

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Retención y Captación de Talento
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (SMA-DIRGES)
GRUPO: 2425-01
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio
ECTS: 3,0
CURSO: 1º
SEMESTRE: 2º 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: JOAN BOADA GRAU
EMAIL: jboada@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00
CV DOCENTE:
Joan Boada-Grau es Doctor en Psicología por la Universidad de Barcelona (1992) y Licenciado en Grado por la misma Universidad. Master Ejecutivo en Coaching Organizacional (EADA/Universitat de Vic), en 2011-2012. Es Catedrático de Universidad en la "Universitat Rovira i Virgili" (Tarragona, España) y Profesor Distinguido de la misma. Ha sido profesor de la Universidad de Barcelona durante 2 años. Desde 1996 es profesor de la "Universitat Rovira i Virgili" (Tarragona, España). Ha impartido docencia en los grados de Relaciones Laborales y Psicología. Ha impartido docencia en Doctorados y Másteres (Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas y MBAs). Ha sido y es docente en: Universitat Oberta de Catalunya, Universidad de Almería, Universidad Pompeu Fabra, Universidad de Almería, Universidad de Burgos, Universidad de Oviedo, Universidad de Valladolid, Pontificia Univ. Católica de Perú (CENTRUM-Lima), y Universidad Nacional Andrés Bello (Chile). Desde 2006, es profesor de varios másters (Recursos Humanos, Marketing, Habilidades Directivas, etc.) y MBAs on line.
CV PROFESIONAL:
Realiza proyectos de transferencia e investigación en Empresas y Administraciones públicas, desde el año 2.000, como: Acofarma, Administración Pública (Castelló, Girona, Tarragona, Etc.), Ames, Amitech, Benito Arnó, Bic Graphic Europe, Bpa, Cartamundi, Centrum-Perú, Cruz Roja Española, Decal, Ercros, Fede /Federación Farmaceutica, Fiss, Furas, S.A., Grupo Freixenet, Hospital De Sant Pau I Santa Tecla, Hospital Joan XXIII, Hotel Juan Carlos I, Icart, Ingenico, Innoxrom, Johnson Controls Eurosite, Kautex, Loewe, Luxotica, Mafesa, Mango, Medela, Pgi-Spain, Pierre Fabre Ibérica, Punto Fa, Sca, Tallín, S.A., Texsa Morteros, Unigraphic Solutions, Vivesa, etc. Los ámbitos de actuación son proyectos (Soft y Hard), peritaciones judiciales y procesos de coaching. Es Coach Senior (n.º 141) por AECOP. Tiene un sexenio de transferencia. La web personal es: (www.joanboadagrau.com) Es miembro de: COPC (Colegio Oficial de Psicólogos), EAWOP (European Association Work and Organizational Psychology), AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal), ACCID (Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección), ACPJF (Asociación Catalana de Peritos Judiciales y Forenses), y SCEPS (Sociedad Científica Española de Psicología Social), AECOP/EMCCSpain (European Mentoring & Coaching Council).
CV INVESTIGACIÓN:
Ha dirigido 13 tesis doctorales (leídas), 10 en dirección y 3 en codirección (UVic, UOC y Oviedo). Actualmente, dirige 12 tesis doctorales. Tiene 3 sexenios de investigación y 1 de transferencia. Miembro de varios comités científicos de diversos congresos. Es coautor de 4 libros, más de 40 capítulos de libro y más de 80 artículos en revistas con índice de impacto ISI-JCR. Ha presentado más de 120 comunicaciones en congresos nacionales e internacionales. Ha obtenido 3 premios en el ámbito de los Recursos Humanos. Colaborador y conferenciante en instituciones públicas y privadas (tanto nacionales como internacionales). Estancias en universidades y centros de investigación extranjeros (Perú, México, etc.). Líneas de especialización e investigación: (1) Recursos humanos y calidad, (2) Salud laboral y riesgos psicosociales, (3) Creatividad, innovación y emprendimiento.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:
DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:
La asignatura "Retención y captación del talento" es una de las tres materias que pertenecen al módulo V (Nuevos Planteamientos de la Gestión de Personas) de este máster. Este módulo recoge algunos de los retos actuales y futuros a los que se enfrenta la dirección y gestión de personas de las organizaciones del siglo XXI. En concreto, esta asignatura-materia permite tomar conciencia de la necesidad que tienen las organizaciones de diseñar actuaciones que permitan retener y captar el talento de las personas estratégicas en las organizaciones. Para ello se abordan aspectos que permiten a los estudiantes aprender a identificar puestos y empleados clave, desarrollar medidas que generen compromiso afectivo organizativo, elaborar acciones de retención de empleados, tomar conciencia de los costes de la rotación voluntaria, identificar actividades que puedan favorecer la captación del talento y la aplicación de nuevas tecnologías a la gestión de personas. Todo esto tiene una especial relevancia para la práctica empresarial en la que el conocimiento es uno de los factores estratégicos de cualquier organización, y son, precisamente, las personas las que atesoran y crean conocimiento, por lo que retener y captar a las personas adecuadas se vuelve una tarea estratégica que los responsables de recursos humanos deben saber manejar y potenciar. Para cursar esta materia-asignatura se recomienda tener conocimientos generales del funcionamiento de una empresa/organización y del funcionamiento del área de recursos humanos.
CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:
1. Bloque 1 1. Talento y empleados clave o estratégicos 2. La rotación voluntaria y la retención: implicaciones estratégicas 3. Estrategias de retención empleados clave 4. Captación del talento y E-RRHH
RECURSOS DE APRENDIZAJE:
Los estudiantes tendrán acceso a toda la información sobre Prácticas Externas a través del Portal de Gestión de Prácticas de la UEMC (https://empleo.uemc.es/) creado a tal efecto y a través del cual se gestionarán todos los procesos administrativos fijados por el Servicio de Prácticas en Empresas: selección, validación, firma de documentación, entrega de memoria, etc. Además del acceso al Tutor Académico de Prácticas y al de la Empresa tendrán a su disposición el Servicio de Prácticas en Empresas que les proporcionará el asesoramiento necesario para facilitar y realizar las Prácticas externas. Los estudiantes se comunicarán con el Servicio de Prácticas en Empresas a través del correo electrónico (practicass@uemc.es) y el teléfono (983 00 1000 Ext. de la 12461 a la 12465).
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
 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
 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 análisis, síntesis e interpretación de la información
- CG02. Capacidad y habilidades de liderazgo
- CG03. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- CG06. Capacidad para tomar decisiones con autonomía y valores éticos en materia de dirección de personas

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE02. Planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.
- CE06. Diseñar e implementar sistemas que permitan la comunicación, la participación y el empoderamiento de las personas en las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Identificar puestos y empleados clave
- Desarrollar medidas que generen compromiso afectivo organizativo
- Elaborar acciones de retención de empleados
- Tomar conciencia de los costes de la rotación voluntaria
- Realizar actividades que favorezcan la captación del talento
- Aplicar las nuevas tecnologías a la gestión de personas

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Talento y empleados clave o estratégicos** : Talento y empleados clave o estratégicos
 1. **Talento y empleados clave o estratégicos** : Talento y empleados clave o estratégicos
2. **La rotación voluntaria y la retención: implicaciones estratégicas** : La rotación voluntaria y la retención: implicaciones estratégicas
 1. **La rotación voluntaria y la retención: implicaciones estratégicas** : La rotación voluntaria y la retención: implicaciones estratégicas
3. **Estrategias de retención empleados clave** : Estrategias de retención empleados clave
 1. **Estrategias de retención empleados clave** : Estrategias de retención empleados clave
4. **Captación del talento y E-RRHH** : Captación del talento y E-RRHH
 1. **Captación del talento y E-RRHH** : Captación del talento y E-RRHH

OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

1. Talento y empleados clave o estratégicos
2. La rotación voluntaria y la retención: implicaciones estratégicas
3. Estrategias de retención empleados clave
4. Captación del talento y E-RRHH

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Zoom work place)

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
- 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
- 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 análisis, síntesis e interpretación de la información
- CG02. Capacidad y habilidades de liderazgo
- CG03. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- CG06. Capacidad para tomar decisiones con autonomía y valores éticos en materia de dirección de personas

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE02. Planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.
- CE06. Diseñar e implementar sistemas que permitan la comunicación, la participación y el empoderamiento de las personas en las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Identificar puestos y empleados clave
- Desarrollar medidas que generen compromiso afectivo organizativo
- Elaborar acciones de retención de empleados
- Tomar conciencia de los costes de la rotación voluntaria
- Realizar actividades que favorezcan la captación del talento
- Aplicar las nuevas tecnologías a la gestión de personas

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Dolan, Simon, Valle Cabrera, Ramón et al. (2007): La gestión de los Recursos Humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Mc Graw Hill. ISBN: _978-84-481-5654-1
- Gómez-Mejía, Luis. R; Balkin, David. B; Cardy, Robert (2016): Dirección de Recursos Humanos. . Ed.Pearson Educación.. ISBN: 9788490352984
- Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusi, P. (2012): Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. . Editorial UOC. ISBN: 9788490296585
- Rubió, T. (2016): Recursos humanos : dirección y gestión de personas en las organizaciones. . Octaedro (Barcelona). ISBN: 9788499218236
- Soriano Velasco, A. (2020): Organización empresarial y de recursos humanos. . ICB, Interconsulting Bureau (Málaga).. ISBN: 9788490216163

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Griffith y Horn (2012): Retained Valued employees. . Sage Publications. USA. ISBN: 9781452231242
- Boada-Grau, J. (2009): La solución de conflictos en empresas y organizaciones... Pirámide.. ISBN: 978-84-368-2290-8
- Boada-Grau, J. (2001): Capital Humano: 52 casos. Manual de Supuestos Prácticos sobre Gestión de Recursos Humanos y Procesos Organizacionales.. Granica.. ISBN: 9788475778983
- Valero Matas, J. A. (Director) et al. (2010): Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales.. Pirámide. ISBN: 9788436824100

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[Gestión de RRHH](http://manual“gestiónderrhh”online(https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahukewijsetyvgahuf5uakhta4cuwqfjaeegqjchac&url=https%3a%2f%2fcucjonline.com%2fbiblioteca%2ffiles%2fManual%20básico%20de%20RRHH%20de%20Gómez-Mejía%20et%20al.%20(2006).pdf)([http://manual“gestiónderrhh”online\(https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahukewijsetyvgahuf5uakhta4cuwqfjaeegqjchac&url=https%3a%2f%2fcucjonline.com%2fbiblioteca%2ffiles%2fManual%20básico%20de%20RRHH%20de%20Gómez-Mejía%20et%20al.%20\(2006\).pdf](http://manual“gestiónderrhh”online(https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahukewijsetyvgahuf5uakhta4cuwqfjaeegqjchac&url=https%3a%2f%2fcucjonline.com%2fbiblioteca%2ffiles%2fManual%20básico%20de%20RRHH%20de%20Gómez-Mejía%20et%20al.%20(2006).pdf))

Manual básico de RRHH de Gómez -Mejía et al. (2006), está en abierto en internet

[Capital humano](http://www.capitalhumano.es/) (<http://www.capitalhumano.es/>)

Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.

[Area RH](http://www.arearh.com)(<http://www.arearh.com>)

Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.

[Los recursos humanos](http://www.losrecursoshumanos.com)(<http://www.losrecursoshumanos.com>)

Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.

[RRHH Digital](http://www.rhhdigital.com)(<http://www.rhhdigital.com>)

Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.

[SEPE](http://www.sepe.es)(<http://www.sepe.es>)

Servicio Público de Empleo Estatal

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

Se describe a continuación la metodología aplicada

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 asincrónica, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades 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 grupos 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 asincrónico 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 :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Talento y empleados clave o estratégicos
CM2	La rotación voluntaria y la retención
CM3	Estrategias de retención de empleados clave
CM4	Captación del talento y E-RRHH
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluación continua (60%)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluación final (40%)	1. Prueba de evaluación final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

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 con un peso del 60% sobre la nota final.

Para superar la evaluación continua, el alumno debe obtener una media de igual o superior a 5 entre todas las actividades. En el caso de no superar la evaluación continua, se guardan para la convocatoria extraordinaria las notas de aquellas actividades aprobadas, no pudiendo volver a presentarlas.

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 deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua (entrega de trabajos) se desarrollarán según se indica y, para ser evaluadas, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha prevista y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán trabajos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios establecidos por el profesor.
- 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 asignatura.
- Cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- Las actividades de evaluación continua (tipo test) se desarrollarán con anterioridad a la realización de las pruebas de evaluación final de la asignatura

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo aproximado de 20 días lectivos desde la fecha fin de fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se completará con una **evaluación final**, que se realizará al finalizar el periodo lectivo de cada asignatura. Los exámenes serán eminentemente prácticas, de manera que, los alumnos podrán disponer de los apuntes y consultarlos, (solo en formato digital) durante la realización de la prueba.

Para resolver el examen, los alumnos deberán descargar el enunciado de la prueba y una vez cumplimentado, subirlo en el espacio correspondiente del campus virtual

La prueba **supondrá un 40%** de la calificación sobre la nota final de la asignatura.

- El alumno tendrá la posibilidad, siempre dentro de los tres días siguientes a la publicación de las notas, a renunciar a su calificación, y presentarse en la siguiente convocatoria
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma. DOCENTE
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se registrará por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud"

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.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

De igual modo si el alumno no entrega ninguna actividad de evaluación continua, obtendrá la calificación de "No presentado", con independencia de que haya aprobado la prueba de evaluación final, en cuyo caso, se le guardaría su calificación para la convocatoria extraordinaria

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluación continua (60%)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluación final (40%)	1. Prueba de evaluación final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

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 las pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria.

Para la convocatoria extraordinaria se guardan las calificaciones de las actividades de evaluación continua y prueba de evaluación final, superadas por el estudiante (nota superior o igual a 5), no permitiéndose volver a realizarlas.

- En convocatoria extraordinaria, el alumno solo podrá entregar las actividades de evaluación continua no superadas, guardándose la calificación de las aprobadas.
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma.
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se registrará por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud".

En la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final, de la misma forma que en la convocatoria ordinaria.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario superar tanto la evaluación continua como la evaluación final para aprobar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

	SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas de respuesta corta		20%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo		20%
Pruebas objetivas		10%
Trabajos y proyectos		50%