: Liderazgo y Gestión de Equipos



Trabajo en grupo:

En pequeños grupos de trabajo, el alumnado estudiará diferentes enfoques en el estudio sobre el liderazgo, y analizará el comportamiento de diferentes actores sociales, a la luz de dichos enfoques. Los trabajos realizados se expondrán en clase y se debatirán con otros grupos.

Importante: Se espera que a lo largo del curso académico, los estudiantes participen activamente de las actividades y ejercicios prácticos propuestos por los responsables de la asignatura. El compromiso con la asignatura y la responsabilidad con el grupo de trabajo son condiciones *sine quanon* para el cumplimiento de los objetivos del temario práctico.

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.
- Gil F., y Garcia 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.; Berroca L, 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..
- 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.rrhdigital.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.rrhdigital.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

La metodología de enseñanza combina 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 (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
- Documentación y búsqueda de información (Algunos temas serán elaborados por los alumnos, debiendo exponer el contenido y el proceso que han seguido para su elaboración.
- Clases prácticas
- Elaboración de Informes individuales y en grupo
- Seminarios
- Tutorías individuales y colectivas

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

La evaluación de la asignatura se llevará a cabo conforme a lo que establece la "Normativa de Evaluación y Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" en su Capítulo 4. Sección 1. Artículos 6, 7 y 8

Específicamente, en su artículo 6 se indica que ***“la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes responderá a criterios públicos, objetivos y de imparcialidad. La evaluación será preferentemente continua, entendiendo por tal la evaluación diversificada (...) que se indica en la presente Guía Docente. No obstante, se contemplará la realización de una evaluación única final a la que podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua”.*** (BOUGR núm.112 de 9 de noviembre de 2016)

- **EVALUACIÓN CONTINUA:**

CONVOCATORIA ORDINARIA

Sistema de Evaluación continua:

La modalidad de evaluación continua requiere que los estudiantes participen activamente en las actividades y ejercicios realizados en el aula, así como en las reuniones de grupo. Esto supone: 1) hacer la tarea previa que se haya 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; y 4) tener el valor de discutir o de presentar nuevas ideas sin preocupar de si son o no "correctas".

a) Evaluación del temario teórico

Criterios, instrumentos y porcentaje de evaluación:

Temario teórico: 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. Se realizará mediante un examen de 20 preguntas tipo test y 1 pregunta de desarrollo y/o aplicación



práctica. El valor de esta prueba es del 60% sobre la calificación final. El régimen de asistencia a las clases teóricas, no es obligatorio, aunque se recomienda asistir, regularmente, para clarificar conceptos y dudas sobre, los procesos, teorías y procedimientos estudiados y para estar al día las explicaciones realizadas por los profesores responsables.

b) Evaluación del temario práctico

Criterios, instrumentos y porcentaje de evaluación:

Temario práctico: La evaluación práctica de la asignatura se llevará a cabo de manera progresiva a lo largo del cuatrimestre 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, 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 40% sobre la calificación final de la asignatura, ponderándose dicho valor entre las siguientes actividades:

- Seminarios: 4 seminarios a 0,25 c/seminario/ Valor 1 punto (10%)
Trabajo individual y en grupo (preparación, desarrollo y debate)
- Práctica 1: Valor 1,5 puntos (15%)
Trabajo individual y en grupo (preparación, desarrollo y exposición de la práctica)
- Práctica 2: Valor 1,5 puntos (15%)
Trabajo individual y en grupo (preparación, desarrollo y exposición de la práctica)

Los criterios a seguir para evaluar el desarrollo del temario práctico son los siguientes :

1. Para seguir el sistema de evaluación continua las prácticas de la asignatura tienen un carácter obligatorio, Su evaluación siempre se realizará en clase y no se admitirán entregas en fechas posteriores ni tampoco el día del examen final.
2. Todas las actividades serán evaluables, lo que implica que su realización no conlleva a la totalidad de la puntuación.
3. La no realización de una práctica y/o un seminario supondrá un 0 en la misma
4. El alumnado que desarrolle una actividad en grupo deberá comprometerse, formalmente, con el grupo de trabajo de una 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 posterior discusión en el aula y su calificación definitiva.
5. El alumno 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 a una pregunta 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.
7. La calificación práctica final obtenida por el alumno se guardará para la convocatoria extraordinaria (Julio), en el caso de que éste no haya superado la convocatoria ordinaria con la calificación de aprobado y así lo desee.
8. La nota práctica final se calculará sumando las distintas calificaciones obtenidas por el estudiante



en base a su asistencia y participación activa en clase, a lo largo del curso, durante la exposición de las prácticas y los debates en los distintos 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 (60% teoría + 40% práctica).

Nota recordatoria: Es importante que el alumnado con sistema de evaluación continua, asista y participe activamente durante todo el curso de las actividades y ejercicios prácticos propuestos por los responsables de la asignatura, para así obtener la máxima puntuación en su calificación práctica (40% de la nota final). La no asistencia o participación activa del alumnado en las actividades de carácter aplicado conllevará a una calificación de 0 en la actividad o seminario correspondiente. Se recuerda que el compromiso con la asignatura y la responsabilidad con el grupo de trabajo son condiciones “sine quanon” para cumplir con los objetivos del temario práctico.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria el alumno tiene la opción de:

a) examinarse con una prueba que tenga un valor del 60%, de las mismas características que la que ya se ha detallado en el apartado anterior de la convocatoria ordinaria, y sumar su nota de prácticas obtenida a lo largo del cuatrimestre (hasta 40%).

b) examinarse sobre 10 en esta convocatoria, a través de una prueba que incluirá tanto contenidos del programa teórico como del programa práctico de la asignatura.

- **EVALUACIÓN ÚNICA FINAL:**

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 refleja en el temario, tanto, teórico



como práctico descrito en la presente guía docente. Se recuerda que cualquier estudiante con evaluación única final, podrá ser evaluado de prácticas aun cuando no haya asistido a las mismas (art. 8).

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

Nota importante: Es recomendable que los estudiantes que opten por esta modalidad de evaluación se pongan en contacto con los responsables de la asignatura, en los primeros 30 días del inicio del cuatrimestre.

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA "NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA"

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.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- "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, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada, nº 112, 9 de noviembre de 2016
- Enlace al Formulario web para dar a conocer de manera anónima situaciones de acoso en la web de la Unidad de Igualdad de la UGR https://unidadigualdad.ugr.es/pages/form_acoso
- Todo los estudiantes deberán tener en consideración las normas de la Guía de las Buenas Prácticas en Clase de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (aprobado en Junta de Facultad el 14 de noviembre de 2013):
 - o El alumno/a no podrá salir o entrar al aula una vez haya empezado la clase hasta que ésta concluya (a no ser por fuerza mayor o causa justificada)
 - o Durante el desarrollo de las clases, deben apagarse todos los teléfonos móviles
 - o El alumno/a debe ser puntual y asistir a las clases en su hora de inicio.
 - o Todo el alumnado debe respetar a los compañeros que están exponiendo sus trabajos, manteniéndose en silencio y atendiendo a las exposiciones.

