Fecha de aprobación: **25/06/2024**

Guía docente de la asignatura

Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones (2591137)

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**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 2023-2024. 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 auditoria 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 tres 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 se subirán todos los materiales y documentación necesaria para la realización de dichos trabajos.
El temario práctico constará de algunas de las siguientes actividades:
a) Actividades y Seminarios de naturaleza teórico-práctica
Trabajo individual y en grupos:
Con el desarrollo de distintas **actividades teórico-prácticas** y **seminarios de discusión,** a lo largo del semestre, se pretende que el alumnado aprenda a debatir, exponer y defender ante terceros 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 actividades que se plantearán por parte del profesorado responsable y siempre desde el respeto a las ideas y planteamientos de todos los compañeros y compañeras en el aula. Las **actividades y seminarios en las sesiones de teoría** servirán de refuerzo para fijar el aprendizaje de los contenidos teórico-prácticos estudiados.
b) Actividades de aplicación práctica
Trabajo individual y en grupos:
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, y análisis e interpretación de la información obtenida. Uno de los objetivos de las prácticas es el de planificar el propio desarrollo personal y profesional del estudiante en el área que le compete dentro de su ámbito profesional y de carrera. Así, el desarrollo de las prácticas permitirá que los estudiantes:

- Identifiquen sus fortalezas y debilidades a través del autoconocimiento
- Tomen conciencia de su perfil profesional actual y reflexionen 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.
- Adquieran 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.
- Sean capaces de identificar los distintos tipos de liderazgo.
- Conozcan las formas en las que los líderes gestionan los equipos de trabajo.

El número exacto y la temática de las prácticas se determinarán durante el curso, pero de manera tentativa se propondrán actividades centradas en el autoconocimiento y la planificación del desarrollo profesional, y en el liderazgo y gestión de equipos.

MUY IMPORTANTE:

a) Para evaluar el temario práctico (actividades en el aula, seminarios 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 seminarios y foros de discusión que se realizarán durante el semestre.

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, tanto individuales como 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
- de la Calle Durán, M.C., de Urbina Criado, M.O. (2018). Fundamentos de recursos humanos. Pearson Educación
- 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 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.; 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.rrhhdigital.com
- 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/
- Colegio oficial de Psicólogo: http://www.cop.es/

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).

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

EVALUACIÓN ORDINARIA

EVALUACIÓN CONTINUA:
El sistema de evaluación continua constituye el **modelo preferente de evaluación** de la asignatura. Todos los estudiantes matriculados en la asignatura se regirán 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 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.
Temario práctico (valor máximo hasta 45%):

- Actividades y Seminarios en sesiones de teoría (**máximo hasta 1,50 punto)**
- Prácticas **(máximo hasta 3,00 puntos)**

La evaluación práctica de la asignatura se llevará a cabo de manera progresiva a lo largo del semestre (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. Asimismo, 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/o a través de la plataforma PRADO, 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 mera realización no conlleva la obtención de la puntuación máxima. La no realización de una práctica, un seminario o cualquier actividad realizada en las sesiones de teoría supondrá un 0 en la misma.
La asistencia a todas las actividades teórico prácticas (actividades en el aula, seminarios y prácticas) será **obligatoria**, aunque no se evaluará la mera asistencia, sino que se evaluarán las actividades realizadas en la clase. 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 y, de forma presencial, 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 alumnado que, por razones debidamente justificadas, no pueda asistir a un (1) seminario o práctica podrá recuperar la nota correspondiente a la actividad (seminario o práctica) a la que haya faltado cuando se celebre la convocatoria ordinaria de la asignatura. Para ello, deberá comunicar al profesor/ra responsable su interés, vía correo electrónico, una semana antes de la convocatoria ordinaria.
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 semestre (55% teoría + 45% práctica).
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** (sobre 5.5) en el examen teórico de la asignatura. En el caso de que no se alcance este mínimo en el examen, la nota final en acta reflejará la suma de todas las fuentes de nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.
La calificación práctica final obtenida por el alumno o alumna se podrá guardar para la convocatoria extraordinaria, a petición del estudiante, en los casos en que no se superase la nota mínima en el examen de la convocatoria ordinaria.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

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 preguntas tipo test y/o preguntas de desarrollo acerca de los contenidos teórico-prácticos.**
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 semestre (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 en este examen, podrán solicitarlo comunicándoselo por escrito, vía e-mail o PRADO, al profesorado responsable de la asignatura, 7 días antes del examen. Quienes así lo soliciten realizarán algunas preguntas adicionales de contenido teórico-práctico.

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. Los materiales de los seminarios y prácticas también estarán disponibles en la misma

plataforma. **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 **preguntas tipo test relativas al temario teórico y práctico de la asignatura** y **algunas preguntas de desarrollo de carácter aplicado** (ej. 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

Comunicación y materiales: Durante todo el semestre, el alumnado podrá acceder a los materiales de la asignatura a través de la plataforma PRADO. A través de este recurso se pasará información sobre fechas de actividades, entrega de trabajos, etc. También se colgarán diversos archivos con información complementaria para la realización de los trabajos y otro material de apoyo, así como cualquier tema de interés para el alumnado en relación con la asignatura.
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.
Protocolo situaciones de acoso. **Enlace Prevención y Atención ante el acoso en la Universidad de Granada:** https://viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion#title1
Evaluación extraordinaria por Tribunal: el alumnado que desee acogerse al procedimiento de evaluación por Tribunal deberá solicitarlo a la Dirección del Departamento mediante escrito. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha del inicio del periodo de pruebas finales de cada convocatoria, renunciando a las calificaciones obtenidas mediante realización de las distintas pruebas de la evaluación continua. En el caso de asignaturas de grado con docencia compartida por varios Departamentos, el alumnado dirigirá la solicitud a cualquiera de ellos, debiendo resolverse por la dirección del Departamento al que se dirige la solicitud. El procedimiento de evaluación por tribunal sólo será aplicable a las pruebas finales (Artículo 10).
Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).