

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Recursos Humanos	Políticas de Gestión de Recursos Humanos	3º	1º	6	Obligatoria
PROFESORES ⁽¹⁾			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS		
Francisco Díaz Bretones (responsable de asignatura). Grupos A, B y D Clotilde Berzosa Sáez. Grupo C			Dpto. Psicología Social, 2ª planta, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
			Correos electrónicos: fdiazb@ugr.es cberzosas@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS ⁽¹⁾		
			Francisco Díaz Bretones Lunes de 10-12 y 18-19 Miércoles de 12-14 y 19-20		
			Clotilde Berzosa Sáez Martes de 18-20 Miércoles de 19-20		
			En caso de cambios de horario de tutoría, se aconseja consultar los horarios en el siguiente enlace: http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes		
<p>¹ Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente (∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/)</p>					



GRADO EN EL QUE SE IMPARTE	OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)	
<p>El objetivo de esta guía docente es facilitar y orientar el estudio del temario correspondiente a la asignatura obligatoria “Política de Gestión de Recursos Humanos” dentro del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparte en la Universidad de Granada. Esta guía pretende ser un documento que, como su nombre indica, tutele al estudiante a través de los distintos temas de estudio y actividades propuestas.</p> <p>La organización, así como las actividades previstas para cada tema, giran en torno al objetivo general de hacer que el proceso de enseñanza-aprendizaje resulte óptimo. El objetivo final, por tanto, será que el estudiante adquiera los conocimientos y capacidades suficientes que le permitan una adecuada visión de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones actuales.</p> <p>Para alcanzar este objetivo de esta guía de orientación a la asignatura, resulta imprescindible un correcto uso didáctico de la misma por parte del estudiante por lo que recomendamos la lectura completa de esta guía al inicio del curso, consultando con el profesorado responsable de la asignatura cualquier duda sobre el desarrollo de la misma. Mediante la lectura en su totalidad, el estudiante tendrá una idea general de los contenidos y actividades prácticas a realizar durante el curso, pudiendo organizar y planificar de una manera más adecuada el tiempo necesario de estudio y dedicación.</p> <p>Sin embargo, este esfuerzo solo será útil con la participación activa del estudiante. Para ello, es importante que el estudiante haga de su proceso de aprendizaje un ejercicio de lo explicado o debatido en el aula conectándolo con los elementos de la realidad organizacional o a la vida cotidiana en los casos en los que sea posible.</p>	
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)	
<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva teórica y metodológica. • Desarrollo personal, grupal y organizacional. • Evolución y cambio en la gestión de los recursos humanos: cambios del entorno en la función de recursos humanos; funciones de la Gestión de Recursos Humanos; competencias del responsable de Recursos 	



Humanos.

- Tendencias en gestión de recursos humanos: gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías; gestión internacional de los recursos humanos; nuevas formas de trabajo.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS GENERALES

- Competencia gral. nº 2: Habilidad de comprensión cognitiva
- Competencia gral. nº 5: Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- Competencia gral. nº 6: Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Competencia gral. nº 10: Destreza para el trabajo en equipos
- Competencia gral. nº 17: Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- Competencia gral. nº 19: Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- Competencia gral. nº 21: Iniciativa y espíritu emprendedor
- Competencia gral. nº 25: Habilidades de investigación
- Competencia gral. nº 39: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- Competencia gral. nº 40: Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- Competencia gral. nº 42: Capacidad para desarrollar investigación en el ámbito laboral
- Competencia gral. nº 61: Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL MÓDULO RECURSOS HUMANOS

- C. Espec. Módulo nº 1: Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, desarrollo y efectividad de organizaciones humanas.
- C. Espec. Módulo nº 3: Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
- C. Espec. Módulo nº 5: Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
- C. Espec. Módulo nº 7: Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.
- C. Espec. Módulo nº 10: Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
- C. Espec. Módulo nº 22: Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Proporcionar al estudiante una visión contemporánea de los recursos humanos introduciendo conceptos y herramientas de gestión novedosas.
- Dotarle de un conjunto de conocimientos necesarios para la gestión de recursos humanos.



- Potenciar en el estudiante nuevas competencias y habilidades necesarias para su posterior desarrollo profesional e investigador en el área.
- Fomentar en el estudiante el uso de trabajos colaborativos y en grupo.
- Desarrollar en el estudiante nuevas perspectivas de pensamiento creativo y razonamiento acerca de la gestión de los recursos humanos.
- Desarrollar en el estudiante nuevas capacidades en el uso de nuevas tecnologías de la información.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO (6 puntos):

Esta asignatura se enmarca dentro del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Granada. La asignatura se estructurará en seis temas interdependientes que permitan dar una visión de conjunto de esta especialidad siendo, por tanto, básicamente introductoria. En el presente curso académico estos serán:

- Tema 1. Modelos de gestión de recursos humanos.
- Tema 2. Políticas de evaluación del desempeño y carrera profesional.
- Tema 3. Políticas y técnicas de comunicación interna.
- Tema 4. Políticas de cambio cultural y desarrollo organizacional.
- Tema 5. Políticas de gestión de recursos humanos saludables.
- Tema 6. Procesos de desvinculación laboral: absentismo y rotación.

El estudiante deberá obtener una puntuación mínima en el examen teórico de 2 puntos (sobre el valor total de 6) para poder sumar la nota práctica de la asignatura.

PRÁCTICAS (4 puntos)

En cuanto a la parte práctica, ésta consistirá en la realización de diversos trabajos relacionados con la asignatura. El profesorado, a lo largo del curso, irá presentado cada una de las prácticas en clase, explicando los objetivos que se pretende en cada una de ellas, así como la metodología a seguir, el producto a entregar, fechas de entrega y criterios de calificación. Asimismo, en la plataforma PRADO 2 subirá diversos documentos explicativos sobre el desarrollo de cada una de las actividades, así como el material de trabajo necesario.

La puntuación máxima de las prácticas será de 4 puntos. Todas las prácticas son evaluables, por lo que la mera asistencia o presentación de las mismas no conlleva necesariamente la obtención de puntuación ni de puntuación máxima. La fecha concreta de realización y entrega de cada una de las prácticas se anunciará con antelación.



Los trabajos propuestos para este curso son:

- **Feria virtual de los Recursos Humanos (máximo 2 puntos).** Trabajo individual. Realización de un video que de manera sencilla y visual explique alguno de los temas de Recursos Humanos. El objetivo de esta práctica es desarrollar en el estudiante el pensamiento creativo y la capacidad de expresar ideas ante un público diverso mediante técnicas audiovisuales. Para la valoración del trabajo se tendrá en cuenta la creatividad, el carácter innovador, la relación con la teoría que pretende ejemplificar, así como la explicación y desarrollo de la actividad el día de celebración de la Feria.
- **Foros de discusión (máximo 1 punto).** Trabajo individual. Durante el desarrollo del curso se abrirán diversos foros. El objetivo de los foros es incentivar al estudiante al debate y la reflexión autónoma sobre temas de Recursos Humanos tratados en la asignatura, aportando ideas y/o soluciones sobre las preguntas planteadas y rebatiendo o argumentando ideas de otros participantes, siempre desde el respecto a las ideas de otros. También el fomentar la expresión y desarrollo de ideas. Para la valoración de este trabajo se tendrá en cuenta la participación en los foros, así como la calidad de las ideas y argumentaciones.
- **Infografía de Recursos Humanos (máximo 1 punto).** Trabajo individual. Realización de una infografía sobre algún tema de RRHH. El objetivo de esta práctica es desarrollar en el estudiante el pensamiento creativo y la capacidad de expresar de manera gráfica un tema de RRHH. Para la valoración del trabajo se tendrá en cuenta la creatividad de la infografía, así como el carácter explicativo y la calidad técnica de la misma.

Para poder computar la nota práctica, el estudiante deberá obtener una puntuación mínima de 2 puntos en la parte teórica (examen).

Todas las prácticas son evaluables, lo que implica que la asistencia no conlleva puntuación.

No se admitirán ni evaluarán prácticas entregadas en fechas distintas a las anunciadas con anterioridad en la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA

Tema 1. Modelos de gestión de recursos humanos

Pulido, M., Luque, P. y Palomo, A. (2008). Modelos de gestión de Recursos Humanos. En M. A. Mañas y A. Delgado, *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide. Capítulo 2



pp: 43-70.

Tema 2. Políticas de evaluación del desempeño y carrera profesional.

Martín-Quirós, M., Díaz, P. y Ortega, V. (2008). Evaluación del desempeño. En M. A. Mañas y A. Delgado, *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide. Capítulo 5 pp: 135-167.

Tema 3. Políticas y técnicas de comunicación interna.

Mañas, M. A. y Salvador, C. M. (2008). La comunicación en las organizaciones. En Zarco, V, y Rodríguez, A. (dirs.) y A. Martín, M. A. y F. D. Bretones (coords.) *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide. Capítulo 4 pp. 93-116.

Tema 4. Políticas de cambio cultural y desarrollo organizacional.

Palomo, A., Pulido, M. y Luque, P. (2008). Procesos de cambio y desarrollo en las Organizaciones. En Zarco, V, y Rodríguez, A. (dirs.) y A. Martín, M. A. y F. D. Bretones (coords.) *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide. Capítulo 2 pp. 43-67.

Tema 5. Políticas de gestión de recursos humanos saludables.

Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. En S. Garay y S. Vázquez (coord.). *El trabajo en diferentes grupos poblacionales: Oportunidades y desigualdades en el empleo*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. pp. 165-190.

Tema 6. Procesos de desvinculación laboral: Absentismo y rotación.

Bretones, F. D. y González, J. M. (2009). Absentismo y rotación laboral. En V. Zarco y J. M. González, *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide. Capítulo 4 pp: 91-113.

ENLACES RECOMENDADOS

El seguimiento de la asignatura, así como la comunicación profesorado-estudiantado se realizará a través de la plataforma Moodle/PRADO2 de la Universidad de Granada:

<http://prado.ugr.es/moodle/>

Canal Youtube:



- espacioRH

Twitter:

- @espacioRH
- @feriaRRHH

Facebook:

- espacioRH
- feria recursos humanos

METODOLOGÍA DOCENTE

- Exposiciones teóricas
- Trabajos prácticos

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

El sistema de evaluación continua es 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 por escrito).

Las evaluaciones que incluyen serán:

1. Examen escrito sobre los contenidos explicados en clase (máximo 6 puntos)
2. Feria virtual de los Recursos Humanos (máximo 2 puntos).
3. Foros de discusión (máximo 1 punto).
4. Infografía de Recursos Humanos (máximo 1 punto).

Para poder computar la calificación de las actividades 2, 3 y 4 el estudiante deberá obtener una puntuación mínima de 2 puntos en la parte teórica (examen). La asistencia a las clases teóricas es importante para la comprensión de la materia e incidir en los puntos clave de la misma. Aun así, la asistencia a clase no será evaluable.

Todas las prácticas son evaluables, lo que implica que su realización no conlleva la totalidad de la puntuación.

No se admitirán ni evaluarán trabajos ni prácticas entregadas en fechas posteriores ni el día del examen final.

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.

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”

El sistema de evaluación continua es 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 por escrito).

Las evaluaciones que incluyen serán:

1. Examen escrito sobre los contenidos explicados en clase (máximo 6 puntos).
2. Feria de los Recursos Humanos (máximo 2 puntos).
3. Foros de discusión (máximo 1 punto).
4. Infografía de Recursos Humanos (máximo 1 punto).

Para poder computar la calificación de las actividades 2, 3 y 4 el estudiante deberá obtener una puntuación mínima de 2 puntos en la parte teórica (examen). Caso de que no se alcanzase este criterio, las distintas fuentes de nota se sumarán hasta llegar a un valor máximo de 4.9 puntos en la nota en acta.

La asistencia a las clases teóricas es importante para la comprensión de la materia e incidir en los puntos clave de la misma. Aun así, la asistencia a clase no será evaluable.

Todas las prácticas son evaluables, lo que implica que su realización no conlleva la totalidad de la puntuación.

No se admitirán ni evaluarán trabajos ni prácticas entregadas en fechas posteriores ni el día del examen final.

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”

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los estudiantes que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema



de evaluación continua lo solicitará en el enlace:

<https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

En este caso, el sistema de evaluación será sobre los textos señalados en la Bibliografía Básica Recomendada. El examen de evaluación única constará de una prueba escrita con varias preguntas de desarrollo, así como la resolución de casos prácticos que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente y los contenidos teóricos y prácticos. Dicho examen (preguntas de desarrollo y casos prácticos) se puntuará de 0 a 10 y constituirá el 100% de la nota final de la asignatura en ambas convocatorias, no pudiendo optar a ninguna otra nota práctica.

La fecha oficial de exámenes será la que determine la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Puede consultarse una información actualizada de las mismas en la su página web en el enlace:

<http://citrab.ugr.es/pages/docencia/examenes>

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.

ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

Se aconseja consultar los horarios en el siguiente enlace:
http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos*/docentes

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

- Tutoría presencial en el horario y lugar establecido
- Correo electrónico
- Foro y correo curso PRADO
- Videoconferencia Google Meet

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- La proporción entre clases virtuales y presenciales dependería del centro y circunstancias sanitarias, aún cuando es intención de la Universidad de Granada ir al máximo de presencialidad posible.



- Las sesiones prácticas se realizarán siguiendo las instrucciones habituales de elaboración de las prácticas. En sesiones síncronas se explicarán la forma de realizarlas, así como el funcionamiento metodológico necesario.
- Las sesiones virtuales se impartirán utilizando las plataformas Google Meet o las que dicte la UGR en su momento. Se primará la comunicación síncrona, y se complementarían con actuaciones de seguimiento y retorno formativo específicas para ese fin (tutorías, tareas, entregas...)
- Las plataformas descritas (Prado, Google Meet, Consigna UGR, Google Drive a través de cuenta @go.ugr, correo institucional...) son las actualmente autorizadas por la UGR. Podrían verse modificadas si las instrucciones de la UGR al respecto cambiasen durante el curso.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

La evaluación se realizará con los mismos elementos descritos en el caso de la evaluación presencial y las pruebas – examen de contenido teórico- tendrán lugar, si la situación lo permite, de forma presencial. La evaluación de las prácticas también se llevaría a cabo de forma presencial o remota (dependiendo de la naturaleza de cada una). Si no fuese posible, las pruebas – actividades prácticas 2,3 y 4 descritas en el apartado de PRÁCTICAS - se plantearían como entregas secuenciadas de trabajos que se realizarán a través de la plataforma Prado Examen, Google Meet, siempre siguiendo las instrucciones que dictase la UGR en su momento.

Los porcentajes referentes a cada una de las metodologías de evaluación serán los mismos que en la situación de la evaluación anteriormente descrita en el apartado previo correspondiente (examen de contenido teórico – 60% - más las actividades prácticas indicadas - 40%-).

Convocatoria Extraordinaria

La evaluación se realizará con los mismos elementos descritos en el caso de la evaluación presencial y las pruebas tendrán lugar, si la situación lo permite, de forma presencial. La evaluación de las prácticas también se llevaría a cabo de forma presencial o remota (dependiendo de la naturaleza de cada una). Si no fuese posible, las pruebas se plantearían como entregas secuenciadas de trabajos que se realizarán a través de la plataforma Prado Examen, Google Meet, siempre siguiendo las instrucciones que dictase la UGR en su momento.

Los porcentajes referentes a cada una de las metodologías de evaluación serán los mismos que en la situación de la evaluación anteriormente descrita en el apartado previo



correspondiente (examen de contenido teórico – 60% -, más las actividades prácticas indicadas - 40%-).

Evaluación Única Final

La evaluación se realizará con los mismos elementos descritos en el caso de la evaluación presencial y las pruebas tendrán lugar, si la situación lo permite, de forma presencial. La evaluación de las prácticas también se llevaría a cabo de forma presencial. Si no fuese posible, las pruebas se plantearían como entregas secuenciadas de trabajos que se realizarán a través de la plataforma Google Meet, siempre siguiendo las instrucciones que dictase la UGR en su momento.

Los porcentajes referentes a cada una de las metodologías de evaluación serán los mismos que en la situación de la evaluación anteriormente descrita en el apartado previo correspondiente.

ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO
(Según lo establecido en el POD)

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL
(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Se aconseja consultar los horarios en el siguiente enlace:
http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos*/docentes

- Tutorías virtuales
- Correo electrónico
- Foro y correo curso PRADO
- Videoconferencia Google Meet

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

Todas las clases serían virtuales. Se impartirán utilizando las plataformas Google Meet o las que establezca la UGR en su momento. Se primará la impartición síncrona y se complementarían con actuaciones de seguimiento y retorno formativo específicas para ese fin (tutorías, tareas, entregas...).

Las plataformas descritas (Prado, Prado Examen, Google Meet, Google Drive a través de cuenta @go.ugr, correo institucional...) son las actualmente autorizadas por la UGR. Podrían verse modificadas si las instrucciones de la UGR al respecto cambiasen durante el curso.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes)



sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

No se produce ninguna modificación de los criterios establecidos en la guía docente. Solo se modifica el examen final presencial por un examen final virtual. Las actividades serán:

Examen virtual

Descripción: Examen de preguntas de elección múltiple y/o desarrollo.

Porcentaje: 60 %

Evaluación práctica

Descripción: Las descritas en el apartado de prácticas

Porcentaje: 40 %

Convocatoria Extraordinaria

Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria.

En este caso la calificación se establecerá de la suma de las siguientes puntuaciones:

- Examen on line de preguntas de elección múltiple y/o desarrollo (a través de a plataforma PRADO-Examen)
Porcentaje sobre calificación final: 60%
- Calificación de las actividades prácticas desarrolladas obtenida en la convocatoria ordinaria.
Porcentaje sobre calificación final: 40%

No obstante, y con el fin de garantizar la posibilidad de obtener el 100% de la calificación final, aquellos estudiantes que no hubieren realizado las actividades prácticas en convocatoria ordinaria podrán obtener su calificación en una prueba oral con preguntas sobre los contenidos teóricos de la asignatura, así como la resolución de casos prácticos (con el fin de evaluar las competencias prácticas generales y específicas de la asignatura contempladas en la guía docente). Para garantizar los criterios de objetividad e imparcialidad, esta prueba oral será desarrollada siempre por un tribunal constituido por dos profesores de la asignatura. En el caso de esta modalidad, el estudiante deberá solicitarlo por escrito mediante correo electrónico al profesor/a de la asignatura con una antelación de una semana antes fecha oficial del examen extraordinario.



Evaluación Única Final

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR, los estudiantes que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua.

En este caso, el sistema de evaluación será sobre una prueba oral con preguntas sobre los contenidos teóricos de la asignatura, así como la resolución de casos prácticos (con el fin de evaluar las competencias prácticas generales y específicas de la asignatura contempladas en la guía docente). Para garantizar los criterios de objetividad e imparcialidad, esta prueba oral será desarrollada siempre por un tribunal constituido por dos profesores de la asignatura.

INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

