DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos
PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Publicidad y Relaciones Públicas (SGR-PUBLI)
GRUPO: 2526-O1
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Optativa (OP)
ECTS: 6,0
CURSO: 4º
TEMPORALIDAD: 1º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:
Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL DOCENTE

NOMBRE Y APELLIDOS: SERGIO EDÚ VALSANIA
EMAIL: sedu@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00

CV DOCENTE:

- DOCTOR en Psicología . Tesis Doctoral (CUM LAUDE): Influencia del Liderazgo Auténtico en las Conductas Extra-rol de los empleados.
- MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO en Investigación en Psicología. Especialidad: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- EXPERTO UNIVERSITARIO en Diagnóstico y Educación de los Alumnos con Alta Capacidad.
- MÁSTER en Coaching Personal, Ejecutivo y Empresarial. Plan Acreditativo de Formación en Coaching, certificado por Asoc. Española de Coaching (ASESCO)
- Certificado de Aptitud Pedagógica (UCM)
- LICENCIADO en Psicología. Especialidad: Psicología Clínica

Otra formación de interés:
Toward policy relevant Entrepreneurship research from a psychological perspective: Advanced Research Methods. Erasmus Universitiy of Rotterdam

- Curso 2016/2017 Director online de TFM. Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)
- Desde abril de 2017 Profesor-tutor online en el área de RRHH en la Escuela de Negocios y Dirección (ENyD).
- Curso 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 Profesor universitario (UEMC):
- Grado Oficial Universitario en Publicidad y RRPP: Asignatura: Gestión de Recursos Humanos
- Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Asignatura: Implicación y Diálogo: Liderazgo
- Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Director TFM

CV PROFESIONAL:

Abril 2017- Actualmente TUTOR RECURSOS HUMANOS ENyD Business School Impartición de clases magistrales on line. Desarrollo y corrección de pruebas de
evaluación.
Desde 2008 – 2018 DOCENTE ACREDITADO DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD
2017-2018 INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-SSGE0109 (340 hrs. X 2 ediciones)
2013-2017 DOCENCIA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPLEOSSCE0110 (310 hrs. X 5 ediciones)
2008-2011 FORMADOR OCUPACIONAL (Formador de Formadores) Plan F.I.P. (340 hrs. X 3 ediciones)
Entidades: Fund. Laboral de la Construcción- CIFESAL- Fondo de Promoción y Desarrollo Profesional Formación- Fund- Hábitat Entorno, Economía y Sociedad-

Instituto Certificado de Empleo-Gala Formación.
Desde 2006 – Actualmente FORMADOR / COACH in company – COACH
CURSOS IMPARTIDOS: Habilidades Directivas y Liderazgo- Diseño y Evaluación de Proyectos- Gestión de RRHH
Entidades: Hedima, SGS Technos- CEIM- Cámara de Comercio e Industria de Madrid, CIFESAL, CDM Formación, Céfora Formación- Foco Consultores 2003-2010 ORIENTADOR LABORAL-Programa OPEA
Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.
2002-2006 EDUCADOR Y TERAPEUTA EN ADICCIONES CES-Proyecto Hombre. Intervención Cínica en Adicciones desde el modelo Cognitivo- Conductual

CV INVESTIGACIÓN:

Laguía, A., Edú-Valsania, S., Navas-Jiménez, M. C., Molero, F. y Moriano, J. A. (2025). Liderazgo de base segura: teoría e investigación. Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology, 55(2), 27-39.

García-Guiu, C., Vadillo, N., Laguía, A., Moriano,, J.A., Molero, F., Lozano, N., Trujillo, F.J y Edú-Valsania, S. (2025). Liderazgo de servicio: fundamentos y formación en las organizaciones de defensa y seguridad. Gracián. Revista de investigación universitaria, 1(1), 9-23.

Navas-Jiménez, M.C; Laguía, A; Recio, P; García-Guiu, C; Pastor, A; Edú-Valsania, S; Molero, F; Mario Mikulincer, M. y Moriano, J.A. (2025).The buffering effect of secure base leadership on the relationship between emotional demands and burnout: A multilevel study among military officer cadets.. Acta Psychologica, 255

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J.A. (2025). Interpersonal Dynamics of Authentic Leadership: Effects on Support Perception and Workplace Procrastination. Psychology International, 7(1), 1-21.

2024 COMUNICACIÓN EN CONGRESO. García-Guiu, C; Laguía, A; Moriano, J.A; Vadillo, N; Lozano, N; Trujillo, F; Molero, F. and Sergio Edú-Valsania. Liderazgo de servicio, eficacia y cohesión en las organizaciones militares. Estudio de su relación en el contexto docente de la enseñanza superior. XI Congreso Nacional de I+D en Defensa y Seguridad (DESEi+d 2024). Jaén. Noviembre

Navas-Jiménez, M.C; Laguía, A; Recio, P; García-Guiu, C; Pastor, A; Edú-Valsania, S; Molero, F; Mario Mikulincer, M. y Moriano, J.A. (2024). Secure Base Leadership in military training: enhancing organizational identification and resilience through work engagement. Frontiers in Psychology, 15

Edú-Valsania, S.; Laguía, A.; Moriano, J.A. (2023) Validation and adaptation of the multidimensional servant leadership scale in Spanish population. Current Psychology, 42 p. 13050-13060.
COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Edú-Valsania, S.; Navas-Jiménez, M.C; Laguía, A.; Moriano, J. A. (2022) influencia del liderazgo de base segura en el bienestar psicosocial de los subordinados en el ámbito militar. VIII Congreso Internacional en Contextos Psicológicos, Educativos y de la Salud.
Edú-Valsania, S.; Laguía, A.; Moriano, J. A. (2022) Burnout: A Review of Theory and Measurement. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(3), p. 1780.

CAPÍTULO DE LIBRO: Edú-Valsania, S. y Moriano, J.A. (2019). Burnout: Síndrome de estar quemado en el trabajo. En Moriano León, J.A; Topa Cantisano, G; y García Ael, C. Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Sanz y Torres., pp. 43-79. ISBN: 9788417765934
COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Edú-Valsania, S; Laguía, A. y Moriano, J.A. ¿Cómo evitar la procrastinación de los trabajadores? El papel del Liderazgo Auténtico. VI Congreso Nacional de Psicología. Vitoria- Gasteiz, Julio 2019.
COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Edú-Valsania, S; y Moriano, J.A Adaptación y validación de la escala multidimensional de Liderazgo de Servicio en población española. VI Congreso Nacional de Psicología. Vitoria-Gasteiz, Julio 2019.
Morell-Gomis, R; Irles Lloret, D; Moriano, J.A; Edú-Valsania, S; & Laguía Gonzalez, A. (2018). Predicting cannabis use among adolescents in four European Countries: combining personal values and the theory of planned behaviour. Addiction Research & Theory. https://doi.org/10.1080/16066359.2018.1443214

PONENCIA EN CONGRESO: Liderança e Empreendedorismo (Liderazgo y Emprendimiento). Cámara Municipal de

Vila Nova de Gaia- Porto (PORTUGAL), 15 Diciembre 2017.
Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., & Molero, F. (2016). Authentic Leadership and employees´ Intrapreneurial Behaviour. Cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. International Entrepreneurship and Management Journal, 12(1), pp 131-151.
Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., & Molero, F. (2016). Authentic Leadership and employee knowledge sharing behavior. Mediation of the innovation climate and workgroup identification. Leadership & Organization Development Journal, 37(4), pp 487-506.
CAPÍTULO DE LIBRO: Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., y Molero, F. (2016). Liderazgo Auténtico en las organizaciones. En VV.AA. Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Sanz y Torres: Madrid. pp 179-216. ISBN: 978-84- 15550-83-9
CAPÍTULO DE LIBRO: Edú-Valsania, S., y Moriano, J.A. (2016). Conductas Extra-rol en el Trabajo. En VV.AA. Psicología del Trabajo: Conceptos Clave y Temas Emergentes. Sanz y Torres: Madrid. pp. 239-280. ISBN: 978-84-16466-28-3
COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Liderazgo Auténtico y conductas de los empleados de compartir conocimiento. I Congreso de la Sociedad Científica Española de Psicología Social. Sevilla, Noviembre 2014. Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., Molero, F. & Topa, G. (2012). Authentic Leadership and its effect on employees´ organizational citizenship behaviours. Psicothema, 24(4), pp 561-566. Edú-Valsania, S. (2005) Coaching para el Desarrollo Profesional. Coaching Magazine, 1 (1), 32-33.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura dotará al alumno de los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa y sobre la situación actual de los recursos humanos en el sector publicitario. Función de Recursos Humanos. Dirección estratégica de Recursos Humanos. Preparación, selección, desarrollo, evaluación y compensación de los recursos humanos. Habilidades directivas.

CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS PREVIAS.
El alumno fundamentará el desarrollo de esta asignatura sobre los conceptos básicos de la asignatura de Empresa y Marketing, Estructura y organización de las empresas de comunicación.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA.
La asignatura, con carácter optativo, pertenece a la materia Dirección y gestión de la comunicación corporativa Gestión de Recursos Humanos es una asignatura que ofrece al alumno herramientas necesarias para el desarrollo de competencias más específicas relacionadas con la gestión empresarial, específicamente, como su propio nombre indica, con la gestión y el valor que aportan las personas a la organización.

IMPORTANCIA DE LA ASIGNATURA PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL.
La asignatura es fundamental desde el punto de vista profesional, ya que dota al alumno de los fundamentos en la gestión de los recursos humanos, necesarios para ejercer funciones de administración o dirección en el mundo empresarial. El Graduado tendrá las competencias necesarias para ser capaz de tomar decisiones sobre la organización y gestión de los recursos humanos de la forma más eficaz y eficiente posible, bajo el principio de economicidad.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Gestión de Recursos Humanos**
    1. BLOQUE DE CONTENIDO 1: Introducción y conceptos generales de la Función de Recursos Humanos. : 1.1. Contextualización de la función de RRHH. 1.2. Caracterización de la función de recursos humanos y principales contenidos de la función de recursos humanos en la empresa. 1.3. Cambios que están afectando a la función de RRHH. 1.4. Dirección estratégica de RRHH. 1.5. Situación de los RRHH en el Sector Publicitario. El mundo de la publicidad hoy.
    2. BLOQUE DE CONTENIDO 2: Planificación de los RRRHH. : 2.1. Objetivos y principios básicos de la

planificación de plantilla. 2.2. Proceso de planificación. 2.3. Sistemas de información de RRHH. 2.4. Diseño y análisis de puestos de trabajo. 2.5. Enriquecimiento del puesto.
3. BLOQUE DE CONTENIDO 3: Reclutamiento, Selección de personal y Orientación. : 3.1. Reclutamiento. 3.2. Selección de personal. 3.3. Plan de acogida y orientación.
4. BLOQUE DE CONTENIDO 4: Desarrollo y fidelización de RRHH. : 4.1. Formación y desarrollo del capital humano 4.2. Planes de carrera. 4.3. Evaluación del desempeño
5. BLOQUE DE CONTENIDO 5: La gestión de RRHH por competencias. : 5.1. Concepto de competencia en la empresa 5.2. Tipos y clasificación de competencias 5.3. Gestión de competencias
6. BLOQUE DE CONTENIDO 6: Habilidades directivas. : 6.1. Introducción 6.2. Habilidades directivas 6.3. El líder-coach

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 GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis, síntesis y juicio crítico
- CG02. Capacidad para trabajar en equipo
- CG03. Capacidad de liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor
- CG04. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para desarrollar el pensamiento creativo
- CG08. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético en la práctica profesional
- CG10. Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG16. Capacidad para desarrollar habilidades interpersonales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE01. Capacidad y habilidad para comprender y expresarse correctamente con fluidez y eficacia comunicativa en las lenguas propias de manera oral y escrita con aplicación a los distintos medios
- CE03. Capacidad y habilidad para utilizar los sistemas, recursos informáticos y tecnologías de la información y la comunicación y sus aplicaciones interactivas
- CE74. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CE78. Capacidad para dirigir, gestionar y desarrollar el capital humano de la empresa

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Aprender a mantener la satisfacción dentro de la organización.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Alles, Marta A. (2014, Nueva Edición): DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS: GESTIÓN POR COMPETENCIAS, VOLUMEN 1.. Ediciones Granica. ISBN: 9789506414771

- Dolan, Simon L. (2007, 3ª edición): LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. Ed. Mcgraw-Hill / Interamericana de España. ISBN: 9788448139278
- Alles, Marta A. (2011): LAS 50 HERRAMIENTAS DE RECURSOS HUMANOS QUE TODO PROFESIONAL DEBE CONOCER. Ediciones Granica. ISBN: 9789506416201

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Lévy-Leboyer, Claude (2004): FEED BACK DE 360º. Gestión 2000. ISBN: 9788480887120
- Puchol, Luis (2007 7ª edición actualizada): DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.. Díaz de Santos. ISBN: 9788479788315
- Vilallonga, Mariano (Coord.) (2003): COACHING DIRECTIVO: DESARROLLANDO EL LIDERAZGO. FUNDAMENTOS Y PRÁCTICA DEL COACHING. Ariel SA. ISBN: 9788434448360
- Eneka Albizu Gallastegi Y Jon Landeta (Edición 2013): DIRECCION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS: TEORIA Y PRACTICA. Pirámide. ISBN: 9788436829525

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripcion

REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES/ JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY(https://journals.copmadrid.org/jwop/)
Investigaciones empíricas de interés en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Recursos Humanos, Comportamiento Organizacional, Psicología del Personal, así como sobre los aspectos conductuales, cognitivos y neurocientíficos de las relaciones laborales, ergonomía y factores humanos.

SISTEMA ONET(https://www.onetonline.org/)
web en inglés de referencia sobre el sistema de ocupaciones en EEUU. Muy útil para descripción de puestos de trabajo e identificación de competencias y aptitudes profesionales. Dispone versión en español

RRHH DIGITAL(http://www.rrhhdigital.com)
Periódico digital sobre temas de actualidad en el área de RRHH

EQUIPOS y TALENTO(http://www.equiposytalento.com)
Revista digital de temas actuales sobre RRHH

REVISTA DE RECURSOS HUMANOS(https://revistarecursoshumanos.com/)
Magazine digital sobre temas de actualidad en el sector de los RRHH

HARVARD DEUSTO(https://www.harvard-deusto.com/recursos-humanos)
Harvard Deusto publica artículos de recursos humanos, una de las áreas más importantes de la empresa: la gestión de los RRHH es un área muy importante en el global de la estrategia de la empresa

OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

JOURNAL OF HUMAN RESOURCES http://jhr.uwpress.org/

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

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 OpenCampus, 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 tres sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio, otra antes de la evaluación parcial 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 si 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.

SESIONES EN TIEMPO REAL :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Funciones de RRHH
CM2	Planificación de plantillas

	Título
CM3	Reclutamiento y selección
CM4	Formación y Planes de Carrera
CM5	TU. Parc. Resolución de dudas y preparación de la prueba parcial
CM6	Evaluación del Desempeño
CM7	Gestión por competencias
CM8	HH Directivas: El Directivo coach
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.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1. Debate grupal (Foro)	12
	2. Defensa Actividad 1 (Defensa)	12
	3. Actividad 3 (Entrega individual)	24
	4. Defensa Actividad 3 (Defensa)	12
Evaluacion 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 deberá obtener al menos un 5 en la nota total de la evaluación continua, de lo contrario, deberá acudir a la convocatoria extraordinaria para superarla. Si una pareja de actividades (entrega individual o foro de debate y su defensa) tiene una nota de 5 o superior en la convocatoria ordinaria, dicha nota se conservará en la convocatoria extraordinaria, no pudiéndose volver a entregar por el estudiante. No se guardan notas de parejas de actividades suspensas.

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 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 actividades entregadas 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 se desarrollarán con anterioridad a la realización de las pruebas de evaluación final de la asignatura
- Si la asignatura tuviera actividad de laboratorio presencial, su asistencia será obligatoria para superar 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 complementará con una **evaluación final** que se realizará al finalizar el periodo lectivo en cada asignatura. La prueba constará de parte práctica y teórica, suponiendo un 40% de la calificación sobre la nota final.

La evaluación final de la asignatura se desarrollará del siguiente modo:

- A mitad de cada semestre se ofrece al a alumno el poder realizar de forma voluntaria un parcial para eliminar materia.
- Para eliminar la materia es necesario que el alumno lo supere al menos con un 5. En este caso, se le guardaría la nota del parcial hasta la convocatoria extraordinaria. El alumno sólo podrá presentarse a la segunda parte de la asignatura bien en convocatoria ordinaria o extraordinaria.
- En convocatoria ordinaria, la prueba final constará de dos exámenes (primera y segunda parte de la asignatura)
    - En el caso de que el alumno hubiera superado y eliminado materia con el primer parcial, sólo se presentará a la segunda parte. Para superar la asignatura se hará la media siempre que en la segunda parte se obtenga al menos un 4 y la media supere el 5.
    - En el caso de que el alumno no hubiera superado el primer parcial, se podrá presentar a ambas partes. Para superar la asignatura se hará la media de ambas partes siempre que se obtenga al menos un 4 en cada una y la media supere el 5.
- 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.
- 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 regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud"

La nota final se corresponderá con la media aritmética del resultado obtenido en cada una de las partes. En caso de no superación, se guarda la parte aprobada para 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, 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.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	12
	2. Defensa Actividad 1 (Defensa)	12
	3. Actividad 3 (Entrega individual)	24
	4. Defensa Actividad 3 (Defensa)	12
Evaluacion 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 parejas de actividades de evaluación continua y pruebas de evaluación (parcial y final), superadas por el estudiante (nota superior o igual a 5), no permitiéndose volver a realizarlas.

- En convocatoria extraordinaria, la prueba final también constará de dos exámenes (primera y segunda parte de la asignatura)
  - En el caso de que el alumno hubiera superado el parcial (al menos un 5) o una de las partes en convocatoria ordinaria (al menos un 5), esta calificación se mantiene para la extraordinaria, presentándose el alumno sólo a lo suspenso. Para superar la asignatura se hará la media entre lo aprobado en ordinaria y la calificación que haya sacado en extraordinaria siempre que se obtenga al menos un 4 y la media supere el 5.
  - En el caso de que el alumno tuviera que presentarse a ambas partes, para superar la asignatura se hará la media siempre que se obtenga al menos un 4 en cada parte y la media supere el 5.
- En convocatoria extraordinaria, el alumno solo podrá entregar las parejas de 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 regirá 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 ejecución de tareas reales y/o simuladas	18%
Pruebas de respuesta corta	10%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	10%
Pruebas objetivas	20%
Pruebas orales	12%
Sistemas de heteroevaluación	18%
Trabajos y proyectos	12%