DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Habilidades Directivas y Gestión del Cambio
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (OMA-DIRGES)
GRUPO: 2526-O1
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatoria (OB)
ECTS: 6,0
CURSO: 1º
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 (UNED)
Tesis Doctoral (CUM LAUDE): Influencia del Liderazgo Auténtico en las Conductas Extra-rol de los empleados.

* MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO en Investigación en Psicología (UNED)
Especialidad: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

* EXPERTO UNIVERSITARIO en Diagnóstico y Educación de los Alumnos con Alta Capacidad. (UNED).

* 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. (UNED) 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, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 Profesor universitario (UEMC):

o Grado Oficial Universitario en Publicidad y RRPP: Asignatura: Gestión de Recursos Humanos
o Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Asignatura: Implicación y Diálogo: Liderazgo
o 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 EMPLEO- SSCE0110 (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:

Edú-Valsania, S., García-Guiu, C., Vadillo-Bengoa, N., Laguía, A, Moriano, J.A, Trujillo-Pacheco, F.J., Lozano_Dicha, N. (2025) Psychometrics Properties of the Self-reported Spanish Version of the Multidimensional Servant Leadership Scale in Military Context. Revista Latinoamericana de Psicología, 57(1), 120-128.

Vadillo, N., Edú-Valsania, S., Lozano, N., Trujillo, F. y García-Guiu, C. (2025) El autoliderazgo en los centros de formación militar, su desarrollo a través de diarios personales y del liderazgo de servicio. En Inteligencia artificial: oportunidades y desafíos para la seguridad y la defensa (pp. 267- 272). Ministerio de Defensa. Cátedra Miguel de Cervantes (Ed.).

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.

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) Exploring the Positive Impact of Secure Base Leadership: Work Engagement as a Mediator in Fostering Organizational Identification and Resilience. *Frontiers in Psychology*

COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Navas-Jiménez, M.C; Laguía, A; Edú-Valsania, S; Molero, F; y Moriano, J.A. El liderazgo de base segura como promotor del intraemprendimiento en el ámbito sanitario. VI Congreso de la Sociedad Científica Española de Psicología Social y XVII Congreso *Nacional de Psicología*. Santiago de Compostela, Octubre, 2024

Edú-Valsania, S.; Laguía, A.; Moriano, J.A. (2023). Validation and adaptation of the multidimensional servant leadership scale in Spanish population. Current Psychology, p. 1-11.

COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Edú-Valsania, S.; Navas-Jiménez, M.C; Laguía, A.; Moriano, J. A. 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*. Madrid. Diciembre, 2022

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 y herramientas imprescindibles sobre Liderazgo y gestión de personas en las organizaciones, derivados de las investigaciones más recientes y punteras en el ámbito del Management.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Bloque 1**
    1. Tema 1.- Liderazgo
    2. Tema 2.- Técnicas de Negociación
    3. Tema 3.- Gestión del Tiempo

4. Tema 4.- Reuniones Eficaces
5. Tema 5.- Presentaciones Eficaces

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:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

COMPETENCIAS GENERALES:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se define a través de grandes competencias (GC), ubicadas temporalmente en esta categoría de "competencias generales"
- GC1. Capacidad para analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes en cualquier empresa o institución.
- GC2. Capacidad para 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.
- GC3. Capacidad para analizar el entorno laboral, organizativo y de los recursos humanos atendiendo de manera integrada sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.
- GC4. Capacidad para comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global facilitando promover actitudes y comportamientos en los miembros de una organización, de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- SC4.1_Facilitar habilidades de autogestión e interpersonales para alcanzar los objetivos propios, grupales y organizativos, que permiten establecer y mantener relaciones positivas.
- CO2.2_Analizar el comportamiento organizativo facilitando procesos de cambio.
- CO2.3_Fomentar el pensamiento crítico y la reflexión basados en el conocimiento teórico y en el conocimiento aplicado a la práctica profesional mediante el análisis de casos reales en RRHH
- HD1.2_Implementar destrezas de trabajo en equipo para gestionar el conocimiento y promover su aplicación práctica.
- HD3.1_Identificar situaciones de conflicto dentro de las organizaciones
- HD4.2_Conocer la utilidad de la comunicación efectiva como retribución emocional en las organizaciones actuales.
- CT1.1_Tomar decisiones con autonomía y valores éticos en materia de dirección de personas

- CT2.2_Desarrollar alta capacidad de negociación y resolución de problemas relacionadas con las personas para ofrecer soluciones creativas en situaciones organizativas complejas
- CT2.3_Desarrollar capacidad de liderazgo y toma de decisiones de acuerdo a una visión global de la empresa y de la actividad en cada una de las áreas que la componen.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- GUIDO STEIN, Eduardo Rábago (2014): DIRIGIR PERSONAS. LA MADUREZ DEL TALENTO. PEARSON EDUCACIÓN. ISBN: 9788490352762
- ALLES, Marta Alicia (2016): CUESTIONES SOBRE GESTIÓN DE PERSONAS. EDICIONES GRANICA. ISBN: 9789506418717
- MOLERO, Fernando y MORALES, José Francisco (2011): LIDERAZGO: HECHO Y FICCIÓN. VISIONES ACTUALES. ALIANZA EDITORIAL. ISBN: 9788420651248

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- WHETTEN, D.A. y CAMMERON, K.S. (2011): DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS. ALIANZA EDITORIAL . ISBN: 9786073205801
- GOLEMAN, Daniel (1998): LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. KAIRÓS. ISBN: 9788472454071
- COVEY, Stephen.R. (1989): LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA. Paidos Ibérica. ISBN: 9781471129391
- WILSON, T. (1996): MANUAL DEL EMPOWERMENT. COMO CONSEGUIR LOS MEJOR DE SUS COLABORADORES.. Gestión 2000. ISBN: 9788480884884

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.

Leadership & Organization Development Journal. (http://www.emeraldinsight.com/journal/lodj)
Revista Digital en inglés sobre investigaciones científicas en el campo del liderazgo organizacional

OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

http://www.equiposytalento.com/ Revista digital de temas actuales sobre RRHH
http://www.rrhhdigital.com/ Periódico digital sobre temas de actualidad en el área de RRHH

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 asíncrona, 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 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 :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Clase magistral 1
CM2	Clase magistral 2
CM3	Clase magistral 3
CM4	Clase magistral 4
CM5	Clase magistral 5
CM6	Clase magistral 6
CM7	Clase magistral 7
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 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen 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 regirá 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.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen 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 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 (%)
Ejecución de prácticas	50%
Pruebas escritas	45%
Técnicas de observación	5%