



FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y  
CIENCIAS DEL DEPORTE  
**GUIA DOCENTE**

CURSO 2022-23

**GRADO EN PSICOLOGÍA**

**DATOS DE LA ASIGNATURA**

**Nombre:**

PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

**Denominación en Inglés:**

Psychology of Human Resources

**Código:**

202310310

**Tipo Docencia:**

Presencial

**Carácter:**

Optativa

**Horas:**

	<b>Totales</b>	<b>Presenciales</b>	<b>No Presenciales</b>
<b>Trabajo Estimado</b>	150	45	105

**Créditos:**

<b>Grupos Grandes</b>	<b>Grupos Reducidos</b>			
	<b>Aula estándar</b>	<b>Laboratorio</b>	<b>Prácticas de campo</b>	<b>Aula de informática</b>
4.443	1.557	0	0	0

**Departamentos:**

PSICOLOGIA SOC., EVOLUTIVA Y DE LA EDUC.

**Áreas de Conocimiento:**

PSICOLOGIA SOCIAL

**Curso:**

3º - Tercero

**Cuatrimestre**

Segundo cuatrimestre

## DATOS DEL PROFESORADO (\*Profesorado coordinador de la asignatura)

Nombre:	E-mail:	Teléfono:
* Gumersindo Tirado Cardenas	gumersindo.tirado@dpsi.uhu.es	

### Datos adicionales del profesorado (Tutorías, Horarios, Despachos, etc... )

Gumersindo Tirado Cardeñas. **Telf.:** 959219099

TUTORÍAS: <http://uhu.es/fedu/?q=facultad-departamentos>

HORARIOS: <http://uhu.es/fedu/index.php?q=iacademica-grapsic&op=horarios>

### Horario de Tutorías (sujeto a posibles cambios que serían comunicados al Departamento):

- Primer cuatrimestre:

Miércoles: de 17:30 a 20:30 horas

Viernes: de 15:30 a 18:00 y de 20:00 a 20:30 horas.

- Segundo cuatrimestre:

Lunes: de 17:30 a 20:30

Miércoles: 15:30 a 18:30

Datos de contacto:

**Centro/Departamento:** Ciencias de la Educación / Dpto. Psicología Social, Evolutiva y de la Educación

**Área de conocimiento:** Psicología Social.

**Nº Despacho:** PB1.9

**E-mail:** gumersindo.tirado@dpsi.uhu.es

**Telf.:** 959219099

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

### 1. Descripción de Contenidos:

#### 1.1 Breve descripción (en Castellano):

Perspectiva histórica de la Psicología de los Recursos Humanos. El profesional de la Psicología de los RRHH en la organización; objetivos y funciones. Modelos de gestión de los RRHH en la organización. Caracterización de la Dirección de Recursos humanos como actividad estratégica. Modelo de Dirección estratégica de los recursos humanos. La formulación e implantación de objetivos y estrategias de recursos humanos. Planificación de necesidades de personal. Diseño y Análisis de Puesto de Trabajo. Reclutamiento. Pruebas de selección objetivas. La entrevista de selección. La motivación de personas en el seno de las organizaciones. Contratación y retribución. La gestión de competencias en el marco de los Recursos Humanos. Planes de Carrera Profesional. Evaluación de Desempeño. La Gestión del Conocimiento en las organizaciones. La Inteligencia Emocional en el Desarrollo de Personas. Análisis de Necesidades Formativas en la Organización. Diseño, ejecución y evaluación del Plan de Formación. Tendencias actuales en el ámbito de los recursos humanos. Estrategias de Conciliación familiar. Gestión de la diversidad en el seno de las organizaciones. Aspectos éticos en el desempeño profesional. Responsabilidad Social Corporativa y Recursos Humanos. El Plan de Calidad, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y El Plan Medioambiental desde la gestión de los recursos humanos en la organización.

#### 1.2 Breve descripción (en Inglés):

Historical perspective of the Psychology of Human Resources. The HR Psychology professional in the organization; goals and functions. HR management models in the organization. Characterization of the Human Resources Department as a strategic activity. Human Resources Strategic Management Model. The formulation and implementation of human resources objectives and strategies. Planning of personnel needs. Job Design and Analysis. Recruitment. Objective selection tests. The selection interview. The motivation of people within organizations. Hiring and remuneration. The management of competencies within the framework of Human Resources. Professional Career Plans. Performance evaluation. Knowledge Management in organizations. Emotional Intelligence in People Development. Analysis of Training Needs in the Organization. Design, execution and evaluation of the Training Plan. Current trends in the field of human resources. Family Reconciliation Strategies. Management of diversity within organizations. Ethical aspects in professional performance. Corporate Social Responsibility and Human Resources. The Quality Plan, the Occupational Risk Prevention Plan and the Environmental Plan from the management of human resources in the organization.

### 2. Situación de la asignatura:

#### 2.1 Contexto dentro de la titulación:

NIVEL 2: Psicología de los Recursos Humanos

CARÁCTER Optativa

SEMESTRE: 6º

## 2.2 Recomendaciones

No se requieren

### 3. Objetivos (Expresados como resultado del aprendizaje):

- Los vinculados a las CE5, CE8, CE14, CE16, CE19
- Elaborar perfiles de los diferentes puestos de trabajo.
- Ser capaz de construir distintos tipos de herramientas y pruebas para aplicar en el ámbito de los recursos humanos y la organización.
- Analizar y aplicar la forma de implantar un programa de selección o formación de personal en la organización.
- Establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos y definir las contingencias que puedan presentarse en la organización.
- Desarrollar procedimientos y actitudes adecuadas ante la necesidad de modificar el comportamiento en situaciones de cambio, manteniendo la efectividad en distintos entornos.

### 4. Competencias a adquirir por los estudiantes

#### 4.1 Competencias específicas:

**CE14:** Promover la salud y la calidad de vida, a través de los métodos propios de la profesión, en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos ámbitos y contextos: educativo, clínico y de la salud, del trabajo y las organizaciones, grupal y comunitario.

**CE16:** Definir los objetivos, y elaborar el plan y las técnicas de intervención en función de las necesidades y demandas de los destinatarios, y evaluar sus resultados.

**CE19:** Ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.

**CE6:** Los métodos y diseños de investigación y las técnicas de análisis e interpretación de datos propios de la Psicología.

**CE8:** Los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos.

#### 4.2 Competencias básicas, generales o transversales:

**CG1:** Que los graduados y graduadas posean y comprendan los conocimientos que definen y articulan a la Psicología como disciplina científica, incluyendo sus teorías, métodos y áreas de aplicación, en un nivel que se apoya en libros de texto avanzados e incluye algunos conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio.

**CG2:** Que sepan aplicar estos conocimientos al trabajo profesional en el ámbito de la psicología identificando, valorando y resolviendo los problemas y demandas que se les presenten, y elaborando y defendiendo argumentos relevantes en los que fundamenten su actuación. Es decir, que estén capacitados para el desempeño profesional como psicólogos generalistas, no especializados, así como para incorporarse a estudios de Master y/o Doctorado que les proporcionen una formación avanzada dirigida a la especialización académica, profesional o investigadora en el ámbito de la psicología.

**CG6:** Que tengan capacidad para abordar su actividad profesional y formativa desde el respeto al Código Deontológico del psicólogo, lo que incluye, entre otros principios más específicos, los de respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas, de igualdad entre ellas, de accesibilidad universal a los distintos bienes y servicios y los de promoción de los valores democráticos y de una cultura de la paz.

**CG4:** Que sean capaces de transmitir información, ideas, problemas y soluciones sobre cuestiones relativas al comportamiento humano, a un público tanto especializado como no especializado.

**CG5:** Que hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias que les capacite para continuar su formación y aprendizaje en el ámbito de la Psicología con un alto grado de autonomía.

**CG3:** Que tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes relativos al comportamiento humano individual y social, y al contexto en que se produce para emitir juicios fundamentados en criterios sociales, científicos y éticos, sobre problemas y situaciones de índole psicológica.

**CT1:** Dominar correctamente la lengua española, los diversos estilos y los lenguajes específicos necesarios para el desarrollo y comunicación del conocimiento en el ámbito científico y académico.

**CT2:** Desarrollo de una actitud crítica en relación con la capacidad de análisis y síntesis.

**CT6:** Promover, respetar y velar por los derechos humanos, la igualdad sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otra circunstancia personal o social, los valores democráticos, la igualdad social y el sostenimiento medioambiental.

**CT5:** Dominar las estrategias para la búsqueda activa de empleo y la capacidad de emprendimiento.

**CT3:** Desarrollo de una actitud de indagación que permita la revisión y avance permanente del conocimiento.

## 5. Actividades Formativas y Metodologías Docentes

### 5.1 Actividades formativas:

- Clases en grupo grande: Clases expositivas, participación en debates y coloquios, y actividades de

evaluación (por escrito u oralmente, de manera individual o en grupo).

- Clases en grupo reducido: Prácticas (en el aula de clase, el laboratorio, el aula de informática, etc.) y actividades externas (asistencia a conferencias, instituciones, etc.).

- Trabajo autónomo y/o supervisado: tutorías individuales o en grupo, autoevaluaciones, uso de foros virtuales, resolución de ejercicios, búsquedas bibliográficas y documentación, lectura y análisis de documentos, diseño o planificación de investigaciones, elaboración de informes individuales o en grupo, etc.

## 5.2 Metodologías Docentes:

- Clase teórica: magistral, expositiva, resolución de problemas, debates, etc.

- Clases prácticas: (en el aula de clase, el laboratorio, el aula de informática, etc.); análisis de casos o problemas; visitas o excursiones; análisis de materiales documentales (lecturas, material audiovisual, etc.).

- Tutorías especializadas; dirección de seminarios; dirección de trabajos individuales o en grupo, etc.

## 5.3 Desarrollo y Justificación:

Además de las actividades en grupo grande y en grupo reducido, reflejadas en el apartado anterior. Se contempla 105 horas **Trabajo autónomo y/o supervisado:** tutorías individuales o en grupo, autoevaluaciones, uso de foros virtuales, resolución de ejercicios, búsquedas bibliográficas y documentación, lectura y análisis de documentos, diseño o planificación de investigaciones, elaboración de informes individuales o en grupo, etc.

### **Desarrollo de las técnicas utilizadas:**

El objetivo general de aprendizaje de esta asignatura es potenciar en el alumno un aprendizaje constructivista en lo referente a los contenidos de Psicología de los Recursos Humanos. Él mismo será quien aprenda no solamente a adquirir información sino a desarrollar habilidades que le permitan seleccionarla, organizarla e interpretarla estableciendo conexiones significativas con sus conocimientos anteriores con el fin de elaborar sus propios conocimientos. A su vez, se fomentará el desarrollo de competencias relacionadas con las funciones, tareas, roles y actitudes de un profesional para desarrollar eficazmente su profesión dentro del ámbito de los recursos humanos. Para todo ello se utilizará una metodología diversificada donde se fomente la participación activa del alumno y el profesor se convierta en el mediador entre el conocimiento y el alumno, un gestor que facilite el aprendizaje mediante su propia elaboración.

Para alcanzar los objetivos mencionados, se emplearán, entre otros, los siguientes procedimientos didácticos: lecciones magistrales, exposiciones y debates, lecturas, ejercicios prácticos, aprendizaje cooperativo, tutorías especializadas, trabajos del alumno.

La metodología de las clases teóricas combinará la exposición de contenidos por parte del profesor, ilustrando la teoría con ejemplos de investigaciones y problemas sociales relacionados, con la discusión y comentario crítico de lecturas obligatorias o recomendadas, previamente leídas y trabajadas por el alumno.

Las clases prácticas se desarrollarán individualmente y en equipos de trabajo y consistirán en actividades que refuercen los conceptos y planteamientos expuestos en el temario teórico, donde, a la vez, el alumno pueda analizar la dinámica que se establece en el propio equipo de trabajo del que forma parte.

Tanto para los contenidos teóricos como prácticos se realizarán fundamentalmente las siguientes **actividades:**

1. **Lecciones magistrales.** El profesor expondrá los contenidos fundamentales de cada tema, fomentando la participación activa por parte del alumnado. La disponibilidad previa por parte de los alumnos del material gráfico utilizado por el profesor facilitará esta tarea. Estas lecciones deben incluir el planteamiento y tratamiento de dudas puntuales sobre los contenidos de la clase.
2. **Estudio de casos:** Se llevará a cabo como metodología de análisis grupal en donde el alumno extrae conclusiones de fenómenos reales o simulados en una línea formativa o de investigación. Los casos prácticos complementarán las explicaciones de tipo teórico y fomentarán la participación activa del alumnado en el planteamiento y comprensión de los conceptos relevantes de la asignatura.
3. **Lecturas y vídeos:** Para completar su formación los alumnos tendrán que trabajar sobre algunas lecturas recomendadas así como la visualización de algunos vídeos relacionados con el ámbito de estudio.
4. **Foros de discusión:** Es un espacio para la reflexión sobre temas relacionados con la Dirección y gestión de los Recursos Humanos así como de intercambio de opiniones. En dichos foros se fomentará el debate de actitudes y competencias necesarias a desarrollar como futuros profesionales.
5. **Seminarios, conferencias, charlas y talleres:** Con el objetivo de acercar al alumno a los conceptos y técnicas claves en la Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Se organizarán charlas, seminarios y talleres en donde un profesional experto en la materia exponga su experiencia y pueda responder a las dudas o inquietudes que les suscita al alumno desde la visión del profesional que trabaja a diario en esta disciplina.
6. **Rol-playing:** El juego de roles permiten ejemplificar diversos roles que como profesionales tendrán que efectuar en diferentes situaciones de interacción dentro de un equipo de gestión de recursos humanos.
7. **Dinámicas de grupo:** Se emplearán con el objetivo general de fomentar el trabajo en grupo y la resolución de problemas derivados de la gestión de personas. A su vez, serán seleccionadas cada una de ellas en función de cada situación problema y los objetivos a alcanzar

**Es necesario resaltar que la impartición de la asignatura en el aula conlleva la realización de diferentes actividades que permitan el aprendizaje significativo y la transferencia del conocimiento. Estas actividades, servirán de guía para la EVALUACIÓN de los contenidos teóricos y prácticos.**

## 6. Temario Desarrollado

## **TEMA 1. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS**

- 1.1. El profesional de los RRHH en la organización; Objetivos y funciones.
- 1.2. Modelos de gestión de los RRHH en la organización.
- 1.3. El psicólogo en el ámbito de los recursos humanos. Salidas profesionales.

## **TEMA 2. FUNCIÓN DE VINCULACIÓN: LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

- 2.1. Planificación de necesidades de personal.
- 2.2. Diseño y Análisis de Puesto de Trabajo.
- 2.3. Reclutamiento.
- 2.4. Pruebas de selección objetivas.
- 2.5. La entrevista de selección.

## **TEMA 3. FUNCIÓN DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

- 3.1. Motivación y engagement.
- 3.2. La gestión de competencias en el marco de los Recursos Humanos.
- 3.3. Estrategias de desarrollo de competencias: Coaching, Mentoring, BEI
- 3.4. Planes de Carrera Profesional.
- 3.5. Evaluación de Desempeño.
- 3.6. La Gestión del Conocimiento en las organizaciones.
- 3.7. La Inteligencia Emocional en el Desarrollo de Personas.
- 3.8. Análisis de Necesidades Formativas en la Organización.
- 3.9. Diseño, ejecución y evaluación del Plan de Formación.

## **TEMA 4. FUNCIÓN DE DESVINCULACIÓN Y FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO**

- 4.1. Estrategias de Conciliación familiar.
- 4.2. Gestión de la diversidad en el seno de las organizaciones.
- 4.3. Aspectos éticos en el desempeño profesional.
- 4.4. Burnout
- 4.5. Estrategias de prevención del acoso laboral, sexual y moral en el seno de las organizaciones
- 4.6. Gestión del Conflicto en las organizaciones

## **TEMA 5. TENDENCIAS ACTUALES EN LA PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS**

- 5.1. Branding aplicado al desarrollo personal en las organizaciones
- 5.2. Gamificación y Serious Play
- 5.3. E-recruitment y las redes profesionales en los procesos de reclutamiento y selección. Portales de empleo.
- 5.3. Videopresentación y videocurriculum; herramientas audiovisuales en procesos de selección.
- 5.4. Talento, emprendimiento e innovación.

## **7. Bibliografía**

### 7.1 Bibliografía básica:

Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dirs.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.

### 7.2 Bibliografía complementaria:



## **BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS:**

### **Básica:**

Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dir.) (2008). *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide.

### **(Manual obligatorio)**

### **Específica**

Alcover, C.M. (2002). *El contrato psicológico. el componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.

Boada, J. (Dir) (2002). *Capital humano. 52 Casos prácticos*. Barcelona: Ediciones Granica.

Colegio Oficial de Psicólogos (1998). *Perfiles profesionales del Psicólogo*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de España.

Dalziel, M.M., Cubeiro, J.C. y Fernández, G. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos*. Bilbao: Deusto.

De la Calle, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2004). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Gómez- Mejía, L.R.; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.

González, L. (1999). Modelos de Dirección de Recursos Humanos. *Papeles del Psicólogo*, 72, 25-34.

Huffcutt, A.I.; Weekley, J.A.; Wiesner, W.H.; Degroot, T.G. y Jones, C. (2001). Comparison of situational and behavior description interview questions for higher-level positions. *Personnel Psychology*, 54, 619-645.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000. Mitrani, A., Dalziel, M.M. y Suárez De Puga, I. (Coords)(1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Madrid: Deusto.

Osca Segovia, A. (2006). *Selección, evaluación y desarrollo de los Recursos Humanos*. Madrid: Sanz y Torres.

Palací, F.J. y Peiró, J.M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.

### **Otros recursos:**

Red Europea de Psicología de las Organizaciones: <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el

Trabajo: <http://osha.europa.eu/fop/spain/es/index.stm>

Portal de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de

Andalucía: [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index\\_tematicas\\_prl.php](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index_tematicas_prl.php)

Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las

Organizaciones: <http://www.knowledge.hut.fi/eawop>

Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones:

<http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=psicologiadeltrabajo>

Revista Papeles del Psicólogo: <http://www.papelesdelpsicologo.es>

<http://www.rrhhdigital.com/>

<http://forosdelmobbing.info/>

<http://www.prevention-world.com/es/>

## 8. Sistemas y criterios de evaluación

### 8.1 Sistemas de evaluación:

- Examen o prueba escrita u oral.
- Otras pruebas de evaluación (evaluación continua, exposiciones, trabajos, prácticas, asistencia, etc.).

### 8.2 Criterios de evaluación relativos a cada convocatoria:

#### 8.2.1 Convocatoria I:

#### **Técnicas e instrumentos de evaluación:**

La evaluación poseerá un **carácter continuo y formativo**, en consonancia con los objetivos y la metodología planteada. La evaluación consiste en:

- Prueba de evaluación (oral y/o escrita) de los contenidos de la asignatura.
- Participación en discusiones y realización de las prácticas de la asignatura.
- Realización y presentación de trabajos sobre temas específicos de la asignatura.
- Participación en clase y tutorías.
- Realización de actividades y casos prácticos.

#### **Criterios de evaluación y calificación:**

La evaluación de la asignatura se establecerá tomando en cuenta diversas variables:

- Asistencia a clase y a las tutorías.
- Implicación y participación en la asignatura.
- Adquisición de contenidos
- Asistencia a las actividades prácticas planteadas dentro y fuera del aula
- Realización de las actividades y casos prácticos propuestos

#### **Descripción de los Instrumentos de evaluación empleados:**

- **Contenidos teóricos:** La evaluación se llevará a cabo mediante un examen tipo test, que constituye el 60% de la nota final. Dicho examen constará de 50 ítems de opción múltiple de respuesta. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula "aciertos menos errores":  $(A-E/n-1/50)$ , donde por cada 2 errores se restará 0,5 puntos del total de puntos por preguntas acertadas. Se considerará que el alumno ha aprobado el examen teórico si obtiene una calificación de 5 (3 sobre 6). La duración del examen será de 1 hora.

- **Contenidos prácticos:** El 40% restante de la evaluación será efectuada mediante la realización de las siguientes pruebas:

a) Una **prueba objetiva de evaluación de casos prácticos** (20%) que permita analizar la adquisición de la transferencia del conocimiento de las prácticas llevadas a cabo en el aula. Igualmente, la calificación de esta prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula “aciertos menos errores” (por cada 2 errores se restará 0,5 puntos del total de puntos obtenidos por preguntas acertadas). Se considerará que el alumno ha aprobado el examen práctico si obtiene una calificación de 1 sobre 2. Igualmente se contará con 1 hora para la realización de esta prueba.

b) Un **trabajo práctico de carácter grupal** (20%) que permita aplicar conocimientos adquiridos sobre supuestos prácticos y/o diseñar programas o actividades de intervención en el contexto profesional de los recursos humanos. Dicho trabajo se presentará para su evaluación a través de una exposición en grupo, donde expondrá los contenidos elaborados. Para esta prueba se atenderá como criterios de evaluación, aspectos como presentación oral y escrita, atendiendo al formato y aspectos formales de expresión oral y escrita, medios utilizados para su exposición, participación activa del alumnado, desarrollo y coherencia de contenidos. Será necesario obtener una calificación de 1 sobre un máximo de 2 para superar esta prueba.

Ambos exámenes (teórico y práctico) se realizarán en la misma fecha y horario convocado oficialmente, y publicado en la web de la Facultad.

Para superar la parte práctica, **es necesario que se aprueben, tanto examen teórico como el examen práctico. No se realizará la media de ambas actividades si alguna de ellas está suspensa. Se guardará la nota aprobada para la Convocatoria II, en el caso de suspender algunas de las partes.**

Para obtener **un apto en la calificación final** el alumno deberá superar ambas pruebas, para ello tiene que obtener como mínimo la puntuación de **3 en el examen teórico (sobre 6) y de 1 en el examen práctico (sobre 2).**

Las aportaciones llevadas a cabo en las actividades dirigidas realizadas en el aula, o mediante metodología online serán motivo de examen, aun cuando no aparezcan recogidas en el material de estudio recomendado para el seguimiento de la asignatura.

--

La evaluación final de la asignatura se obtiene teniendo en cuenta las siguientes actividades:

Examen o prueba objetiva de contenidos teóricos	60,00%
Examen contenidos prácticos	20,00%
Trabajo grupal de supuesto práctico y/o intervención	20,00 %

#### 8.2.2 Convocatoria II:

Las convocatorias I y II estarán basadas preferentemente en la evaluación continua, atendiendo a los criterios e instrumentos descritos en el apartado de Convocatoria I, respetándose la nota aprobada en alguna de las partes evaluada en convocatorias anteriores. No obstante, el alumno podrá optar al Examen Único Final. En esta modalidad de evaluación Continua los criterios serán los mismos que en la Convocatoria I.

#### 8.2.3 Convocatoria III:

Los criterios e instrumentos descritos en el apartado de Convocatoria I y II serán los mismos que en la Convocatoria III, respetándose la nota aprobada en alguna de las partes evaluada en convocatorias anteriores. No obstante, el alumno podrá optar al Examen Único Final.

#### 8.2.4 Convocatoria extraordinaria:

##### **La/s prueba/s que formarán parte de la evaluación extraordinaria son:**

Examen de los contenidos teóricos: 60%

Examen de los contenidos prácticos; 40%

Dichas técnicas serán aplicadas siguiendo los siguientes **criterios:**

**1. Contenidos teóricos:** La evaluación de los contenidos teóricos se realizará mediante un único examen, basado tanto en la materia explicada en las clases como en la bibliografía de estudio recomendada en cada tema. Será una prueba objetiva que constará de un mínimo de 40 y un máximo de 50 ítems, de respuesta múltiple y/o respuesta verdadera o falsa. Se considerará que el alumnado ha aprobado el examen teórico si obtiene una calificación de 3 o superior. La fórmula de corrección del examen y criterios de evaluación es igual a la descrita en el apartado instrumentos de evaluación empleados. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula “aciertos menos errores”:  $(A-E/n-1/50)$

**2. Contenidos prácticos.** El 40% restante de la evaluación será efectuada mediante la realización de un examen final de contenidos prácticos, mediante el cual se valorará las competencias específicas de esta asignatura. Se considerará que el alumnado ha aprobado el examen práctico si obtiene una calificación de 2 o superior. Será una prueba objetiva que constará de un máximo de 20 ítems de supuestos prácticos, de respuesta múltiple y/o respuesta verdadera o falsa. La fórmula de corrección del examen y criterios de evaluación es igual a la descrita en el apartado instrumentos de evaluación empleados. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula “aciertos menos errores”:  $(A-E/n-1/50)$ .

La duración máxima para la realización de ambas pruebas será de 2 horas. En el caso de la convocatoria extraordinaria para la finalización del título, ésta será la única modalidad posible de evaluación de la asignatura.

Para obtener un apto en la calificación final el alumno deberá superar ambas pruebas, para ello tiene que obtener como mínimo la puntuación de 3 en la parte teórica (sobre 6) y de 2 en la parte práctica (sobre 4).

No se llevará a cabo ninguna media de ambos exámenes, siendo obligatorio que ambas partes estén superadas. No obstante, si el examen teórico o práctico ha sido superado en la convocatoria de junio (convocatoria I), la calificación obtenida se reservará para la convocatoria de septiembre (convocatoria II) y, si se diese el caso, la de diciembre (convocatoria III).

#### 8.3 Evaluación única final:

##### 8.3.1 Convocatoria I:

De acuerdo al artículo 8 del Reglamento de evaluación para las titulaciones de grado y máster oficial de la Universidad de Huelva, aprobada el 13 de marzo de 2019, los estudiantes tendrán

derecho a acogerse a una Evaluación única final.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al profesorado responsable por correo electrónico o según el procedimiento que se establezca en la guía docente de la asignatura. En este caso, el estudiante será evaluado en un solo acto académico (examen) que incluirá todos los contenidos desarrollados en la asignatura, tanto teóricos como prácticos, y que se realizará en la fecha de la convocatoria de evaluación ordinaria. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula "aciertos menos errores":  $(A-E/n-1/50)$

#### 8.3.2 Convocatoria II:

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al profesorado responsable por correo electrónico o según el procedimiento que se establezca en la guía docente de la asignatura. En este caso, el estudiante será evaluado en un solo acto académico (examen) que incluirá todos los contenidos desarrollados en la asignatura, tanto teóricos como prácticos, y que se realizará en la fecha de la convocatoria de evaluación ordinaria. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula "aciertos menos errores":  $(A-E/n-1/50)$

#### 8.3.3 Convocatoria III:

De acuerdo al artículo 8 del Reglamento de evaluación para las titulaciones de grado y máster oficial de la Universidad de Huelva, aprobada el 13 de marzo de 2019, los estudiantes tendrán derecho a acogerse a una Evaluación única final.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al profesorado responsable por correo electrónico o según el procedimiento que se establezca en la guía docente de la asignatura. En este caso, el estudiante será evaluado en un solo acto académico (examen) que incluirá todos los contenidos desarrollados en la asignatura, tanto teóricos como prácticos, y que se realizará en la fecha de la convocatoria de evaluación ordinaria. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula "aciertos menos errores":  $(A-E/n-1/50)$

#### 8.3.4 Convocatoria Extraordinaria:

De acuerdo al artículo 8 del Reglamento de evaluación para las titulaciones de grado y máster oficial de la Universidad de Huelva, aprobada el 13 de marzo de 2019, los estudiantes tendrán derecho a acogerse a una Evaluación única final.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al profesorado responsable por correo electrónico o según el procedimiento que se establezca en la guía docente de la asignatura. En este caso, el estudiante será evaluado en un solo acto académico (examen) que incluirá todos los contenidos desarrollados en la asignatura, tanto teóricos como prácticos, y que se realizará en la fecha de la convocatoria de evaluación ordinaria. La calificación de la prueba objetiva será corregida de acuerdo con la fórmula "aciertos menos errores":  $(A-E/n-1/50)$

**9. Organización docente semanal orientativa:**

Fecha	Grupos Grandes	G. Reducidos				Pruebas y/o act. evaluables	Contenido desarrollado
		Aul. Est.	Lab.	P. Camp	Aul. Inf.		
01-02-2023	4	0	0	0	0		TEMA 1
06-02-2023	4	0	0	0	0		TEMA 1 Y 2
13-02-2023	0	2	0	0	0		ACTIVIDAD 1: ORGANIGRAMA
20-02-2023	0	2	0	0	0		ACTIVIDAD 2: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE UN PUESTO
27-02-2023	1	0	0	0	0		
06-03-2023	4	0	0	0	0		TEMA 2
13-03-2023	4	0	0	0	0		TEMA 2
20-03-2023	0	2	0	0	0		ACTIVIDAD 3: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN I
27-03-2023	0	2	0	0	0		ACTIVIDAD 4: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN II
10-04-2023	4	0	0	0	0		TEMA 3
17-04-2023	4	0	0	0	0		TEMA 4
24-04-2023	4	0	0	0	0		TEMA 5
01-05-2023	0	2	0	0	0		ACTIVIDAD 5: BRANDING
08-05-2023	4	0	0	0	0		TEMA 5
15-05-2023	0	2	0	0	0		ACTIVIDAD 6: GAMIFICACIÓN

**TOTAL            33            12            0            0            0**