

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos

PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Ingeniería de Organización Industrial (PGR-IOINDUST)

GRUPO: 2526-T1

CENTRO: Escuela Politécnica Superior

CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatoria (OB)

ECTS: 6,0

CURSO: 3º

TEMPORALIDAD: 2º 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: CELIA MARTÍN SIERRA

EMAIL: cmartins@uemc.es

TELÉFONO: 983 00 10 00

HORARIO DE TUTORÍAS: Lunes a las 11:00 horas

CV DOCENTE:

Celia Martín Sierra es Doctora en Organización de empresas (2011) por la Universidad de Valladolid, Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la misma Universidad y Master en Dirección de Recursos Humanos por la Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Valladolid. Acreditada como Contratada Doctora y como Profesora de Universidad Privada tanto por la ANECA como por la ACSUCYL.

Su experiencia docente se centra en asignaturas vinculadas a la dirección y organización de empresas y a la dirección de recursos humanos y gestión del talento. Viene impartiendo asignaturas del área de Organización de Empresas desde el curso 2012-13 en la Universidad Europea Miguel de Cervantes. Previamente, durante 10 años, fue docente investigadora en el Dpto. de Organización de Empresas y CIM de la Universidad de Valladolid. Actualmente pertenece al Dpto. de Ciencias Sociales de la Universidad Europea Miguel de Cervantes e imparte docencia tanto presencial como on line en diversas titulaciones de la UEMC (Grados y Máster), y participa en distintos proyectos de innovación educativa (PIE) de la UEMC relativos al emprendimiento, desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, outdoor training, aprendizaje colaborativo a través de LegoSeriousPlay, o artes escénicas. Formada en Terapia Gestalt y gestión emocional.

CV PROFESIONAL:

Su experiencia profesional se ha centrado principalmente en el área de Recursos Humanos de importantes empresas Castellanoleonesas y en la consultoría organizativa y de recursos humanos, en la Consultora de formación y organización empresarial FORMACAL, SL. perteneciente a FORMAGRUPPO.

CV INVESTIGACIÓN:

Ha publicado diversos capítulos de libros y artículos en revistas científicas nacionales e internacionales, ha impartido conferencias, presentado trabajos en congresos nacionales e internacionales del ámbito de la dirección de empresas y la gestión y dirección de RRHH y ha colaborado como investigadora en diversos proyectos de investigación regionales y nacionales.

Sus líneas de investigación se centran en la gestión de recursos humanos, especialmente a la retención y desarrollo del capital humano y su relación con la innovación. Así como en el trabajo en equipo, el desarrollo del capital afectivo-emocional, la humanidad en las organizaciones. Actualmente pertenece a un grupo de investigación de reciente creación en la UEMC: Grupo HOS- dedicado al estudio de las organizaciones con mayor

grado de "humanidad".

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura es de carácter obligatorio perteneciente a la materia *Administración y dirección de empresas*.

Gestión de Recursos Humanos es una asignatura del tercer curso del grado en Ingeniería y Organización Industrial que ofrece al alumnado las herramientas necesarias para el desarrollo de competencias específicas relacionadas con el área de los recursos humanos en la gestión empresarial, en concreto, se centra en la gestión de personas y prácticas básicas en gestión de recursos humanos. La asignatura dota al alumnado de los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa/organización y revisa el rol actual de los recursos humanos en las empresas y organizaciones del s.XXI. La asignatura aborda la Función de Recursos Humanos, Preparación, la Planificación, Selección, Desarrollo, Evaluación y Compensación de los recursos humanos, y además de ciertas habilidades directivas, así como adentrarse en la visión estratégica de la Dirección de Recursos Humanos.

El desarrollo de esta asignatura se apoya sobre conceptos básicos de la asignatura *Economía de la Empresa* que se imparte en curso previo del Grado y, por ello, se recomienda haberla cursado antes.

La asignatura *Gestión de Recursos Humanos* es fundamental desde el punto de vista profesional, ya que dota al alumnado de ingeniería de organización industrial de los fundamentos en la gestión de personas necesarios para ejercer funciones de administración o dirección de recursos humanos en el mundo empresarial. El Graduado en Ingeniería y Organización Industrial, por su perfil, necesita desarrollar las competencias necesarias para tomar decisiones sobre la organización del trabajo y gestión equipos, organizar plantillas, motivar, evaluar rendimiento, etc. además de ser capaces de valorar la importancia estratégica y el valor que las personas aportan al éxito empresarial en el s. XXI. Las competencias a desarrollar con esta asignatura son básicas para puestos de alta y media dirección en ingeniería/sector industrial puesto que estos profesiones muy habitualmente deben gestionar, organizar y dirigir equipos de personas. Esta asignatura se recomienda como imprescindible cursarla previamente a la asignatura de 4º curso "dirección y liderazgo de equipos".

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Qué es la función de Recursos humanos** : Conocer qué es el área y la función de Recursos humanos en las empresas actuales
 1. TEMA 1: La función de los recursos humanos en la empresa y su valor estratégico. : La función de recursos humanos como algo estratégico.
2. **Prácticas y políticas de RRHH** : Conocer las principales prácticas que se realizan en el ámbito de las gestión de personas
 1. TEMA 2: Planificación de plantillas : Conocer cómo planificar plantillas y realizar descripciones de puestos de trabajo
 2. TEMA 3: Reclutamiento y selección de Recursos Humanos. : Definir y llevar a cabo un proceso de selección
 3. TEMA 4: Compensación y retribución de los recursos humanos : Conocer cómo definir y desarrollar sistemas de retribución-compensación
 4. TEMA 5: Desarrollo y Evaluación de Desempeño de los recursos humanos. : Conocer modos de desarrollar y evaluar el rendimiento de los empleados
3. **Liderazgo y Dirección estratégica de Recursos humanos** : Conocer la importancia de la dirección estratégica, el rol del líder y sistemas de relación interna en las organizaciones
 1. TEMA 6: Habilidades directivas, relaciones internas y visión estratégica de la DRH. : Introducción al liderazgo, sistemas de participación y comunicación interna. Dirección estratégica de RRHH.

OBSERVACIONES DEL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

La asignatura se estructura en los siguientes temas de diferente extensión y naturaleza.

TEMA 1: La función de los recursos humanos en la empresa y valor estratégico.

- 1.1. Las organizaciones y la relación laboral en la actualidad.
- 1.2. La Función de Recursos Humanos
- 1.3. Cambios que afectan a la Función de Recursos Humanos.
- 1.4. Valor estratégico de Recursos Humanos

TEMA 2: Planificación de plantillas.

- 2.1. La Planificación de Plantilla en las organizaciones y sus ventajas
- 2.2. Principios básicos y proceso de planificación de plantilla
- 2.3. Análisis, Descripción y Perfil de puestos de trabajo

TEMA 3: Reclutamiento y selección de Recursos Humanos.

- 3.1. El proceso de reclutamiento
- 3.2. El proceso de selección
- 3.3. El proceso de incorporación y acogida.

TEMA 4: Compensación y retribución de los recursos humanos

- 4.1. Filosofía de compensación de los recursos humanos
- 4.2. Sistemas de compensación-retribución de los recursos humanos

TEMA 5: Desarrollo y Evaluación de los recursos humanos.

- 5.1. Formación de Recursos Humanos y Desarrollo.
- 5.2. Evaluación del rendimiento de Recursos Humanos

TEMA 6: Habilidades directivas y Dirección estratégica de Recursos humanos

- 6.1. Introducción al liderazgo, sistemas de participación y comunicación interna.
- 6.2. Dirección estratégica de RRHH.

Estos contenidos se reforzarán con lecturas y trabajos que tendrán que realizar los alumnos sobre nuevas tendencias en la gestión de RRHH vinculadas a temas como Motivación, Liderazgo y trabajo en equipo, Gestión del tiempo, Creatividad, Networking y uso profesional de las redes sociales, Reclutamiento 2.0, Gestión de expatriados o Gestión de la diversidad, entre otros, u otro tipo de trabajos que la profesora expondrá con antelación suficiente.

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Pizarra. Cañón y demás material para realizar presentaciones en el aula con power point. Se utilizará la plataforma moodle para facilitar al alumnado la documentación relativa a cada tema. Bibliografía general de referencia (Biblioteca), prensa y revistas especializadas, laboratorios informáticos y acceso a internet, vídeos que se visualizarán durante las clases. Material facilitado a los alumnos durante las clases. También se utilizará la plataforma TEAMS para posibles tutorías extras o actividades a realizar por parte del alumnado. Se recomienda el uso de las herramientas de trabajo colaborativo del OFFICCE 365, disponible para toda la comunidad universitaria

UEMC.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- CB1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
- CB2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- CB3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
- CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

COMPETENCIAS GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis, síntesis e interpretación de la información
- CG02. Capacidad de organización y planificación
- CG03. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG04. Capacidad para comunicar de manera eficaz, tanto de forma oral como escrita, ideas y proyectos ante cualquier tipo de audiencia.
- CG06. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CG08. Capacidad para trabajar en equipo
- CG09. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético la práctica profesional
- CG10. Capacidad para desarrollar el pensamiento crítico y autocrítico
- CG11. Capacidad de aprendizaje autónomo (aprender a aprender)
- CG13. Capacidad y habilidades de liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE19. Capacidad para desarrollar un compromiso ético en el trabajo identificando las implicaciones que tiene este compromiso para las organizaciones empresariales
- CE23. Comprensión y dominio de la organización del trabajo y el factor humano, valoración de puestos de trabajo, conocimientos de derecho mercantil y laboral Competencias específicas profesionales.
- CE24. Capacidad para la Gestión de la Organización, la Gestión de Recursos Humanos

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Conocer los procedimientos adecuados para gestionar procesos de cambio en la empresa (change management)
- Analizar, diseñar y describir un perfil de puesto de trabajo
- Organizar los pasos básicos de un proceso de selección y evaluar el desempeño de los empleados en su puesto de trabajo para aplicar políticas de retribución y motivación de los recursos humanos

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Dolan, Simon; Valle Cabrera, Ramón y López Cabrales, Álvaro. (2014): La gestión de personas y del talento : la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI . McGraw-Hill. ISBN: 9788448185909
- Chiavenato, Idalberto (2000): Administración de recursos humanos. . Mc Graw Hill. ISBN: 85-224-2004-1
- Gómez-Mejía, Luis. R; Balkin, David. B; Cardy, Robert (2016): Dirección de Recursos Humanos. . Pearson Educación (Madrid). ISBN: 9788490352984.
- Porret Gelabert, Miquel (2016): Gestión de personas : manual para la gestión del capital humano en las organizaciones.. ESIC Madrid. . ISBN: 9788415986492.
- Valero Matas, Jesús, A.Coord. ; et al. (2010): Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales.. Pirámide. Madrid. . ISBN: 978-84-368-2410-0
- Roque Ricardo Rivas (2021): Ingeniería humana 1: Aspectos ergonómicos en el diseño industrial y en la producción. Archidocs LLC . ISBN: 9781643604152, 1643604155

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Sastre Castillo, Miguel Ángel y Aguilar Pastor, Eva María (2003): Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico. Madrid: Editorial. McGraw Hill.. ISBN: 84-481-3918-6.
- Lorenzo Hernández, Lidia (2010): Administración y dirección de recursos humanos II - Casos prácticos. Ediciones K&L ([S.l.]) . ISBN: 978-84-15001-31-7.
- Puchol, Luis (1995): Dirección y gestión de recursos humanos . ESIC (Madrid). ISBN: 84-7356-118-X.
- AENOR (2018): UNE-ISO 30405 : Gestión de recursos humanos : Directrices para el reclutamiento / Comité técnico CTN. AENOR. ISBN: no hay

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[Revista "Capital Humano"](http://www.capitalhumano.es/)(<http://www.capitalhumano.es/>)

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

(<http://aedipe.es>)

WEB de la Asociación Española de Dirección y desarrollo de personas.

(<http://www.areasrh.com/>)

Revista on line de temas de recursos humanos

(<http://www.losrecursoshumanos.com/>)

Revista on line de RRHH

(<http://www.infoempleo.com/>)

Web de temas de empleo y RRHH. Buscador de empleo.

(<http://www.capitalhumano.net/>)

Revista on line de RRHH y empresa

(<http://www.rrhmagazine.com>)

REvista de temas de RRHH

(<http://www.rrhdigital.com>)

Revista de RRHH

[Revista digital de ingeniería DYNA](https://www.revistadyna.com/inicio-dyna)(<https://www.revistadyna.com/inicio-dyna>)

Revista de ingeniería e industria

OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

Otras webs interesantes:

<http://www.tea-cegos.es>

<http://www.rrhh-web.com>

<http://www.asescoaching.org>

Instituto Nacional de estadística: www.ine.es

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: [/www.empleo.gob.es/index.html](http://www.empleo.gob.es/index.html) <https://www.sepe.es/>

Servicio Público de empleo Estatal: www.sepe.es

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

MÉTODO DIDÁCTICO:

Dentro de la asignatura el método didáctico se aplicará a través de clases expositivas en las que la profesora presenta los contenidos básicos de la asignatura, apoyándose en material facilitado previamente al alumnado.

MÉTODO DIALÉCTICO:

La metodología aplicada trata de equilibrar el desarrollo teórico y la realización de actividades prácticas. A medida que se avanza en la asignatura se realizarán actividades de forma individual o grupal, presentación grupal de trabajos, trabajos de grupo en clase, y realización de tareas propuestas por la profesora. Las incluirán actividades de debate e interacción entre el alumnado y alumnado-profesora.

Además, se podrá llevar a cabo alguna actividad complementaria, por ello la planificación de la asignatura se complementa con la posible asistencia a alguna actividad complementaria de extensión universitaria (visita empresa, charlas...) en formato presencial u *on line* orientadas a la adquisición de competencias transversales que impulsan la formación integral de los estudiantes.

MÉTODO HEURÍSTICO:

También se aplicará esta metodología a través de actividades grupales que requerirán de la iniciativa, trabajo autónomo y creatividad por parte del alumnado, para que así asuman un papel más activo en su proceso de aprendizaje y aprendan a través de “enseñar” e interaccionar con otros alumnos. A lo largo de la asignatura habrá actividades en las que se planteen problemas a los alumnos, y ellos con su experiencia, práctica y la observación y análisis de hechos, puedan definir soluciones eficaces. Además, en este curso, se aplicará alguna metodología más interactiva e innovadora como *flipped classroom* (aula invertida) o dinámicas de grupo y *role playing*, en alguna de los temas de la asignatura.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

La planificación de esta asignatura abarca 18 semanas. Las 15 primeras semanas son las semanas académicas que se dedicarán a la docencia y actividades en clase. Estas quince semanas se distribuyen del siguiente modo: las dos primeras semanas se dedican al tema 1 y conocer la naturaleza estratégica del área de recursos humanos en la actualidad, el segundo y tercer tema abordan la planificación y diseño de puestos de trabajo, el reclutamiento y selección que abarcarán las siguientes cinco semanas. Después, las siguientes 5 semanas se dedicarán a los temas 4 y 5 revisando los sistemas de compensación-retribución y los sistemas de desarrollo (formación y evaluación de rendimiento) en la empresa. Por último las semanas 13-14 de clases veremos el tema 6, en la semana 14 presentación oral del trabajo final grupal y la última semana de clase se dedicará a la realización de casos finales. La asistencia a las clases será especialmente relevante puesto que durante el transcurso de la asignatura se realizarán actividades prácticas evaluables, dinámicas de grupo con metodologías de participación activa del alumnado en su propio proceso aprendizaje. Del mismo modo habrá otras actividades* que se desarrollarán en el transcurso de las clases vinculadas a proyectos de innovación educativa (PIE) que incluyan un enfoque de *learning by doing*, aprendizaje entre iguales, o aplicación de *Lego Serious Play* (*estas actividades quedan condicionadas a la resolución y aprobación de los PIEs- Proyectos de Innovación educativa de la UEMC). Así mismo, en función del programa definitivo se podrá participar en alguna de las charlas o actividades de del LABORATORIO SOCIAL del curso 2025-26 o realizar alguna visita a empresa vinculándola con la asignatura. La semana 16 se dedicará a la realización de las 2 horas de tutoría intensiva para la preparación de las pruebas de evaluación finales en el

horario asignado por el Centro. Por último, durante las semanas 17 y 18 se realizará la prueba de evaluación final ordinaria (junio) en la fecha determinada desde la Dirección de la Escuela Politécnica.

Durante el cuatrimestre se podrán realizar tutorías individuales presenciales y/o por TEAMS en la hora de tutoría fijada o en cualquier otro horario acordado entre profesora y estudiante-s, previa solicitud por mail a la profesora.

Esta planificación es solo orientativa y puede ser modificada a criterio de la profesora, dependiendo de las circunstancias externas y la evolución del grupo. La profesora informará convenientemente a los alumnos de dichas modificaciones. Los sistemas de evaluación descritos en esta guía didáctica son sensibles tanto a la evaluación de las competencias como a los contenidos de la asignatura. La realización fraudulenta de cualquiera de las pruebas de evaluación, así como la extracción de información de las pruebas de evaluación, será sancionada según lo descrito en el Reglamento 7/2015, de 20 de noviembre, sobre Régimen Disciplinario de los Estudiantes, Arts. 4, 5 y 7 y dará lugar a la pérdida de la convocatoria correspondiente, así como al reflejo de la falta y de su razón en el expediente académico del alumno. Además, y en relación al uso de sistemas de Inteligencia Artificial.

1. *Alguna de las actividades son susceptibles de utilizar herramientas de inteligencia artificial de manera ética y responsable, lo que supone que su uso está destinado para conseguir más información, contrastar y ayudar de manera efectiva a fomentar la creatividad y enriquecer el aprendizaje activo. Así se entiende que la aplicación inapropiada como el traslado de la reproducción de las herramientas sin aportación y trabajo propio, representa un comportamiento inadecuado, que no cumple con los objetivos de las actividades y así se verá reflejado en su calificación.*

2. *La profesora podrá incorporar medidas de carácter aleatorio o fijo (sustentación oral del resultado, incluir variaciones en los enunciados, aplicaciones de los resultados a otros contextos, etc.), antes, durante o al finalizar cada actividad formativa, con el propósito de confirmar el uso apropiado de la herramienta de inteligencia artificial.*

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y EVALUACIONES:

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES:

Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	¿Se evalúa?	CO	CE
ACTIVIDADES 1				X												X	X	X
ACTIVIDADES 2							X									X	X	X
ACTIVIDADES 3												X				X	X	X
PRUEBA EVAL PARCIAL										X						X	X	X
ACTIVIDADES 4													X			X	X	X
TRABAJO GRUPAL														X		X	X	X

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA ORDINARIA:

Para la evaluación de esta asignatura se tendrá en cuenta: prueba parcial 1 de evaluación (30% de la calificación total de asignatura), prueba de evaluación 2 final en junio (30% calificación total de la asignatura), los trabajos y proyectos (20%), tareas reales/simuladas durante las clases (15%) y una presentación oral en clase a final de curso (5%). La suma de la calificación obtenida en todas estas pruebas compondrá la calificación total de la asignatura teniendo en cuenta una serie de condiciones que se explican en los siguientes párrafos.

La prueba de evaluación 1: se llevará a cabo aproximadamente en la semana 10-11 y abarcará los temas 1, 2 y 3. Aquellos alumnos que la aprueben (como mínimo deberán obtener un 5 sobre 10 puntos) eliminarán esa parte de la materia e irán a la prueba de evaluación 2-final con la parte de asignatura restante. Estas pruebas de evaluación consistirán en preguntas de pruebas objetivas, de respuesta corta y de desarrollo. La prueba de evaluación 2-final: se realizará en junio en la fecha de la convocatoria ordinaria de evaluación fijada por el Centro. A los estudiantes que vayan solo con la segunda parte de la asignatura, se les exige obtener como mínimo un 5 sobre 10 en dicha prueba para poder hacer media con la calificación de la prueba 1. Por contra, aquéllos alumnos que no hubieran superado la prueba de evaluación 1, realizarán en junio una prueba única total que aglutine todo el temario de la asignatura. Se exige que la media de estas dos pruebas (prueba evaluación 1 y prueba evaluación 2) o la nota de la prueba total (para los que vayan con toda la asignatura) sea como mínimo 5

sobre 10 para poder sumar las calificaciones de las actividades/trabajos evaluables, con esto se persigue asegurar que los alumnos acrediten superar un mínimo de conocimientos y competencias; de la suma de todo ello se obtendrá la nota total de la asignatura. La asignatura se considerará aprobada a partir de una puntuación de 5 puntos sobre 10 (5 inclusive). De cara a la evaluación se tendrá en cuenta la redacción y faltas de ortográficas que podrán minorar la calificación final. Además la defensa/presentación oral del trabajo final grupal será requisito imprescindible para poder puntuar la nota del trabajo final grupal (salvo causa justificada y comunicada a la profesora), si no se realizar la defesan oral, el trabajo grupal quedará calificado con un cero.

Esta planificación tiene un carácter meramente orientativo y podrá ser modificada a criterio del profesor/a, en función de circunstancias externas y de la evolución del grupo. La profesora informará convenientemente a los alumnos de dichas modificaciones. Los sistemas de evaluación descritos en esta guía docente son sensibles tanto a la evaluación de las competencias como de los contenidos de la asignatura. La realización fraudulenta de cualquiera de las pruebas de evaluación, así como la extracción de información de las pruebas de evaluación, será sancionada según lo descrito en el Reglamento 7/2015, de 20 de noviembre, de Régimen Disciplinario de los estudiantes, Arts. 4, 5 y 7 y derivarán en la pérdida de la convocatoria correspondiente, así como en el reflejo de la falta y de su motivo en el expediente académico del alumno.

Además, y en relación al uso de sistemas de Inteligencia Artificial.

1. alguna de las actividades son susceptibles de utilizar herramientas de inteligencia artificial de manera ética y responsable, lo que supone que su uso está destinado para conseguir más información, contrastar y ayudar de manera efectiva a fomentar la creatividad y enriquecer el aprendizaje activo. Así se entiende que la aplicación inapropiada como el traslado de la reproducción de las herramientas sin aportación y trabajo propio, representa un comportamiento inadecuado, que no cumple con los objetivos de las actividades y así se verá reflejado en su calificación.

2. La profesora podrá incorporar medidas de carácter aleatorio o fijo (sustentación oral del resultado, incluir variaciones en los enunciados, aplicaciones de los resultados a otros contextos, etc.), antes, durante o al finalizar cada actividad formativa, con el propósito de confirmar el uso apropiado de la herramienta de inteligencia artificial.

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria de julio (convocatoria extraordinaria) el sistema de evaluación será el siguiente: se mantendrá la nota de los trabajos y proyectos (20%), de las tareas (15%) y la exposición oral (5%) (se elabora rúbrica de evaluación como evidencia) a aquellos alumnos que los hayan realizado durante el curso y se dará la oportunidad de entregar dichas actividades y trabajos de forma individual a los alumnos que no los hubieran realizado antes (o los tuvieran suspensos); el resto de la evaluación se compone de pruebas objetivas (10%), pruebas de respuesta corta (20%) y pruebas de desarrollo (30%). Se exige tener el examen aprobado (mínimo un 5 sobre 10) para poder sumar la parte de evaluación continua (actividades, trabajos). Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria de julio se considerará aprobado a partir de una nota total de 5 puntos sobre 10 (5 inclusive).

La planificación de la evaluación tiene un carácter meramente orientativo y podrá ser modificada a criterio del profesor, en función de circunstancias externas y de la evolución del grupo. Los sistemas de evaluación descritos en esta guía docente son sensibles tanto a la evaluación de las competencias como de los contenidos de la asignatura. La realización fraudulenta de cualquiera de las pruebas de evaluación, así como la extracción de información de las pruebas de evaluación, será sancionada según lo descrito en el Reglamento 7/2015, de 20 de noviembre, de Régimen Disciplinario de los estudiantes, Arts. 4, 5 y 7 y derivarán en la pérdida de la convocatoria correspondiente, así como en el reflejo de la falta y de su motivo en el expediente académico del alumno.

Además, y en relación al uso de sistemas de Inteligencia Artificial.

1. alguna de las actividades son susceptibles de utilizar herramientas de inteligencia artificial de manera ética y responsable, lo que supone que su uso está destinado para conseguir más información, contrastar y ayudar de manera efectiva a fomentar la creatividad y enriquecer el aprendizaje activo. Así se entiende que la aplicación inapropiada como el traslado de la reproducción de las herramientas sin aportación y trabajo propio, representa un comportamiento inadecuado, que no cumple con los objetivos de las actividades y así

se verá reflejado en su calificación.

2. La profesora podrá incorporar medidas de carácter aleatorio o fijo (sustentación oral del resultado, incluir variaciones en los enunciados, aplicaciones de los resultados a otros contextos, etc.), antes, durante o al finalizar cada actividad formativa, con el propósito de confirmar el uso apropiado de la herramienta de inteligencia artificial.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas objetivas	10%
Pruebas de respuesta corta	20%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	30%
Pruebas orales	5%
Trabajos y proyectos	20%
Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas	15%