

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Recursos Humanos	Selección y Formación de Personal	4º	2º	6	Optativa
PROFESORES <sup>(1)</sup>			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>María del Pilar Díaz Conde</li> </ul>			Departamento de Psicología Social, 2ª planta. Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. C/ Rector López Argüeta, s/n, 18001, Granada.  Despacho nº 12. Teléfono: 958249876 Correo electrónico: mpdiaz@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS <sup>(1)</sup>		
			Lunes de 9h a 11h Miércoles de 9h-10h y de 12h-13h Lunes de 17h-19h  Consultar enlace de la web del Departamento <a href="http://psicosocial.ugr.es/static/Informacio">http://psicosocial.ugr.es/static/Informacio</a>		

<sup>1</sup> 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/!](http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/))

	<a href="#">nAcademicaDepartamentos/*/docentes.</a>
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE	OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Grado en Administración y Dirección de Empresas; Grado en Gestión y Administración Pública; Grado en Sociología.
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)	
<p>Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas al Área de Psicología Social que se imparten en el Grado en RRLL y RRHH.</p> <p>Tener conocimientos adecuados sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</li> <li>• Dirección y Gestión de Personal</li> <li>• Políticas de Gestión de Recursos Humanos</li> <li>• Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones</li> </ul>	
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de personal.</li> <li>• Tendencias futuras en selección: competencias en el contexto laboral actual; selección y la formación transcultural.</li> </ul> <p>Formación de personal: concepto y desarrollo histórico; la formación profesional; elaboración de un plan de formación; nuevas tecnologías de la formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología didáctica de la formación: fundamentos de la formación de adultos; preparación de la acción formativa; desarrollo de la acción formativa; los medios auxiliares.</li> </ul>	
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS	
<p><u>COMPETENCIAS GENERALES:</u></p> <p><b>Competencias generales (instrumentales)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven.</li> <li>. Habilidad de comprensión cognitiva.</li> <li>. Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>. Capacidad de organización y planificación.</li> <li>. Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.</li> </ul>	



- . Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- . Capacidad para gestionar la información.
- . Capacidad para la resolución de problemas.
- . Capacidad para la toma de decisiones.

### **Competencias generales (personales)**

- . Destreza para el trabajo en equipos.
- . Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- . Capacidad de trabajo en un contexto internacional.
- . Habilidades en las relaciones interpersonales.
- . Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad.
- . Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento.
- . Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

### **Competencias generales (sistémicas)**

- . Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
- . Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- . Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas.
- . Capacidad de liderazgo.
- . Iniciativa y espíritu emprendedor.
- . Aptitud de preocupación por la calidad.
- . Sensibilidad hacia temas medioambientales.
- . Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- . Habilidades de investigación.
- . Habilidad para el diseño y gestión de proyectos.
- . Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
- . 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 estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- . Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- . Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- . Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- . Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y



auditoría sociolaboral.

- . 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.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- . Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estratégica más correcta en el ámbito del desarrollo personal y grupal de la empresa.
- . Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- . Conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos.
- . Conocimientos de psicología del trabajo y técnicas de negociación.
- . 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 identificar en la práctica las ventajas de la gestión de la calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
- . Capacidad para valorar económicamente con criterios el impacto real de los proyectos de mejora sobre la empresa
- . Capacidad para participar de manera activa en grupos de mejora, ya sea como líder de uno de ellos o como un miembro más del equipo de trabajo
- . Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de excelencia.
- . Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
- . Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución.
- . Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento.
- . Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación.
- . Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos aspectos que intervienen en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección de personal en las organizaciones.
- . Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a los procesos de desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.



- . Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los aspectos presentes y que interfieran en los procesos de desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
- . Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
- . Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la 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

## OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

**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.

## TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

### 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.
- El anuncio de prensa.
- 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.
- Evaluación de los instrumentos

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

- La importancia de la entrevista en el proceso de selección.
- Fases 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.

La asistencia a las clases teóricas es obligatoria.

### TEMARIO 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 la profesora.



La participación en la elaboración y exposición de estos trabajos tendrán 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:

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.

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.
- 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.
- 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.
- Mínguez, A. (2003). *El formador en la empresa*. Madrid: ESIC.
- Morales, P., Urosa, B., Blanco, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert: una guía práctica*. Madrid: La Muralla.
- Moreno, F. y Bailly-Baillièrè, 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.
- Oscá, 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.
- Rodríguez, A y Zarco, V. (Dir) (2008) Psicología de los recursos humanos. Madrid: Ediciones Pirámide.
- 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.  
Rubio, M. A. (2001). *Los Recursos Humanos en el sector turístico español*. Barcelona: Ariel.  
Saavedra, I. (1998). *Planificación y selección de recursos humanos*. Madrid: Pirámide.  
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 contratación de personal a través de la red. *Harvard Deusto Business Review*, 100: 56-67

#### ENLACES RECOMENDADOS

##### **Recursos electrónicos sobre selección y formación de personal**

En **Facebook**: <https://www.facebook.com/RRHHGranada>

En **Twitter**: <http://twitter.com/rrhhgranada>

En **Tuenti**: rrhhGranada

#### METODOLOGÍA DOCENTE

La DOCENCIA de esta asignatura tiene una doble vertiente: teórica y práctica

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.

Enseñanza práctica: los conocimientos teóricos adquiridos durante las clases teóricas serán afianzados mediante la realización de ejercicios prácticos en clase con la **participación activa** del alumnado. Se requiere que las prácticas sean expuestas en clase, lo que contribuirá a afianzar los contenidos estudiados en la asignatura. El alumnado deberá realizar, presentar y defender los trabajos de prácticas sobre temas relacionados con la asignatura y en las fechas que se indiquen.

**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.**



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

Para la evaluación de la asignatura hay dos modalidades: evaluación continua y evaluación única final.

### EVALUACIÓN CONTINUA (Convocatoria ordinaria)

A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones:

a) **Los conocimientos teóricos** de la asignatura, que se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>) 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 cuatro alternativas de respuesta, y cuatro preguntas de carácter teórico/aplicadas a responder en un espacio cerrado.

b) **Los conocimientos prácticos**, se evaluarán mediante la participación activa del alumnado, (resolución de los casos prácticos y trabajos grupales prácticos propuestos por la profesora que serán presentados en clase); para esta participación será obligatoria la asistencia. 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.

### EVALUACIÓN CONTINUA (Convocatoria extraordinaria)

Dado que a la convocatoria extraordinaria pueden concurrir todos los estudiantes, 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 estudiante podrá optar entre dos modalidades:

1. Por agregación de las puntuaciones obtenidas en los siguientes apartados:
  - a) 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 (<http://citrab.ugr.es>) 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 cuatro alternativas de respuesta, y cuatro preguntas de carácter teórico/aplicadas a responder en un espacio cerrado.
  - b) Los **conocimientos prácticos**, que corresponderá a la puntuación obtenida en la convocatoria ordinaria; esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final.
2. A través de una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>), 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 estudiante, la profesora 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 la profesora por correo electrónico la alternativa por la que opta.

### EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

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 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 del Departamento o al Coordinador 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

La solicitud de evaluación única final puede descargarse del siguiente enlace: <https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

**NOTA.** Los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.

#### 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”

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 PRADO2. La calificación del examen de evaluación única constituye el 100% de la nota final de la asignatura.

#### ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN



(Según lo establecido en el POD)	TUTORIAL (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)
M <sup>a</sup> Pilar Díaz Conde Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, <a href="http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes">http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes</a> .	Si la situación sanitaria lo permite y previa cita: Departamento de Psicología Social, 2 <sup>a</sup> planta. Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Despacho 12  O bien a través de: Correo Web; PRADO Google Meet, en el horario de tutorías, y previa cita para poder organizar la conexión
<b>MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE</b>	
Se mantendrán las mismas actividades evaluables con los mismos porcentajes de puntuación.  Mientras la situación sanitaria lo permita, dichas actividades se realizarán en las sesiones presenciales. En concreto, y de acuerdo con el plan de contingencia de la Facultad, las actividades se realizarán con grupos reducidos o en su totalidad –si los grupos son pequeños- . Utilizando de manera simultánea: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases virtuales a través de Google Meet</li> <li>• Foro a través de PRADO</li> <li>• Presentación de trabajos prácticos a través de PRADO y/o email</li> </ul>	
<b>MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)</b>	
Convocatoria Ordinaria	
A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• a) <b>Los conocimientos teóricos</b> de la asignatura. El alumnado tendrá que realizar una prueba a través de un cuestionario habilitado en la plataforma PRADO en la que se evaluarán los contenidos vistos en clase a través de las guías de aprendizaje y capítulos teóricos correspondientes de la guía docente y a realizar en la fecha asignada por la Facultad (<a href="http://citrab.ugr.es">http://citrab.ugr.es</a>). Esta prueba puntuará un 70% de la calificación final (se calificará de 0 a 7 puntos), siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el</li> </ul>	



apartado siguiente. La prueba constará de 20 preguntas tipo test, con tres alternativas de respuesta.

b) **Los conocimientos prácticos.** Se evaluarán mediante la participación activa del alumnado:

resolución de los casos prácticos individuales y trabajos grupales prácticos propuestos por la profesora en clase presencial y /o –si la situación sanitaria no lo permite-, resolución de los casos prácticos individuales propuestos por la profesora en clases virtuales (Google Meet y/o foro a través de PRADO).

En ambas situaciones, excepto para los alumnos/as que tienen dificultades de conexión a clases virtuales y que enviarán estas prácticas por email (estos alumnos/as se tendrán que ponerse en contacto con la profesora en la primera semana en la que se plantea dicha dificultad para comentar su situación), será obligatoria la asistencia a clase presencial /videoconferencia/foro. Esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final, por lo que este bloque se calificará de 0 a 3 puntos.

**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.

#### Convocatoria Extraordinaria

En esta convocatoria el estudiantado tiene la opción de elegir entre:

1. Realizar una prueba escrita a través de un cuestionario habilitado en la plataforma PRADO. La prueba constará de 20 preguntas tipo test, con tres alternativas de respuesta, en la que se evaluarán los contenidos vistos en clase a través de las guías de aprendizaje y capítulos teóricos correspondientes de la guía docente. Esta prueba se realizará en la fecha asignada por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>), computando un 70% de la calificación total, y se sumará la puntuación de prácticas obtenida a través de la evaluación continua en la convocatoria ordinaria (hasta 30%).
2. Un examen oral de 10 preguntas de carácter teórico y teórico/aplicado de los contenidos recogidos en la Guía docente de la asignatura que permitan evaluar los contenidos vistos en clase a través de las guías de aprendizaje y capítulos teóricos correspondientes de la guía docente. El examen se realizará de forma individual, a través de una sesión de videoconferencia utilizando Google Meet. Con el fin de garantizar los derechos de los estudiantes y el deber de conservación, contemplados en la normativa de evaluación y calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, las sesiones serán grabadas siguiendo las directrices marcadas por la UGR en la Instrucción de la Secretaria General de 20 de abril de 2020, para la aplicación de



la normativa de protección de datos en el uso de las herramientas digitales. El examen se realizará en la fecha asignada por la Facultad, tras haber concertado la hora con los estudiantes. Criterios de evaluación: Cada pregunta tendrá un valor de 1 punto. Porcentaje sobre calificación final: 100%

Para la elección de una de las opciones por parte del estudiante, la profesora 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 la profesora por correo electrónico la alternativa por la que opta.

### Evaluación Única Final

Consistirá en un examen oral de 10 preguntas de carácter teórico y teórico/aplicado de los contenidos recogidos en la Guía docente de la asignatura que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en dicha guía. El examen se realizará, de forma individual, a través de una sesión de videoconferencia utilizando Google Meet. Con el fin de garantizar los derechos de los estudiantes y el deber de conservación, contemplados en la normativa de evaluación y calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, las sesiones serán grabadas siguiendo las directrices marcadas por la UGR en la Instrucción de la Secretaria General de 20 de abril de 2020, para la aplicación de la normativa de protección de datos en el uso de las herramientas digitales. El examen se realizará en la fecha asignada por la Facultad, tras haber concertado la hora con los estudiantes.

Criterios de evaluación: Cada pregunta tendrá un valor de 1 punto.  
Porcentaje sobre calificación final: 100%

Para la petición de evaluación única final, consultar en el siguiente enlace,  
<https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

### ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

#### ATENCIÓN TUTORIAL

<p><b>HORARIO</b> (Según lo establecido en el POD)</p>	<p><b>HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL</b> (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)</p>
<p>M<sup>a</sup> Pilar Díaz Conde Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento,</p>	<p>Correo Web; PRADO Google Meet, en el horario de tutorías, y previa cita para poder organizar la conexión</p>



[http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos\\*/docentes](http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos*/docentes)

## MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases virtuales a través de Google Meet
- Foro a través de PRADO
- Presentación de trabajos prácticos a través de PRADO y/o email

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

### Convocatoria Ordinaria

A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones:

- a) **Los conocimientos teóricos** de la asignatura. El alumnado tendrá que realizar una prueba a través de un cuestionario habilitado en la plataforma PRADO en la que se evaluarán los contenidos vistos en clase a través de las guías de aprendizaje y capítulos teóricos correspondientes de la guía docente y a realizar en la fecha asignada por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>). Esta prueba puntuará un 70% de la calificación final (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.
- b) **Los conocimientos prácticos**. Se evaluarán mediante la participación activa del alumnado: resolución de los casos prácticos individuales y trabajos grupales prácticos propuestos por la profesora en clase presencial y /o –si la situación sanitaria no lo permite–, resolución de los casos prácticos individuales propuestos por la profesora en clases virtuales (Google Meet y/o foro a través de PRADO).

En ambas situaciones, excepto para los alumnos/as que tienen dificultades de conexión a clases virtuales y que enviarán estas prácticas por email (estos alumnos/as se tendrán que poner en contacto con la profesora en la primera semana en la que se plantea dicha dificultad para comentar su situación), será obligatoria la asistencia a clase presencial /videoconferencia/foro. Esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final, por lo que este bloque se calificará de 0 a 3 puntos.

**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.





## Convocatoria Extraordinaria

En esta convocatoria el estudiantado tiene la opción de elegir entre:

1. Realizar una prueba escrita a través de un cuestionario habilitado en la plataforma PRADO. La prueba constará de 20 preguntas tipo test, con tres alternativas de respuesta, en la que se evaluarán los contenidos vistos en clase a través de las guías de aprendizaje y capítulos teóricos correspondientes de la guía docente. Esta prueba se realizará en la fecha asignada por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>), computando un 70% de la calificación total, y se sumará la puntuación de prácticas obtenida a través de la evaluación continua en la convocatoria ordinaria (hasta 30%).
2. Un examen oral de 10 preguntas de carácter teórico y teórico/aplicado de los contenidos recogidos en la Guía docente de la asignatura que permitan evaluar los contenidos vistos en clase a través de las guías de aprendizaje y capítulos teóricos correspondientes de la guía docente. El examen se realizará de forma individual, a través de una sesión de videoconferencia utilizando Google Meet. Con el fin de garantizar los derechos de los estudiantes y el deber de conservación, contemplados en la normativa de evaluación y calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, las sesiones serán grabadas siguiendo las directrices marcadas por la UGR en la Instrucción de la Secretaria General de 20 de abril de 2020, para la aplicación de la normativa de protección de datos en el uso de las herramientas digitales. El examen se realizará en la fecha asignada por la Facultad, tras haber concertado la hora con los estudiantes. Criterios de evaluación: Cada pregunta tendrá un valor de 1 punto. Porcentaje sobre calificación final: 100%.

Para la elección de una de las opciones por parte del estudiante, la profesora 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 la profesor/a por correo electrónico la alternativa por la que opta.

**Porcentaje sobre calificación final:** Lo establecido en los “Criterios de evaluación”.

## Evaluación Única Final

Consistirá en un examen oral de 10 preguntas de carácter teórico y teórico/aplicado de los contenidos recogidos en la Guía docente de la asignatura que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en dicha guía. El examen se realizará, de forma individual, a través de una sesión de videoconferencia utilizando Google Meet. Con el fin de garantizar los derechos de los estudiantes y el deber de conservación, contemplados en la normativa de evaluación y calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada,



las sesiones serán grabadas siguiendo las directrices marcadas por la UGR en la Instrucción de la Secretaria General de 20 de abril de 2020, para la aplicación de la normativa de protección de datos en el uso de las herramientas digitales. El examen se realizará en la fecha asignada por la Facultad, tras haber concertado la hora con los estudiantes.

Criterios de evaluación: Cada pregunta tendrá un valor de 1 punto.

Porcentaje sobre calificación final: 100%

Para la petición de evaluación única final, consultar en el siguiente enlace,  
<https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

#### INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

Durante todo el cuatrimestre el alumnado podrá acceder a los materiales de la asignatura a través de la plataforma PRADO2.

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 [https://unidadigualdad.ugr.es/pages/form\\_acoso](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/form_acoso)

Para el alumnado que, o bien no se conecten para hacer el examen el día y hora establecido, o bien se desconecten mientras lo están realizando por problemas de conexión, podrán realizar el examen en otro momento, pero en esta ocasión, a través de un examen oral mediante Google Meet.

