Fecha de aprobación: 25/06/2024

Guía docente de la asignatura

Selección y Formación de Personal (25911M1)

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Recursos Humanos	**Materia**	Selección y Formación de Personal

Curso	4º	**Semestre**	2º	**Créditos**	6	**Tipo**	Optativa

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas al Área de Psicología Social que se imparten en el Grado en RRLL y RRHH.
Tener conocimientos adecuados sobre:
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

- Dirección y Gestión de Personal
- Políticas de Gestión de Recursos Humanos
- Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones

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

- Selección de personal.
- Tendencias futuras en selección: competencias en el contexto laboral actual; selección y la formación transcultural.
- Formación de personal: concepto y desarrollo histórico; la formación profesional; elaboración de un plan de formación; nuevas tecnologías de la formación.
- Metodología didáctica de la formación: fundamentos de la formación de adultos; preparación de la acción formativa; desarrollo de la acción formativa; los medios auxiliares.

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)

Los objetivos generales que nos planteamos para esta asignatura son:

- Proporcionar al alumnado un conjunto de conocimientos y de herramientas que le posibilite desarrollar los procesos de selección y formación en las organizaciones.
- Desarrollar un repertorio de competencias que capacite al alumnado para intervenir en la organización en los procesos de selección y formación de un modo enriquecedor y efectivo.
- Mejorar las competencias de trabajo en equipo.
- Adquirir las actitudes necesarias para adoptar un rol activo como agente de cambio, fomentar el compromiso ético, adaptarse a las nuevas situaciones y pensar de forma creativa.
- Fomentar el uso y aplicabilidad de las nuevas tecnologías.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

TEMARIO TEÓRICO:
Bloque I: Selección
Tema 1: Etapas iniciales del proceso de selección.

- Definición de la política de selección.
- Detección de necesidades futuras.
- Descripción y análisis de puestos de trabajo.

Tema 2: El reclutamiento y preselección de candidaturas.

- Concepto y tipos de reclutamiento.
- E-recruitment.
- La preselección de candidaturas.

Tema 3: La aplicación de pruebas.

- Las pruebas como predictores.
- Pruebas médicas y físicas.
- Pruebas profesionales.
- Pruebas basadas en información biográfica.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas grupales.
- Los centros de evaluación.
- Gamificación.
- Assessment center como método de selección

Tema 4: La aplicación de pruebas II: entrevista de selección.

- La importancia de la entrevista en el proceso de selección.
- Fases de la entrevista.
- Aspectos prácticos a tener en cuenta en la realización de la entrevista.

Tema 5: Selección de candidatos y procesos de acogida e integración.

- La toma de decisiones.

- Acogida e integración.
- La evaluación final del proceso.
- Tendencias futuras en selección.

Bloque II: Formación.
Tema 6: Formación de personal.

- Concepto.
- Elaboración de un plan de formación.
- Tendencias actuales y futuras en la formación empresarial.

Enseñanza teórica: las explicaciones de clase deberán ser completadas con las lecturas y la bibliografía explicitada para cada tema, y que aparece completamente referenciada en el presente documento. Asimismo, durante el transcurso de la impartición de los contenidos teóricos, podrá solicitarse al estudiantado la lectura de algunos artículos de actualidad e interés para la comprensión de la asignatura.

PRÁCTICO

Prácticas:
Durante el curso se irán desarrollando diversas prácticas en clase. Estas deberán tener un carácter práctico basándose en los conocimientos adquiridos en la parte teórica.
Para la realización de estas prácticas será necesaria la entrega de alguna documentación que se especificará previamente. Las fechas concretas de cada práctica irán en función del desarrollo y avance de la parte teórica de la asignatura. Con el fin de mejorar la participación del alumnado en las prácticas, algunas se harán en pequeños grupos y tendrán que ser expuestos y defendidos en público en el horario de la asignatura que se reservará al efecto. Otras prácticas se harán de manera individual, discutidas en clase y valoradas por el/la profesor/a.
La participación activa del alumnado en la elaboración y exposición de estos trabajos tendrá un valor máximo de 3 puntos y su evaluación se realizará en función de la asistencia, participación e implicación en el desarrollo del trabajo, así como la calidad de los trabajos y documentación empleada para su realización.
El alumnado NO ASISTENTE no tendrá opción de hacer esta parte práctica de la asignatura, puesto que la elaboración de las prácticas, su corrección o puesta en común y valoración se hará en horario de clase.
Los trabajos en grupo se podrán realizar con 3 personas (máximo).
No se admitirán ni evaluarán trabajos entregados en fechas posteriores al examen y que no hayan sido presentados y defendidos en público.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- Chiavenato, I. (2007). Human resources management. Colombia: McGraw Hill Editorial.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill: Madrid. Capítulos 5 y 6
- Díaz, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada. Editorial Universidad de Granada.
- Dolan, S., Valle, R. y López, A. (2014). La gestión de Personas y del talento. McGraw-Hill: Madrid. Capítulos 5 y 6

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Andrés, M. P. (2005). Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Pirámide.
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research 1. Personnel psychology, 35(2), 281-322.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. Human Resource Management Review, 18(3), 103-118.
- Breaugh, J. A. (2009). The use of biodata for employee selection: Past research and future directions. Human Resource Management Review, 19(3), 219-231.
- Bhattacharyya, D. K. (2009). Human resource planning. Excel Books India.
- Barranco, F. J. (2000): Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide.
- Camp, R. Vielhaber, M. E. y Simoneti, J. L. (2002). Qué persona para qué puesto: el método de la entrevista estratégica para seleccionar a los mejores. Bilbao: Deusto
- Campion, M. A., Palmer, D. K. y Campion, J. E. (1997): A review of structure in the selection interview. Personnel Psychology, 50: 655-702.
- De Wolff, Ch. J. y Bosch, G. (1998): The selection process. In P.J.D. Drenth, H. Thierry y Ch. J. de Wolff: Handbook of work and organizational psychology. 2ª edic. Vol. 3: Personnel psychology. Hove: U.K, Psychology Press Ltd.
- DIRFO (1997). Directorio de formación y recursos humanos. Madrid: DIRFO.
- 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: MacGraw Hill
- Dominic C. D., Robertson, I. T. y Tinline, G. (2004). Reclutamiento y selección: marco de actuación para obtener el éxito. Madrid: Thomson Paraninfo.
- Foxon, M. et al. (2005). Competencias del director de formación: estándares. Barcelona: Gestión 2000.
- Gabel Shemueli, R., & Dolan, S. (2011). Do emotions matter?. Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management.
- Gan, F. et al. (1995). Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa. Barcelona: Apóstrofe.
- Gan, F. et al. (1999). Manual-guía para la elaboración de planes de formación: modelos y aplicaciones. Barcelona: Apostrofe. Gupta, K. (2000). Guía práctica para evaluar necesidades. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Gil, P. (2001). E-formación. Bilbao: Deusto.
- Goodale, J. G. (1998). La entrevista: técnicas y aplicaciones para la empresa. Madrid: Pirámide.
- Hough, L. M. y Oswald, F. L. (2000): Personnel selection. Looking toward the future – remembering the past. Annual Review of Psychology, 51: 631-664.
- Jericó, P. y Llorente, J. (2001). La gestión del talento en red. Factbook Recursos Humanos, 6.
- Langford, D., Fellows, R. F., Hancock, M. R., & Gale, A. W. (2014). Human resources management in construction. Routledge.
- Levy-Leboyer, C. (1994): Selection and assessment in Europe. En H. C. Triandis, M. D. Dunnette y L. M. Hough Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. Human Resource Management Review, 19(3), 203-218.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. Journal of applied psychology, 79(4), 599.
- Morse, B. J., & Popovich, P. M. (2009). Realistic recruitment practices in organizations: The potential benefits of generalized expectancy calibration. Human Resource Management Review, 19(1), 1-8.
- Moreno, F. y Bailly-Baillière, M. (2002). Diseño instructivo de la formación on-line: aproximación metodológica a la elaboración de contenidos. Barcelona: Ariel.

- Mornell, P. (2001). Cómo seleccionar a los mejores colaboradores: 45 técnicas para optimizar la selección de personal. Barcelona: Gestión 2000.
- Olleros, M. (2005). El proceso de captación y selección de personal. Barcelona: Gestión 2000.
- Osca, A. (2006). Selección, Evaluación y desarrollo de los Recursos Humanos. Madrid. Sanz y Torres
- Ramírez del Río, A. (1997). Valoración de la formación. Cómo rentabilizar los costes de formación. Madrid: Griker y asociados.
- Recio, E. M. (1991). La planificación de los recursos humanos en la empresa. Barcelona: Hispano Europea.
- Rodriguez, A y Zarco, V. (Dirs). (2008) Psicología de los recursos humanos. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2013). Social networking websites in personnel selection. Journal of Personnel Psychology.
- Roe, R. A (1998). Personnel selection: Principles, models and techniques. En P. J D. Drenth, H. Thierry y Ch. J. de Wolff: Handbook of work and organizational psychology. 2ª edic. Vol. 3: Personnel psychology. Hove: U.K, Psychology Press Ltd.
- Saavedra, I. (1998). Planificación y selección de recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 45(4), 629-648.
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2001): Entrevista conductual estructurada de selección de personal. Madrid: Pirámide.
- Samaniego, C y Díaz, F. (1995). Selección, formación y desarrollo de carreras en la administración pública. En A. Rodríguez (ed.) "Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas" Madrid: Tecnos.
- Thomas, S. L. y Ray, K. (2001). E-recruitment: las oportunidades de la contracción de personal a través de la red. Harvard Deusto Business Review, 100: 56-67
- Ulrich, D. (1987). Strategic human resource planning: why and how?. People and Strategy, 10(1), 37.

ENLACES RECOMENDADOS

- En **Facebook:** https://www.facebook.com/Selecci%C3%B3n-de-Personal-RRHH-2182399651807072
- En **Twitter:** http://twitter.com/rrhhgranada
- 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
- El Portal del Capital Humano: http://www.infocapitalhumano.pe/
- Observatorio de RRHH: https://www.observatoriorh.com/

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

A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones:
Los conocimientos teóricos y teóricos/aplicados de la asignatura, que se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (https://laborales.ugr.es/docencia/grados/horarios-examenes) que puntuará un 70% de la calificación final. Esta prueba se calificará de 0 a 7 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el apartado siguiente. La prueba constará de 20 preguntas tipo test, con tres alternativas de respuesta, y cuatro preguntas de carácter teórico/aplicadas a responder en un espacio cerrado.
Los conocimientos prácticos, se evaluarán mediante la participación activa del alumnado en las clases teóricas, seminarios, talleres, resolución de los casos prácticos desarrollados en clase, y demás actividades relacionadas con la materia como los trabajos grupales prácticos propuestos por el/la profesor/a. Esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final, por lo que este bloque se calificará de 0 a 3 puntos.
Dado que parte de estos conocimientos se evaluarán mediante la participación activa del estudiantado en clase, es obligatoria la asistencia de los estudiantes a un mínimo del 75% de las clases y, en consecuencia, repercutirá en la puntuación obtenida en este apartado.
La nota final de la asignatura se obtiene por agregación de las dos calificaciones anteriores, y se establecerá en los intervalos habituales de 0 a 10, siendo 5 la puntuación mínima necesaria para superar la asignatura.
Si no se obtiene una puntuación mínima de 3 PUNTOS, la nota final en el acta reflejará la suma de todas las fuentes de nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Dado que a la convocatoria extraordinaria puede concurrir todos el estudiantado, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua, su calificación se ajustará a las reglas establecidas en la Guía Docente de la asignatura, garantizando, en todo caso, la posibilidad de obtener el 100% de la calificación final. En consecuencia, para dicha calificación el estudiantado podrá optar entre dos modalidades:

1. Por agregación de las puntuaciones obtenidas en los siguientes apartados:

- Los **conocimientos teóricos y teóricos/aplicados** de la asignatura, que se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (https://laborales.ugr.es/docencia/grados/horarios-examenes) que puntuará un 70% de la calificación final. Esta prueba se calificará de 0 a 7 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el apartado siguiente. La prueba constará de 20 preguntas tipo test, con tres alternativas de respuesta, y cuatro preguntas de carácter teórico/aplicadas a responder en un espacio cerrado.
- Los **conocimientos prácticos**, que corresponderá a la puntuación obtenida en la convocatoria ordinaria; esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final.

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.

2. A través de una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (https://laborales.ugr.es/docencia/grados/horarios-examenes), que puntuará el 100% de la calificación final, en la que se evaluarán tanto los conocimientos teóricos y teóricos/aplicados de la asignatura como los conocimientos prácticos correspondientes a seminarios, talleres, resolución de los casos prácticos desarrollados en clase, y demás actividades relacionadas con la materia como los trabajos grupales prácticos propuestos por el/la profesor/a.

Para la elección de una de las opciones por parte del estudiantado, el/la profesor/a previamente contactará con el mismo, informándole de la puntuación de prácticas obtenida a través de la evaluación continua en la convocatoria ordinaria y éste deberá comunicarle a su profesor/a por correo electrónico la alternativa por la que opta.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Aquellos/as estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa DEBIDAMENTE JUSTIFICADA podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final.
Conforme a lo estipulado en la Normativa de Evaluación de la Universidad de Granada, aprobada por Consejo de Gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013, para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director/a del Departamento o al Coordinador/a del Máster, quienes darán traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. Transcurridos diez días sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa y por escrito del Director del Departamento o del Coordinador del Máster, se entenderá que ésta ha sido desestimada. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quién podrá delegar en el Decano o Director del Centro, agotando la vía administrativa.
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 PRADO, 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 solicitud de evaluación única final puede descargarse del siguiente enlace:
https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/
En este caso, la evaluación constará de un examen de 10 preguntas de desarrollo, tanto de carácter teórico como de carácter práctico, del texto señalado en la bibliografía fundamental de esta Guía docente y de las prácticas que la profesora dejará a lo largo del cuatrimestre en la plataforma PRADO. La calificación del examen de evaluación única constituye el 100% de la nota final de la asignatura.
NOTA. Los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Durante todo el cuatrimestre 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.
- Formulario web para dar a conocer de manera anónima **situaciones de acoso** en la web de la Unidad de Igualdad de la UGR que puede consultarse en el enlace Prevención y Atención ante el acoso en la Universidad: 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, motivando las circunstancias extraordinarias que lo justifiquen. 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 plazo de siete días hábiles desde la presentación de la solicitud, el estudiante deberá recibir respuesta por escrito del Director del Departamento, quien informará al profesorado responsable de la asignatura y al Decano del resultado de la solicitud. Transcurrido este plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud.
- Asimismo, el profesorado responsable de la docencia y evaluación podrá, previa justificación, solicitar la evaluación por tribunal de un estudiante matriculado en la asignatura correspondiente dentro de los mismos plazos establecidos en el apartado anterior. El Director del Departamento informará al estudiante del resultado de la solicitud. El procedimiento de evaluación por tribunal sólo será aplicable a las pruebas finales (Artículo 10).
- 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.

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).