

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Dirección y Gestión de Equipos y Personas
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Gestión de Industrias Culturales y Creativas
GRUPO: 1819-01
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio
ECTS: 3,0
CURSO: 1º
SEMESTRE: 1º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE: Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL PROFESOR

NOMBRE Y APELLIDOS: Sandra Álvaro Sánchez
EMAIL: salvaro@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00
CV DOCENTE:
<ul style="list-style-type: none"> - Doctorado Internacional en Filosofía - Universidad Autónoma de Barcelona, Noviembre 2016 (especialidad arte y nuevas tecnologías) - Máster en Estética y Teoría del Arte Contemporáneo - Universidad Autónoma de Barcelona, 2008 - Técnico superior en Bellas Artes - Escola Massana, 2005 - Máster en Filosofía de la Cultura y Antropología Filosófica - Universidad de Barcelona, 2001 - Licenciatura en Filosofía - Universidad de Barcelona, 1999
Experiencia Docente:
<ul style="list-style-type: none"> - Profesora y desarrolladora del programa docente de la Licenciatura Arte y Tecnología del Estudio Roy Ascott de la DeTao Masters Academy y SIVA (Instituto de Artes Visuales de Shanghai) - 1 añ
<p>Tutoría de alumnos y dirección de proyectos creativos (desarrollo interfaces visualización de datos) durante la estancia en La Universidad de UCLA como investigador- becario del programa de Analítica Cultural de IPAM (Instituto de Matemáticas Puras y Aplicadas) - 2016</p>
<p>Tutoría de alumnos y dirección de proyectos creativos durante la estancia en el Laboratorio Paragraphe de la Universidad París 8, como investigadora/artista invitada - 2009-2010</p>
CV PROFESIONAL:
<p>Consultora de Recursos Humanos en Serve The People First- 1 año</p> <p>Escritora Freelance y Colaboradora del Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona - 3 años</p> <p>Artista y productora cultural freelance - 13 años</p>
CV INVESTIGACIÓN:

- IPAM Fellow (2016-2018) Programa de Analítica Cultural del IPAM (Instituto de Matemáticas Puras y Aplicadas en UCLA (Universidad de California Los Ángeles)
- Artista- Investigadora Invitada del Laboratorio Paragraphe (Departamento de Humanidades Digitales - antes Hipermidia) de la Universidad Paris 8 (2008-2009)

Publicaciones:

Alvaro, Sandra. (2018). The PostDigital City (translated by E. Lapina-Kratasyuk). In Lapina-Kratasyuk, E., Zaporozhets, O. (eds). *Interactive City: Urban Life in New Media Age*. Moscow: Novoe Literaturnoe Obozrenie / Альваро С. Постцифровой город (Пер. Е. Лапиной-Кратасюк) // Интерактивный город: городская жизнь в эпоху новых медиа / Науч. ред.: Е.Г. Лапина-Кратасюк, О.Н. Запорожец. М.: Новое литературное обозрение, 2018. [forthcoming]

Alvaro, Sandra. (2018). "A topological space for design, participation and production. Tracking spaces of transformation" JoPP (Journal of peer production) [forthcoming]

Alvaro, Sandra. (2018). "The public sphere in the epoch of the algorithmic hyper-mediation: Fake News, disinformation, misinformation and the commodification of behaviour". At Hipertext.net, El futuro digital de los hechos. n. 17, Nov. 2018. pp. 74-82

Alvaro, Sandra. (2016). "Art and Data: the aesthetic emergence of knowledge" at Everardo Reyes-Garcia, Pierre Chatel-Innocenti, Khaldoun Zreik (eds.) *Archiving and Questioning Immateriality Proceedings of the 5th Computer art Congress*, Europa productions, Paris, pp.108-126

Alvaro, Sandra. (2015). "Disruptive Strategies in The Postdigital City". *Proceedings of the 21st International Symposium on Electronic Art*. ISSN: 2451-8611 ISBN: 978-1-910172-00-1

Alvaro, Sandra. (2014). "Topologías del arte en la era de la información/ Topologies of art in the information era". ARTNODES, DOI: <http://doi.dx.org/10.7238/issn.1695-5951>

Alvaro, Sandra. (2014). "Complexity, multi-perspectivism, and Tracking: A brief history of the meaning of image from the Postmedia to the Postdigital ages", *Technoetic Art Journal*, ISSN:1477965X

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura "dirección y gestión de equipos y personas" introduce a los alumnos a la teoría y principales estrategias de los recursos humanos, adaptando estas metodologías a su aplicación concreta en el caso de las industrias culturales y creativas. La finalidad de la asignatura es introducir a los alumnos en los conceptos básicos relacionados con la contratación de personal, la organización del trabajo, la dirección y gestión de equipos multidisciplinares, el liderazgo y la motivación y el conocimiento de la utilidad de los instrumentos que propician la satisfacción laboral y la mejora del rendimiento. Así como, darles los recursos necesarios para su aplicación, tanto en la gestión de empresas culturales y creativas, como en el desarrollo de su carrera profesional.

La asignatura consta de la introducción de los principales fundamentos teóricos -a través de clases magistrales- y la práctica en la aplicación de las metodologías a que estos dan lugar -mediante el desarrollo de ejercicios y actividades para los que se facilitará material específico, que deberá aplicarse conjuntamente a los conocimientos adquiridos, a la solución de un problema o realización de una tarea concreta. También de la discusión de casos y nuevas tendencias que serán introducidos en el foro.

Al final del curso el alumno dispondrá de las capacidades de aprendizaje y los recursos necesarios para desarrollar su capacidad de liderazgo, comunicación, organización, toma de decisiones y comportamiento ético, a su vez de las herramientas necesarias para desarrollar el potencial de las personas que integran una organización.

El seguimiento de la asignatura no requiere de conocimientos previos específicos, pero es recomendable que el alumno esté relacionado con las prácticas artísticas y culturales.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Dirección de Recursos Humanos** : Las personas en las industrias culturales y creativas. Atracción y retención de talento
 1. Presentación : La importancia de las personas en las industrias culturales y creativas
 2. Los recursos de las empresas : Las personas como ventaja competitiva
 3. Organización del trabajo en las Industrias Culturales y Creativas : Autonomos, PYMES y corporaciones
 4. La gestión de Recursos Humanos : El Sistema de Recursos Humanos
 5. Selección de Personal: Habilidades y Competencias : Introducción a las técnicas de selección y reclutamiento
 6. Innovación y Recursos Humanos : Relación entre innovación y talento
2. **Técnicas de trabajo en equipo** : Gestión y liderazgo de equipos creativos
 1. Presentación : La importancia del trabajo en equipo
 2. Reseña Histórica : La Escuela de Relaciones Humanas (Elton Mayo) y la organización social del trabajo
 3. Definición : Definición, características y aspectos necesarios del trabajo en equipo
 4. Técnicas de trabajo en equipo : Descripción distintas técnicas de trabajo en equipo y su aplicabilidad
 5. Las ventajas del trabajo en equipo : Descripción ventajas, casos prácticos
 6. Requisitos para el trabajo en equipo : Descripción requisitos necesarios para la formación y gestión de equipos
 7. Por que fallan los equipos : Problemas frecuentes y posibles vías de solución
 8. El empleo del tiempo en el trabajo en equipo : Propuesta de objetivos y gestión de tareas
 9. El trabajo en equipo en las organizaciones actuales : Trabajo en equipo, formación, participación y nuevas tecnologías
 10. Liderazgo para la formación de equipos : Condiciones miembros y patrones de conducta del líder. Liderazgo, inteligencia emocional y ética
3. **Estrategias de Gestión de Recursos Humanos en las Industrias Culturales y Creativas** : Estrategia y cultura de empresa - el desarrollo de los empleados
 1. La Influencia de los Recursos Humanos en el éxito empresarial : Relación entre estrategia y cultura empresarial
 2. Perspectivas sobre la aplicación de prácticas de recursos humanos y su relación con el rendimiento organizativo : Introducción al enfoque universalista y el enfoque contingente. Contrates y aplicabilidad de ambos
 3. La dirección de recursos humanos en función del tipo de empleado : Modalidades de relación con los empleados
 4. El desarrollo de personas : Estrategias de motivación y desarrollo
 5. ¿Y la práctica empresarial? : LOs recursos humanos dentro del sistema de la empresa
4. **Tipología de Contratos Mercantiles y Laborales** : Diferentes contratos y aplicación
 1. La gestión de recursos Humanos : Introducción a diferentes tipos de contratos laborales
 2. Contratos Mercantiles : Definición y utilidad de los contratos mercantiles

OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

Esta asignatura es de tipo práctico, por lo que además de los contenidos teóricos, se prevén talleres y actividades donde se introducirán casos prácticos para su análisis y desarrollo

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en la presente asignatura para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Adobe Connect)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- CB6. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
- CB7. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- CB8. Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- CB9. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- CB10. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

COMPETENCIAS GENERALES:

- CG01. Capacidad de organización y planificación
- CG04. Capacidad y habilidad para la toma de decisiones
- CG05. Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar
- CG06. Compromiso ético (saber aplicar la evidencia científica en la práctica profesional y mantener un compromiso ético y de integridad intelectual en el planteamiento de la investigación científica, básica y aplicada)
- CG07. Capacidad de crítica y autocrítica
- CG08. Habilidades interpersonales (tanto con miembros del entorno como con científicos/profesionales de otros centros)
- CG09. Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad
- CG10. Desarrollar hábitos de excelencia y calidad en el ejercicio profesional

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE06. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos en el ámbito de las industrias de la cultura, la creatividad y el arte.
- CE07. Capacidad para identificar y aplicar prácticas que permitan desarrollar, colectiva e individualmente, el potencial de las personas que integran una organización.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Conocer los conceptos básicos relacionados con la dirección y gestión de equipos, el ejercicio del liderazgo y la motivación
- Conocer y distinguir la utilidad de los instrumentos que propician la satisfacción laboral y la mejora del rendimiento

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Cabrera A. Bonache (2004): Dirección estratégica de personas. Prentice Hall. ISBN: 8420543659
- Winter, R.S (2000): Manual de trabajo en equipo. Ediciones Díaz de Santos. ISBN: 978-84-7978-461-4
- Raphael Amit and Paul J. H. Schoemaker (1993): Strategic Assets and Organizational Rent. Wiley, Strategic Management Journal Vol. 14, No. 1 (Jan., 1993), pp. 33-46. ISBN: 0143-2095/93/010033
- Barney, J. (1991): Firm Resources and sustained competitive advantage. Journal of management Vol 17 n 1. ISBN: 0149-2063/91
- Katzenbach, J. R. and Smith, D.K. (1995): SABIDURIA DE LOS EQUIPOS. Diaz de Santos. ISBN: 9788479782368
- Craig L Pearce, Jay A. Conger (editores) (2003): Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. Sage. ISBN: 0761926232, 9780761926238
- Robert N. Lussier, Christopher F. Achua (2002): Liderazgo: teoría, aplicación, desarrollo de habilidades. Thomson Learning. ISBN: 9706861173, 9789706861177
- Goleman, D (2004): Inteligencia Emocional. Kairos. ISBN: 9788472453715
- Chester Barnard, (1968): The Functions of the Executive. Harvard University Press. ISBN: 0-674-32803-5
- Philip Selznick (1984): Leadership in Administration: A Sociological Interpretation. University of California Press. ISBN: 0520049942, 9780520049949
- Michael E. Brown a, Linda K. Treviño b (2006): Ethical leadership: A review and future directions. Elseviere, The Leadership Quarterly, 17. ISBN: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Weichun Zhua, Bruce J. Avoliob, 1, Ronald E. Riggic, 2, John J. Sosik (2011): The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. Elsevier, The leadership quarterly, . ISBN: 1048-9843/
- BERNARD M. BASS (1990): From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Elsevier, Organizational Dynamics. ISBN: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Stephen J. Zaccaro (2007): Trait-Based Perspectives of Leadership. American Psychologist, Vol 62, n 1. ISBN: DOI: 10.1037/0003-066X.62.1.6
- John Antonakis John Antonakis Neal M. Ashkanasy Neal M. Ashkanasy Marie Dasborough Marie Dasborough (2009): Does Leadership Need Emotional Intelligence?. The Leadership Quarterly. ISBN: 10.1016/j.leaqua.2009.01.006
- Dana L. Joseph and Daniel A. Newman (2010): Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. Journal of Applied Psychology, American Psychologists Association. ISBN: 0021-9010/10/\$12.00
- Santiago Melián-González Domingo Verano-Tacoronte Domingo Verano-Tacoronte (2006): Is there more than one way to manage human resources in companies?. Personnel Review 35(1):29-50. ISBN: 10.1108/00483480610636777
- David P. Lepak and Scott A. Snell (1999): The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. The Academy of Management Review Vol. 24, No. 1 (Jan., 1999), pp. 31-48. ISBN: DOI: 10.2307/259035
- McClelland, D.C. (1973): Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28, 1-14. . ISBN: 10.1037/h0034092
- James N. Baron, David M. Kreps (1999): Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. Wiley, New York. ISBN: 978-0-471-07253-9
- Mark A. Huselid (2017): The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance. Academy of Management Journal Vol. 38, No. 3. ISBN: <https://doi.org/10.5465/256741>
- Lyle M. Spencer, Jr., and Signe M. Spencer (1993): Competence at Work. New York: Wiley. ISBN: <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050411>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Richard Florida (2010): La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI. Paidós. ISBN: 9788449323287
- Kate Oackley and Justion O'Connor (ed) (2005): The routledge companion to the cultural industries. Routledge. ISBN: 9781138391871
- Rosamund Davies and Gauti Sigthorsson (2013): The creative industries. From theory to practice. Sage. ISBN: 9781849205733

- E. Boyatzis (1982): The competent manager: A model for effective performance, . Wiley, New York. ISBN: 0-471-09031-X.
- SCHEIN, Edgar H (1988): La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica.. Plaza & Janés. ISBN: 84--01---36107---9
- ORDÓÑEZ ORDÓÑEZ, Miguel (1997): La nueva gestión de los recursos humanos. Gestion. ISBN: 84--8088---081---3.
- DRUCKER, Peter F (1996): Dirección de instituciones sin fines de lucro: teoría y práctica. El Ateneo. ISBN: 84--7021---074---2
- Amy C. Edmondson a, Jean-François Harvey (2017): Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations, human resources management review . human resources management review . ISBN: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.002>
- Anne Keegan1 | Deanne Den Hartog2 (2017): Doing it for themselves? Performance appraisal in project-based organisations, the role of employees, and challenges to theory . theory Human resource management journal . ISBN: DOI: 10.1111/1748-8583.12216
- John Antonakis a,I, Neal M. Ashkanasy b, Marie T. Dasborough (2009): Does leadership need emotional intelligence?. ? The Leadership Quarterly 20 (2009) 247-261, Elsevier . ISBN: doi:10.1016/j.leaqua.2009.01.006
- Bernard M.Bass (1990): From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision.. Organizational Dynamics Volume 18, Issue 3, Winter 1990, Pages 19-31, Elsevier. ISBN: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Michael E. Brown a,I, Linda K. Treviño (2006): Ethical leadership: A review and future directions . The Leadership Quarterly 17 (2006) 595-616. ISBN: DOI: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- R. Katzenbach y Douglas K. Smith (1993): La disciplina de los equipos . Harvard Business Review. ISBN: ISSN 0210-900X,
- Wayne Norman (2013): Business Ethics . The International Encyclopedia of Ethics. Edited by Hugh LaFollette, print pages 652-668. © 2013 Blackwell Publishing Ltd. Published 2013 by Blackwell Publishing Ltd.. ISBN: DOI: 10.1002/ 9781444367072.wbiee719

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[LinkedIn](http://linkedin.com), (<http://linkedin.com>)

Red social de perfiles profesionales. Incluye recursos interesantes sobre los procesos tanto de búsqueda de trabajo como de selección y reclutamiento.

[Ministerio de Cultura y Deporte](http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura-mecd/areas-cultura/industriasculturales/portada.html;jsessionid=92802a502380a73e73e6f9a9836127e6)(<http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura-mecd/areas-cultura/industriasculturales/portada.html;jsessionid=92802a502380a73e73e6f9a9836127e6>)

Inventario de industrias culturales y creativas en España

[Ministerio de Trabajo](http://www.mitramiss.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm)(<http://www.mitramiss.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>)

Información actualizada sobre tipos de contratos

[Observatorio de Recursos Humanos](https://www.observatoriorh.com/)(<https://www.observatoriorh.com/>)

Web con artículos sobre temas de actualidad en recursos humanos

[The Human Relations Movement at the Baker library, Harvard Business School](https://web.archive.org/web/20180306210323/https://www.library.hbs.edu/hc/hawthorne/)(<https://web.archive.org/web/20180306210323/https://www.library.hbs.edu/hc/hawthorne/>)

Archivo histórico con materiales sobre los estudios de Hawthorne.

[Manual Atalaya. Apoyo a la gestión cultural . Salvador Catalán Romero Antonio Javier González Rueda \(ed\) 2014](http://atalayagestioncultural.es/capitulos)(<http://atalayagestioncultural.es/capitulos>)

Capítulo 7.2 Gestión de recursos humanos Mikel Etxebarria Etxeita

OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

Durante el curso se publicaran en el foro casos prácticos que muestren estrategias innovadoras de organización del trabajo, también que expongan problemas y dificultades relacionadas a la práctica de recursos humanos como la integración, la desigualdad de género o la deserción laboral. Estos ejemplos serán extraídos de prensa especializada y webs corporativas de empresas. Algunos ejemplos: Wired, Google.com, revista de recursos humanos, hhrr magazine, El País Retina...

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

La asignatura se imparte con un alto contenido práctico que mantiene un equilibrio entre las sesiones de videoconferencia en directo (que se utilizarán para presentar los contenidos teóricos previstos en cada uno de los temas de la asignatura), y las actividades de evaluación de continua a realizar por el alumno (entrega de trabajos, participación en debates, resolución de ejercicios, etc.) relacionadas directamente con esos contenidos.

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las ACTIVIDADES FORMATIVAS que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades desarrolladas en el foro de Open Campus, en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupo a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL

En la asignatura se planifican clases magistrales y tutorías a través de videoconferencias.

La asistencia a las videoconferencias no será obligatoria, pero sí recomendable para un adecuado seguimiento de la asignatura, la comprensión de los materiales y el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje. En cualquier caso, salvo circunstancias excepcionales, será posible acceder a ellas en diferido a las 48 horas máximo desde su celebración.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará actividades de evaluación continua que forman parte de la calificación de la asignatura.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades son obligatorias y deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua se desarrollarán según se indica y, para ser evaluados, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha indicada y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán casos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios de extensión máxima.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la materia.
- Los casos presentados en grupo se evaluarán de forma grupal y por lo tanto la nota establecida para el caso será de aplicación a todo el grupo.
- La participación en los foros y debates vinculados a una actividad de evaluación continua se evaluará de forma individual o colectiva según se haya requerido la participación: el valor de las aportaciones, el número de aportaciones y respuestas en debate a las opiniones de los compañeros. Cualquier comentario aportado en el foro que suponga una falta de respeto a las opiniones de compañeros supondrá el suspenso de la evaluación continua de la asignatura. Además, cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente.

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo no superior a 15 días lectivos desde su fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se complementará con una **evaluación final** que se realizará al finalizar el periodo lectivo en cada asignatura. La prueba constará de parte práctica y teórica.

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a la pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria. En la convocatoria extraordinaria, el estudiante podrá obtener la máxima calificación.

En la convocatoria extraordinaria el estudiante podrá entregar aquellas actividades que haya suspendido (con calificación menor que 5) o que no haya presentado durante la evaluación continua, a excepción de la actividad de evaluación de debate cuya nota se guarda dado que en la convocatoria extraordinaria no se puede planificar este tipo de actividad de evaluación. El plazo de presentación se dará a conocer con suficiente antelación para permitir la entrega y revisión docente antes de las pruebas finales de esta convocatoria. El profesor, podrá sustituir las actividades en aquellos casos en los que no sea posible reproducir la situación de aprendizaje planteada durante el periodo ordinario (por ejemplo, debates). Asimismo, en la convocatoria extraordinaria, podrá realizar la prueba de evaluación final en caso de no haberla superado en la convocatoria ordinaria.

Por tanto, en la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario aprobar tanto las actividades de evaluación establecidas por el profesor como la prueba de evaluación final para superar la asignatura.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Escalas de actitudes	10%
Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas	20%
Pruebas de respuesta corta	10%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	20%
Pruebas objetivas	20%
Trabajos y proyectos	20%