

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Gestión Internacional y de los Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos II	4º	2º	6	Optativa
PROFESORES⁽¹⁾			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
Por contratar			Dra. Encarnación García Sánchez Facultad de Ciencias de la Educación, Economía y Tecnología de Ceuta. Departamento de Organización de Empresas II. Correo electrónico: encags@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS⁽¹⁾		
			http://tiny.cc/iv326y		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Administración y Dirección de Empresas			Cumplimentar con el texto correspondiente, si procede		
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas a este ámbito. Específicamente es necesario haber cursado previamente Dirección Estratégica de la Empresa. Además, se recomienda tener conocimientos adecuados sobre gestión de recursos humanos y administración de empresas.					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
<ul style="list-style-type: none"> Dirección estratégica: Análisis interno y del entorno organizativo. 					

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/ngc7121/>!)



- Tipos de estrategias.
- Implementación y control estratégicos.
- Producción y productividad.
- Modelos de organización del trabajo.
- Flexibilidad laboral y organización del tiempo de trabajo.
- Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo.
- Estudio de tiempos de trabajo e incentivos a la producción.
- La función Recursos Humanos.
- Dirección estratégica de Recursos Humanos.
- Planificación de plantillas.
- Estudio y valoración de puestos de trabajo.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Programas de acogida del personal de nuevo ingreso.
- Formación y planes de carrera.
- Gestión del conocimiento y gestión de competencias.
- Evaluación del desempeño.
- Salarios y beneficios extrasalariales y compensaciones no monetarias.
- Servicios a los empleados.
- Sistemas de información para la gestión de Recursos Humanos.
- La función de control de los Recursos Humanos.
- Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría. Auditoría de Recursos Humanos.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

Competencias generales (instrumentales):

- Competencia gral. nº 1: Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven.
- Competencia gral. nº 2: Habilidad de comprensión cognitiva.
- Competencia gral. nº 3: Capacidad de análisis y síntesis.
- Competencia gral. nº 4: Capacidad de organización y planificación.
- Competencia gral. nº 5: Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.
- Competencia gral. nº 7: Capacidad para gestionar la información.
- Competencia gral. nº 8: Capacidad para la resolución de problemas.
- Competencia gral. nº 9: Capacidad para la toma de decisiones.

Competencias generales (personales):

- Competencia gral. nº 10: Destreza para el trabajo en equipos.
- Competencia gral. nº 11: Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- Competencia gral. nº 12: Capacidad de trabajo en un contexto internacional.
- Competencia gral. nº 13: Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Competencia gral. nº 14: Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad.
- Competencia gral. nº 15: Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento.
- Competencia gral. nº 16: Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.



Competencias generales (sistémicas):

- Competencia gral. nº 17: Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
- Competencia gral. nº 18: Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Competencia gral. nº 19: Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas.
- Competencia gral. nº 20: Capacidad de liderazgo.
- Competencia gral. nº 21: Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Competencia gral. nº 22: Aptitud de preocupación por la calidad.
- Competencia gral. nº 24: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- Competencia gral. nº 25: Habilidades de investigación.
- Competencia gral. nº 26: Habilidad para el diseño y gestión de proyectos.

Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber):

- C. Espec. nº 1: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- C. Espec. nº 2: Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.
- C. Espec. nº 3: Capacidad para dirigir grupos de personas.
- C. Espec. nº 4: Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- C. Espec. nº 5: Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- C. Espec. nº 6: Capacidad para realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa.
- C. Espec. nº 7: Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo.
- C. Espec. nº 8: Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo.
- C. Espec. nº 9: Capacidad para diseñar planes de incentivos a la producción.
- C. Espec. nº 10: Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
- C. Espec. nº 11: Capacidad para realizar el diagnóstico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
- C. Espec. nº 12: Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.
- C. Espec. nº 13: Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos.
- C. Espec. nº 14: Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos.
- C. Espec. nº 15: Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos.

Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer):

- C. Espec. nº 16: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- C. Espec. nº 17: Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- C. Espec. nº 18: Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- C. Espec. nº 19: Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- C. Espec. nº 20: 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.

- C. Espec. nº 21: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- C. Espec. nº 22: Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
- C. Espec. nº 23: Capacidad para dirigir grupos de personas.
- C. Espec. nº 24: Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- C. Espec. nº 25: Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
- C. Espec. nº 26: Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- C. Espec. nº 27: Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
- C. Espec. nº 28: Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- C. Espec. nº 29: Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- C. Espec. nº 30: Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- C. Espec. nº 31: Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- C. Espec. nº 32: Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- C. Espec. nº 33: Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.

Competencias específicas académicas actitudinales (ser):

- C. Espec. nº 58: Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- C. Espec. nº 59: Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- C. Espec. nº 60: Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- C. Espec. nº 61: Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- C. Espec. nº 62: Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- C. Espec. nº 63: Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Comprender la importancia de la dirección de los individuos y los grupos en las empresas.
- Comprender las claves más importantes de los procesos de comunicación interna y su utilidad para la dirección.
- Comprender el concepto de estrategia y su repercusión en la dirección de recursos humanos.
- Conocer las principales decisiones estratégicas ligadas al crecimiento y a la obtención de ventajas



competitivas sostenibles.

- Comprender la importancia de los recursos humanos en la empresa y su carácter estratégico.
- Conocer las últimas tendencias en el papel jugado por las personas en la economía.
- Entender cómo afectan los cambios del entorno a la función de recursos humanos.
- Conocer con todo detalle las distintas fases de la dirección estratégica de recursos humanos.
- Iniciar al alumno en el desarrollo de la auditoría de personas.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

TEMA 1.- LA FUNCIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1.- Función de recursos humanos y dirección de recursos humanos.
- 1.2.- Principales contenidos de la función de recursos humanos.

TEMA 2.- CAMBIOS EN EL ENTORNO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1.- Cambios económicos.
- 2.2.- Cambios sociales.
- 2.3.- Cambios tecnológicos.
- 2.4.- Cambios políticos-legales.
- 2.5.- Cambios organizativos.

TEMA 3.- CAMBIOS Y TENDENCIAS EN LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 3.1.- Evolución del valor atribuido a los trabajadores.
- 3.2.- Evolución de los contenidos atribuidos a la función de recursos humanos.
- 3.3.- Evolución del órgano encargado de la función de recursos humanos.
- 3.4.- Evolución de la profesión y del rol del directivo de recursos humanos.
- 3.5.- Descentralización de la función de recursos humanos.
- 3.6.- Internacionalización de la función de recursos humanos.

TEMA 4.- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

- 4.1.- Conceptualización.
- 4.2.- Caracterización de la dirección de recursos humanos como actividad estratégica.
- 4.3.- La relación existente entre la estrategia empresarial y la estrategia de recursos humanos.
- 4.4.- El modelo de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall.
- 4.5. El modelo de MacMillan y Schuler.
- 4.6.- El proceso de Dirección Estratégica de Recursos Humanos.
- 4.7.- Barreras a la Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

TEMA 5.- EL ANÁLISIS DEL ENTORNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 5.1.- Repercusiones del análisis del entorno sobre la dirección estratégica de recursos humanos.
- 5.2.- Análisis de los sectores constitutivos del entorno desde la perspectiva de la dirección estratégica de recursos humanos.
- 5.3.- Obtención de información sobre el entorno.



TEMA 6.- EL ANÁLISIS INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

6.1.- Introducción.

6.2.- Análisis interno de los recursos humanos.

6.2.1.- Factores del contexto internos.

6.2.2.- Análisis de los recursos humanos.

TEMA 7.- LA FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y LAS ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS

7.1.- Introducción.

7.2.- La formulación de los objetivos estratégicos de recursos humanos.

7.3.- La formulación de la estrategia de recursos humanos.

7.3.1.- Modelos de formulación estratégica de recursos humanos.

7.3.2.- Opciones estratégicas de recursos humanos.

7.4.- Evaluación y selección de opciones estratégicas de recursos humanos.

7.5.- Implantación de la estrategia de recursos humanos.

TEMARIO PRÁCTICO:

CASOS PRÁCTICOS Y ANÁLISIS DE EMPRESAS EN EL ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- ALBIZU, E. y LANDETA, J. (2011): "Dirección estratégica de los recursos humanos (2ª edición)", Madrid, Pirámide.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- ACOSTA, A: J., FERNÁNDEZ, N y MOLLÓN, M (2002): "Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería", Madrid, Prentice-Hall.
- BARRANCO, F.J. (1993): "Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación". Madrid. Ed: Pirámide.
- BESSEYRE DES HORTS, C.H. (1989): "Gestión estratégica de recursos humanos". Bilbao. Ed: Ediciones Deusto.
- CHIAVENATO, I. (1992): "Administración de Recursos Humanos". Méjico. Ed: McGraw-Hill.
- COGOLLUDO LATORRE, M. (1997): "Optimización de los recursos humanos", Valencia, Editorial CISS.
- DELGADO, M.I, GÓMEZ, L, ROMERO, A.M, VÁZQUEZ, E. (2006): "Gestión de recursos humanos: Del análisis teórico a la solución práctica", Madrid, Pearson: Prentice-Hall.
- DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON, S. y SCHULER, R. (2003): La gestión de los recursos humanos, Ed: McGraw-Hill, Madrid, 2ª edición.
- ELORDUY MOTA, J.I. (1993): "Estrategia de Empresa y Recursos Humanos". Méjico. Ed: McGraw-Hill.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2001): "Dirección y gestión de recursos humanos". Madrid.



Prentice Hall.

- MATÍAS RECHE, F. (2000): "Las empresas de trabajo temporal y la gestión de recursos humanos de las empresas usuarias", Granada, Editorial Universidad de Granada.
- SÁNCHEZ-RUNDE SÁNCHEZ, C.J. (1997), "Dirección estratégica de recursos humanos", Barcelona, Editorial Folio.
- SENISE BARRIO, M.E. (2001): "El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo", Tecnos, Madrid.
- VALLE, R. (1995) "La gestión estratégica de los recursos humanos". Wilmington, Delaware. Ed: Addison-Wesley Iberoamericana.
- VALLE, R. (Coord.) (2003) "La gestión estratégica de los recursos humanos". Ed: Prentice-Hall, Madrid.
- WERTHER, W. y DAVIS J. (1993): "Administración de Personal y Recursos Humanos" Tercera Edición. Méjico. Ed: McGraw-Hill.

ENLACES RECOMENDADOS

<http://www.aedipe.es>; <http://admindeempresas.blogspot.com>; <http://www.fundipe.es>,
<http://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx>, <http://www.observatoriorh.com/>

METODOLOGÍA DOCENTE

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Dependiendo del momento, se podrán utilizar las siguientes técnicas de evaluación:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

Concretamente:

- En clase se indicará al alumno la bibliografía adecuada para cada tema que, además será explicada por el profesor, realizando de forma complementaria casos prácticos, lecturas o actividades diversas, dónde se aplicarán los contenidos teóricos de tales temas.
- Puntualmente se propondrá la realización de trabajos, así como la lectura y exposición en clase de libros o artículos relacionados con la materia.
- Casos Prácticos: Los/as alumnos/as resolverán cada caso de manera individual o grupal, según se indique por el/la profesor/a. En clase se dirá con la antelación suficiente el día de discusión del caso.



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

1. CONVOCATORIA ORDINARIA

Para la evaluación de la asignatura en la convocatoria ordinaria hay dos modalidades excluyentes: evaluación continua y evaluación única final. La normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada establece que **la evaluación será preferentemente continua**, entendiendo por tal la evaluación diversificada que se establezca en las Guías Docentes de las asignaturas. No obstante, las Guías Docentes contemplarán la realización de una evaluación única final a la que podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua (ver siguiente apartado de la guía docente).

CONCRECIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA:

La calificación global corresponderá a la puntuación ponderada de los diferentes aspectos y actividades que integran el sistema de evaluación. En concreto, la distribución de la calificación será la siguiente.

- **Examen Final o redacción de ensayo/informe (comprenderá el 50% del peso total de la evaluación).** Consistirá en declaraciones del tipo verdadero falso (el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas); y/o preguntas tipo test; y/o preguntas cortas; o preguntas cortas asociadas a extractos de realidad empresarial.

En el caso de realizar un informe razonado/ensayo sobre un caso previamente establecido, el contenido versará sobre el conjunto del temario. Dicho ensayo/informe será entregado y expuesto en clase en la fecha fijada para tal fin o bien, se entregará a través de la plataforma PRADO y defendido de forma online a través de los medios habilitados para ello por la Universidad de Granada. Para tener aprobada esta parte, el alumno deberá obtener 5 puntos sobre 10. La calificación será ponderada posteriormente al 50%.

- **Actividades prácticas (comprenderá el 50% del peso total de la evaluación).** La nota obtenida será el resultado de la participación/exposición y valoración de las actividades prácticas entregadas, de entre las propuestas por el profesor/a. El profesor/a informará con suficiente antelación sobre el tipo, la composición, la estructura y demás características de las actividades prácticas que los estudiantes deben realizar durante el cuatrimestre. Para que la puntuación obtenida en las actividades prácticas se sume a la nota del examen final, el alumno tiene que tener superadas las actividades prácticas obteniendo como mínimo 5 puntos sobre 10 (esta calificación será ponderada al 50% para obtener la calificación final de las actividades prácticas).

2. CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

En este caso la evaluación de la asignatura se realizará mediante un examen final que constará de declaraciones del tipo verdadero falso (el que el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas); y/o preguntas tipo test; y/o preguntas cortas; y/o preguntas cortas asociadas a extractos de realidad empresarial. Se necesita aprobar el examen (5 puntos sobre 10).

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”

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.

Para acogerse a la evaluación única final, el 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 solicitará, a través del procedimiento electrónico, al Director del Departamento o al Coordinador del Máster, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. En el caso de asignaturas de grado con docencia compartida por varios Departamentos, el estudiante lo solicitará a cualquiera de los Departamentos implicados. El Director del Departamento o el Coordinador del Máster al que se dirigió la solicitud, oído el profesorado responsable de la asignatura, resolverá la solicitud en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quien podrá delegar en el Decano o Director del Centro o en el Director de la Escuela Internacional de Posgrado, según corresponda, 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.

Para más información, consultar el acuerdo establecido en la “Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada” (aprobada por Consejo de Gobierno en la sesión *extraordinaria del 20 de mayo de 2013*) y el enlace al procedimiento en la página web siguiente:

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

En esta modalidad de evaluación única final, el examen incluirá todas aquellas pruebas necesarias para acreditar que el estudiante ha adquirido la totalidad de las competencias descritas en la Guía Docente de la asignatura. En este sentido, en el examen habrá preguntas propias del examen escrito (comunes al de los compañeros de evaluación continua). Junto a ello, podrán incluirse una batería de preguntas adicionales de claro componente práctico. En todo caso, se necesita una puntuación final de 5 puntos sobre un total de 10 para superar la asignatura.

ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

<http://tiny.cc/iv326y>

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Correo electrónico
Foro de la asignatura en PRADO
Videoconferencia a través de Google Meet

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE



- La docencia que no pueda realizarse de modo presencial será sustituida por docencia a través de videoconferencia en Google Meet, siendo impartidas en el mismo horario aprobado por el Centro, como si la docencia fuera presencial. Igualmente, se continuará con el desarrollo normal de la programación prevista para la exposición de los contenidos teóricos y prácticos.
- Todo el material que utiliza el profesorado, así como otros textos, lecturas, videos, etc. serán puestos a disposición del alumnado a través de los medios habilitados por la Universidad (PRADO).
- La realización de actividades prácticas presenciales será sustituida por la entrega de tareas de forma virtual a través de los medios habilitados por la Universidad (PRADO) de forma asincrónica. Para ello, se indicará, para cada actividad, la tarea a realizar y se les facilita, en el caso de que sea necesario, la lectura, enunciado, texto o enlace para llevarla a cabo. Junto a ello, se indica el tiempo en la cual la actividad está activa para ser entregada, indicando igualmente, la fecha límite de entrega.
- Uso de foros y chats para comunicar cualquier noticia o aspecto de interés para el alumnado.
- Tutorías virtuales individuales y grupales para resolver cualquier duda o aspecto relacionado con la asignatura a través de las herramientas anteriormente nombradas.

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

Convocatoria Ordinaria

Los criterios y porcentajes sobre la calificación final, para la convocatoria ordinaria, coinciden con los descritos en el apartado de evaluación. Todas las pruebas de evaluación se desarrollarán preferentemente de forma presencial. Si no se pudieran realizar presencialmente, porque la situación sanitaria no lo permitiera, se realizarían a través de las plataformas en línea establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

Convocatoria Extraordinaria

Los criterios y porcentajes sobre la calificación final, para la convocatoria extraordinaria, coinciden con los descritos en el apartado de evaluación. Todas las pruebas de evaluación se desarrollarán preferentemente de forma presencial. Si no se pudieran realizar presencialmente, porque la situación sanitaria no lo permitiera, se realizarían a través de las plataformas en línea establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

Evaluación Única Final

Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación única final. La prueba de evaluación se desarrollará preferentemente de forma presencial. Si no se pudiera realizar presencialmente, porque la situación sanitaria no lo permitiera, se realizaría a través de las plataformas en línea establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

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)
http://tiny.cc/iv326y	Correo electrónico Foro de la asignatura en PRADO Videoconferencia a través de Google Meet

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- La docencia presencial será sustituida por docencia a través de videoconferencia en Google Meet, siendo impartidas en el mismo horario aprobado por el Centro, como si la docencia fuera presencial. Igualmente, se continuará con el desarrollo normal de la programación prevista para la exposición de los contenidos teóricos y prácticos.
- Todo el material que utiliza el profesorado, así como otros textos, lecturas, videos, etc. se han puesto a disposición del alumnado a través de los medios habilitados por la Universidad (PRADO).
- La realización de actividades prácticas presenciales será sustituida por la entrega de tareas de forma virtual a través de los medios habilitados por la Universidad (PRADO) de forma asincrónica. Para ello, se indica, para cada actividad, la tarea a realizar y se les facilita, en el caso de que sea necesario, la lectura, enunciado, texto o enlace para llevarla a cabo. Junto a ello, se indica el tiempo en la cual la actividad está activa para ser entregada, indicando igualmente, la fecha límite de entrega.
- Uso de foros y chats para comunicar cualquier noticia o aspecto de interés para el alumnado.
- Tutorías virtuales individuales y grupales para resolver cualquier duda o aspecto relacionado con la asignatura a través de las herramientas anteriormente nombradas.

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

Convocatoria Ordinaria

Los criterios y porcentajes sobre la calificación final, para la convocatoria ordinaria, coinciden con los descritos en el apartado de evaluación. Las pruebas de evaluación se desarrollarán a través de las plataformas en línea establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

Convocatoria Extraordinaria

Los criterios y porcentajes sobre la calificación final, para la convocatoria extraordinaria, coinciden con los descritos en el apartado de evaluación. Las pruebas de evaluación se desarrollarán a través de las plataformas en línea establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

Evaluación Única Final

Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación única final. La prueba se realizará a través de las plataformas en línea establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.



Granada.

INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

Firma (1): EULOGIO CORDÓN POZO
En calidad de: Director/a de Departamento



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Página 12

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
grados.ugr.es



Este documento firmado digitalmente puede verificarse en <https://sede.ugr.es/verifirma/>
Código seguro de verificación (CSV): 18F5937903FCC1C6D05A4D66D16A8A51

23/07/2020
Pág. 12 de 12