GUIA DOCENTE DE LA ASIGNATURA (∞)

SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA Y DE LOS RECURSOS HUMANOS Curso 2020-2021

(Fecha última actualización: 14/07/2020)
(Fecha de aprobación en Consejo de Departamento: 15/07/2020)

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Sociología aplicada al ámbito del trabajo y las organizaciones	Sociología de la Empresa y los Recursos Humanos	3º	1º	6	Optativa

PROFESORES[1]	DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS
• María Luisa Jiménez Rodrigo	Dpto. Sociología, planta ático, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Despacho 10. Correo electrónico: mluisajimenez@ugr.es
	HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS[1]
	Lunes de 11:00-14:00 Viernes de 10:00-13:00
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE	**OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR**
Grado en Sociología	

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Se recomienda tener cursada la asignatura de "Sociología del Trabajo".
Tener conocimientos adecuados sobre:

- Métodos y técnicas de investigación social, tanto cuantitativas como cualitativas

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

- Introducción a la Sociología de la empresa y de los recursos humanos: sus conceptos y teorías.
- Estructura formal e informal en la empresa como organización
- La aplicación de la Sociología a la gestión de los recursos humanos en las empresas
- La cultura de las organizaciones

[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/!)

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES/GENÉRICAS

- CG1. Capacidad de análisis y síntesis.
- CG2. Capacidad de organización y planificación.
- CG3. Habilidades informáticas relativas al ámbito de estudio.
- CG4. Capacidad de gestión de la información.
- CG6. Capacidad para la toma de decisiones.
- CG7. Capacidad para comunicar resultados y conocimientos.
- CG8. Capacidad para trabajar el equipo.
- CG11. Capacidad de razonamiento crítico.
- CG13. Compromiso con la igualdad de género.
- CG14. Compromiso con el respecto a los derechos humanos.
- CG15. Capacidad de aprendizaje autónomo.
- CG18. Conocimientos de otras culturas y costumbres.
- CG19. Capacidades de iniciativa y espíritu emprendedor.
- CG20. Motivación por la calidad y el conocimiento.
- CG21. Sensibilidad hacia temas medioambientales.
- CG22. Capacidades en reconocer el carácter global y local de los fenómenos sociales.
- CG24. Capacidades para reconocer la complejidad de los fenómenos sociales.
- CG25. Capacidades para relacionar los conocimientos de la Sociología con otras disciplinas afines.
- CB1. Que el estudiantado haya demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libro de textos avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimiento procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- CB2. Que el estudiantado sepa aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB3. Que el estudiantado tenga la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CB4. Que el estudiantado pueda transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- CB5. Que el estudiantado haya desarrollado habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE1. Conocer los principales conceptos y generalizaciones sobre la sociedad humana y sus procesos.
- CE2. Aprendizaje de la historia, de la teoría y sus principales escuelas hasta la actualidad.
- CE5. Conocer las relaciones entre la población, los recursos y medio ambiente en su movimiento y estructura; y el estudio de las técnicas y métodos del análisis demográfico.
- CE7. Conocimientos sobre psicología de los colectivos y grupos humanos.
- CE11. Conocer la evolución de las sociedades contemporáneas y de sus movimientos sociales y políticos.
- CE14. Habilidades en la búsqueda de información secundaria en las diferentes fuentes (instituciones oficiales, bibliotecas, internet…).
- CE24. Habilidades en gestión y organización de las personas y redes sociales que participan en proyectos colectivos.
- CE29. Habilidades para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones.
- CE32. Habilidades en el desarrollo de las organizaciones: asesoramiento, diseño y gestión de organizaciones

e instituciones.

- CE35. Actitud crítica frente a las doctrinas y las prácticas sociales.
- CE36. Actitudes de ética profesional.
- CE37. Actitud de compromiso frente a los problemas sociales y culturales.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

Los objetivos de aprendizaje de esta asignatura son los siguientes:

- Que el estudiantado sea capaz de aplicar una visión sociológica al estudio de la empresa como organización social y laboral, situada dentro de un entramado complejo de relaciones sociales y laborales, y al mismo tiempo sujeta a transformaciones en conexión a los cambios sociales, culturales, tecnológicos, políticos, legales y económicos que acontecen en las sociedades actuales y en el marco de la globalización.
- Que el estudiantado conozca los principales enfoques teóricos aplicados al análisis de las relaciones de empleo y a la organización de los recursos humanos. Para ello, se espera que el alumnado sea capaz de aplicar a la práctica de las organizaciones laborales conceptos y teorías (clásicas y contemporáneas) para identificar diferentes paradigmas de gestión de los recursos humanos, junto a sus limitaciones, potencialidades y desafíos.
- Que el estudiantado conozca las principales características y tendencias de cambio que afectan a la configuración de los recursos humanos en conexión con las transformaciones de los mercados de trabajo y las formas de organización del trabajo, atendiendo específicamente a la precarización del empleo y desregulación de las políticas laborales, los procesos de globalización y deslocalización, los efectos de los movimientos migratorios, las relaciones de género, el envejecimiento, los cambios en las políticas sociales y sistemas de bienestar, o los impactos de las crisis sanitarias y económicas, entre otros factores sociales.
- Que el estudiantado conozca y sea capaz de identificar los principales ámbitos de actuación sociológica en el contexto de las organizaciones laborales y, en particular, respecto al análisis y planificación de los recursos humanos y la evaluación de las políticas sociolaborales y empresariales. Se busca, además, que el alumnado supere visiones convencionales gerenciales, para integrar de forma crítica e innovadora otras perspectivas sensibles a la igualdad, la inclusión social y la no discriminación así como a la dignificación y calidad de las condiciones de empleo.
- Que el estudiantado conozca las principales fuentes de información específicas al ámbito de la empresa y los recursos humanos y que sea capaz de aplicar diferentes técnicas de investigación social para diseñar, realizar e interpretar diagnósticos de necesidades y problemas en el ámbito de las organizaciones laborales.
- Que el estudiantado sea capaz de identificar y caracterizar problemas y necesidades relevantes y emergentes en el ámbito de la empresa y de los recursos humanos, siendo capaz (y en conexión con sus objetivos) de elaborar planes de acción.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

- **Tema 1. La empresa desde una perspectiva sociológica.** La empresa como organización social. La cultura de las organizaciones. La empresa dentro del entramado social. Diversidad y procesos de cambio en las organizaciones laborales.
- **Tema 2. Formas de organización del trabajo y de gestión del personal.** Perspectivas teóricas sobre la gestión de recursos humanos y las relaciones de empleo: paradigmas clásicos, enfoques gerenciales y propuestas críticas.
- **Tema 3. La empresa dentro del sistema de relaciones laborales**. Estructuras y actores en las relaciones laborales. Mecanismos y estrategias de interacción de los actores de las relaciones laborales.
- **Tema 4. Problemáticas y ámbitos de actuación en la gestión del personal.** Selección, formación y cualificación profesional. Motivación, carrera profesional y desempeño. Conflictividad, acoso y clima organizacional. Salud y gestión de riesgos laborales. La responsabilidad social corporativa. Igualdad de

género, conciliación y corresponsabilidad. Diversidad, inclusión social, y no discriminación.

TEMARIO PRÁCTICO:

- **Tema 5. Fuentes y técnicas de investigación social aplicadas al ámbito de la empresa y de los recursos humanos.** La investigación social aplicada al análisis de las organizaciones laborales y de los recursos humanos. Fuentes secundarias de datos y técnicas de producción de datos aplicables para la investigación y diagnóstico de problemas y necesidades en las organizaciones laborales.
- **Tema 6. La intervención sociológica en el ámbito de la empresa y de la gestión de los recursos humanos.** Consideraciones básicas para el diseño de planes de intervención y acción en organizaciones laborales. La planificación estratégica y los planes específicos de actuación. La evaluación de la planificación.

La materia, sustentada en las bases teóricas desarrolladas en el aula, tendrá un contenido eminentemente práctico que consistirá en el desarrollo de distintas actividades individuales y grupales a lo largo de la asignatura. El trabajo grupal consistirá en la elaboración de un proyecto sociológico de diagnóstico-intervención sobre un problema relevante a la empresa u otra organización laboral.

Seminarios / Talleres

En la medida en que lo permitan las circunstancias sanitarias y los protocolos de la UGR establecidos al efecto, se desarrollarán seminarios y talleres presenciales o virtuales a lo largo de la asignatura con objeto de profundizar en algunas cuestiones de especial interés para la asignatura así como para trabajar casos prácticos y aplicaciones metodológicas para el abordaje de problemáticas actuales relativas al estudio de las organizaciones laborales y los recursos humanos. En el marco de estos talleres o seminarios el alumnado deberá realizar de forma autónoma distintos ejercicios aplicados.

Prácticas

Con las prácticas de la asignatura se tratará acercar al alumnado a distintos supuestos de la práctica profesional de un sociólogo o socióloga en el contexto de trabajo de las organizaciones laborales en relación al diagnóstico, gestión y evaluación de las políticas de recursos humanos.

Las prácticas de la asignatura se realizarán preferentemente de forma grupal (3-4 personas), buscando fomentar el trabajo en equipo y colaborativo, fundamental para el trabajo profesional real.

En función de las circunstancias sanitarias y los protocolos de la UGR establecidos al efecto, se programarán sesiones prácticas en el aula o en el entorno virtual de PRADO.

Estas prácticas se estructuran en las siguientes tareas con objeto de elaborar un proyecto de investigación-intervención en el ámbito de las organizaciones laborales :

1) Delimitación y justificación de la problemática de diagnóstico/intervención.
2) Revisión de bibliografía y fuentes secundarias
3) Diagnóstico: Diseño, realización y análisis
4) Diseño de la intervención: Objetivos, medidas, colectivos destinatarios y evaluación.
5) Presentación del proyecto

El proyecto final a entregar se conforma de dos partes fundamentales:

1) Diagnóstico del problema o de las necesidades objeto de intervención.
2) Planteamiento del plan de acción o de intervención, junto a su sistema de evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús; Ibáñez Rojo, Rafael y Romero Balsas, Pedro. 2012. *Sociología de la*

empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. Madrid: Editorial Grupo 5.
- Köhler, Holm-Detlev y Martín Artiles, Antonio. 2006. *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Lucas Marín, Antonio. 2013. S*ociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación.* Editorial Fragua. Disponible en: http://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/libro%20sociologia%20de%20las%20organizaciones.pdf

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Temario teórico

- Alonso, Luis Enrique y Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. 2011. La innovación social y el nuevo discurso del Management: limitaciones y alternativas. *Arbor*, 187 (752): 1133-1145.
- Bassanini, Andrea y Saint-Martin, Anne, *The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity*, 2008, https://doi.org/10.1016/S0883-153X(06)80004-4
- Bianchi, Suzanne y Melissa, Milkie. 2010. "Work and family research in the first decade of the 21st century." *Journal of Marriage and Family*, 72: 705–25.
- Blanco Prieto, Antonio. 2010. Aportaciones de la Sociología española a la responsabilidad social empresarial. *Revista Internacional de Sociología*, 68(3): 577-602.
- Cachón, Lorenzo. 2009. *La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración.* Madrid: Anthropos.
- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. 2018. *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.
- ILO, *Equality at Work: Tackling the Challenges*, Geneva, International Labour Office, 2007, http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/equality_07.pdf
- Jubany, Olga y Perocco, Fabio (eds.) 2015. *Vulnerable Workers in Times of social Transformations Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing.
- Lodovici, Manuela, y Orlando, Nicola, 2017. Discrimination and access to Employment for Female Workers *with Disabilities*. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29602067
- Prieto, Carlos (ed.) 2007. *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Ediciones Complutense.
- Velikonja, Nataša. 2017. *Good Practices in Diversity Management in the Workplace*. European Commission, Safe and Equal: Non-Discrimination and Diversity Management in Employment

Temario práctico

- Bericat, Eduardo y Jiménez Rodrigo, María Luisa (2019). *The quality of European societies: A compilation of composite indicators.* Springer.
- Cea D'Ancona, Mª Ángeles. 2001. *Metodología cuantitativa de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- European Commission. 2005. *The business case for diversity good practices in the workplace.* European Commission. Disponible en: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1/language-en
- Fundación Mujeres. 2008. *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Disponible en: http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf
- Fundación Mujeres. 2010. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Materiales divulgativos para la implantación de planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad, http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf
- Greenwood, David J y González, José Luis. 1990. *Las culturas de Fagor: Estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón.* San Sebastián Txertoa.
- Jiménez Rodrigo, María Luisa; Márquez -Lepe, Esther y Trabajo Jarillo, Elena. 2018. Hacia la igualdad laboral, educativa e investigadora: análisis de los planes de igualdad en las universidades andaluzas. Comunicación

presentada al Congreso Internacional de Investigación y Género, organizado por la Universidad de Sevilla (Sevilla, Junio 2018).
- Jiménez Rodrigo, María Luisa. 2018. El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3): 197-228.
- Pager, Devah y Western, Bruce. 2012. "Identifying discrimination at work: The use of field experiments", *Journal of Social Issues*, 68 (2): 221–237.
- Valles, Miguel S. 1999. *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional.* Madrid: Síntesis.

ENLACES RECOMENDADOS

- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS: https://www.cis.es/
- EIGE – Good Practices: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices
- EKKE - Observatory on Combating Discrimination: http://ekke.gr/ocd/?lang=en
- ETUC – European Trade Union Confederation: https://www.etuc.org/en
- EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/es
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY- Gender Statistics Database: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs
- EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat
- ILO - https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA: http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: https://www.ine.es/
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Statistics and databases: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm
- JUNTA DE ANDALUCÍA – DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD: http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/2013-08-08-11-30-38/servicio-asesoramiento-empresas/diagnostico-de-empresas-en-materia-de-igualdad
- MINISTERIO DE PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD. Igualdad en la empresa: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Estadísticas sociolaborales: http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm
- OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO: http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/
- OCDE - Estadísticas: https://stats.oecd.org/

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente combina diferentes acciones de enseñanza-aprendizaje:
- Clases teóricas, en donde se verán los contenidos fundamentales de la asignatura.
- Seminarios: En donde se profundizarán determinados temas de relevancia para la asignatura. Estos seminarios se sustentarán en la discusión de textos, noticias de prensa o vídeos y la realización de actividades individuales aplicadas.
- Talleres: En donde se trabajarán de forma práctica a casos reales distintas técnicas de investigación social aplicada al estudio de la empresa y de los recursos humanos.
- Sesiones prácticas: En donde el alumnado trabajará en pequeños grupos sobre sus proyectos de investigación-intervención. La metodología de enseñanza-aprendizaje se sustenta en el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), que consiste en que a lo largo de la asignatura cada grupo aplicará los contenidos prácticos a su propio tema de investigación/intervención, con objeto de elaborar un proyecto final.

Para la puesta en práctica de estas acciones docentes, se empleará PRADO como una plataforma fundamental de comunicación, transmisión de contenidos, trabajo colaborativo y evaluación.

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

El Sistema de Evaluación, régimen de convocatorias, compensación curricular, exámenes de incidencias, calificación y revisión de las calificaciones de las asignaturas cursadas por los estudiantes de las enseñanzas oficiales de Grado de este centro quedará regulado por la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada en Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2016. Incluye la corrección de errores de 19 de diciembre de 2016. Para más información sobre la Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, consultar: http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/_doc/examenes/!

Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE)

Siguiendo las recomendaciones de la CRUE y del Secretariado de Inclusión y Diversidad de la UGR, los sistemas de adquisición y de evaluación de competencias recogidos en esta guía docente se aplicarán conforme al principio de diseño para todas las personas, facilitando el aprendizaje y la demostración de conocimientos de acuerdo a las necesidades y la diversidad funcional del alumnado
El (0 %) de la calificación final estará vinculado con las actividades que se desarrollaran en el marco de la educación no formal de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

En aquellas pruebas de evaluación contempladas en esta guía que requieran o tengan previsto la utilización de audio y/o video durante el desarrollo de la misma, este uso se hará conforme a las directrices establecidas en las instrucciones y recomendaciones para la aplicación de la normativa de protección de datos, intimidad personal o domiciliaria marcadas por la Secretaria General u órgano competente de la UGR

EVALUACIÓN CONTINUA

La metodología de evaluación de la asignatura seguirá preferentemente un SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA, basado en la participación activa en las diferentes actividades y seminarios, trabajos prácticos y proyectos propuestos a lo largo de la asignatura.

La evaluación continua se basará en los siguientes instrumentos:

- **Actividades individuales** desarrolladas a lo largo del curso (lo que incluye la resolución de casos prácticos, reseñas de lecturas, análisis crítico de noticias de prensa, vídeos…, la realización de pruebas de autoevaluación, entre otras acciones de aprendizaje).
- **Trabajo práctico:** Que se realizará de forma preferentemente grupal y que se compone de las diferentes prácticas realizadas a lo largo de la asignatura y del proyecto de diagnóstico-intervención a entregar al final de curso.

Cada una de estas actividades contará en la nota final con los siguientes porcentajes:

- Actividades individuales: 50%
- Trabajo práctico: 50%

IMPORTANTE: Para superar la asignatura **tanto las actividades individuales como el trabajo práctico grupal deberán estar aprobados**. Solo se aplicará la media para el cálculo de la calificación final en el caso de que las dos partes estén aprobadas.

De forma voluntaria, el alumnado podrá realizar distintas **actividades voluntarias** propuestas por la profesora para subir nota (máximo 2 puntos). Esta puntuación extra se tendrá en cuenta siempre que la asignatura esté previamente aprobada.

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"

- Siguiendo la normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada (artículo 6.2), "se contempla la opción de 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".
- Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de clase, lo solicitará al Director/a del Departamento, quien dará 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/a del Departamento, 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.
- Aquellos alumnos y alumnas que no alcancen los requisitos mínimos de asistencia a clase para cursar la evaluación continua serán automáticamente asignados a la evaluación final y se podrán examinar de la asignatura en la fecha oficial de examen extraordinario fijada por la Junta de Facultad.
- La **evaluación única final** se realiza en un solo acto académico en las fechas de convocatoria oficial de examen fijadas por la Junta de Facultad. La evaluación única final consistirá en un examen escrito que significará el 100% de la nota y que contendrá dos partes:

  1) Una parte tipo test sobre los contenidos del programa

  2) Una parte práctica de desarrollo, en donde el alumnado deberá plantear el diseño de un proyecto de diagnóstico-intervención sobre un caso práctico.

  Este examen podrá prepararse a partir de los materiales facilitados por la profesora en bibliografía y en PRADO.

ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO (Según lo establecido en el POD)	**HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL** (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)
Lunes de 11:00-14:00 Viernes de 10:00-13:00	• Las tutorías presenciales se realizarán según se establece en el protocolo de la Facultad al respecto. Para evitar aglomeraciones, deberán solicitarse previamente mediante email. • Se atenderán consultas mediante correo electrónico y otras herramientas de

	comunicación de PRADO como el chat o los foros de dudas. • Así también se prevé el uso de videoconferencias (específicamente para tutorías grupales) previa cita.
MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE	
• Se empleará PRADO como plataforma complementaria a las clases presenciales. Concretamente, servirá para la comunicación entre profesora-estudiantes, la difusión de materiales y recursos entre el alumnado, la realización y evaluación de actividades (individuales y grupales), y acciones de tutorización. • Así también se empleará PRADO para la difusión de clases grabadas y de vídeos explicativos sobre determinados aspectos del programa.	
MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)	
Convocatoria Ordinaria	
• Se realizará mediante evaluación continua, siguiendo los mismos criterios establecidos en el apartado general.	
Convocatoria Extraordinaria	
• Se priorizará la evaluación continua, siguiendo los mismos criterios establecidos en el apartado general. De tal forma, se guardará la nota de todos los trabajos realizados durante el curso para esta convocatoria, debiendo de entregar los trabajos pendientes con fecha límite la fecha oficial de examen. • Quienes deseen optar por la evaluación única final, véase apartado general.	
Evaluación Única Final	
• En los mismos términos que los detallados en el apartado general.	
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)
Lunes de 11:00-14:00 Viernes de 10:00-13:00	• Las tutorías se realizarán de forma virtual mediante videoconferencia, previa cita. • Se atenderán consultas mediante correo electrónico y otras herramientas de comunicación de PRADO como el chat o los foros de dudas.
MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE	
• Se empleará PRADO como plataforma fundamental de enseñanza-aprendizaje. Concretamente, servirá para	

la comunicación entre profesora-estudiantes, la difusión de materiales y recursos entre el alumnado, la realización y evaluación de actividades (individuales y grupales), y las acciones de tutorización. • Así también se empleará PRADO para la realización y difusión de clases grabadas así como de vídeos con demostraciones y explicaciones sobre determinados aspectos del programa.
MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)
Convocatoria Ordinaria
• Se realizará mediante evaluación continua, siguiendo los mismos criterios establecidos en el apartado general.
Convocatoria Extraordinaria
• Se priorizará la evaluación continua, siguiendo los mismos criterios establecidos en el apartado general. De tal forma, se guardará la nota de todos los trabajos realizados durante el curso para esta convocatoria, debiendo de entregar los trabajos pendientes con fecha límite la fecha oficial de examen. • Quienes deseen optar por la evaluación única final, véase apartado general.
Evaluación Única Final
• En los mismos términos que los detallados en el apartado general.
INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)