

## DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

**ASIGNATURA:** Psicología de los Recursos Humanos

**PLAN DE ESTUDIOS:** Grado en Psicología (PGR-PSICO)

**GRUPO:** 2526-T1

**CENTRO:** Facultad de Ciencias de la Salud

**CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:** Optativo

**ECTS:** 6,0

**CURSO:** 4º

**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:** CELIA MARTÍN SIERRA

**EMAIL:** [cmartins@uemc.es](mailto:cmartins@uemc.es)

**TELÉFONO:** 983 00 10 00

**HORARIO DE TUTORÍAS:** Martes a las 13:00 horas

**CV DOCENTE:**

Celia Martín Sierra es Doctora en Organización de empresas (2011) por la Universidad de Valladolid (Uva), 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. Postgrado de Especialista en Dirección de Recursos Humanos por la UNED. Acreditada como Contratada Doctora y como Profesora de Universidad Privada tanto por la ANECA como por la ACSUCYL. Formada en Inteligencia Emocional, Nivel I,II y II (Paco Yuste y 5C asociados), en formación en Terapia Gestalt en la Escuela de Gestalt de Castilla y León.

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 Recursos Humanos, Organización de Empresas, Dirección de Equipos y liderazgo desde el curso 2012-13 en la Universidad Europea Miguel de Cervantes. Previamente, durante 10 años, fué docente e 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 Master), y participa en distintos proyectos de innovación educativa (PIE) de la UEMC relativos al desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, outdoor training, aprendizaje colaborativo a través de LegoSeriousPlay, recursos artísticos, creatividad y emprendimiento.

**CV PROFESIONAL:**

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

**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 *Psicología de los recursos humanos* pertenece a la materia 8 ( *Opciones y enfoques aplicados de Psicología* ) de la Licenciatura en Psicología, es una asignatura de carácter optativo del segundo semestre de 4º curso y de 6 créditos de carga crediticia.

*La psicología de los recursos humanos* es una asignatura que ofrece a los estudiantes las herramientas necesarias para el desarrollo de habilidades relacionadas con el campo de la gestión y dirección de recursos humanos en empresas y organizaciones. En concreto, proporciona al alumnado conocimientos básicos de la gestión de recursos humanos en la empresa y aborda la situación actual del área de recursos humanos en las empresas y organizaciones del siglo XXI y el papel del psicólogo en esa área.

El curso aborda el rol de los recursos humanos en las organizaciones actuales, haciendo un recorrido por el rol del profesional de RRHH y las principales prácticas que realiza, tales como planificación de personal, diseño de puestos, reclutamiento y selección, integración, desarrollo de RRHH, entre otras.

El desarrollo de esta asignatura se basa en conceptos básicos vistos previamente en la asignatura *Psicología del trabajo y las organizaciones* que se imparte en el 3º curso del Grado y, por tanto, se recomienda haberla cursado con anterioridad.

Esta asignatura es fundamental desde el punto de vista profesional, para aquellos estudiantes que quieran orientar su trabajo futuro en el campo de los recursos humanos o el desarrollo del talento en empresas / organizaciones; ya que dota a los estudiantes de los fundamentos en la gestión de los recursos humanos - de personas - necesarios para ejercer funciones de como psicólogo en áreas de dirección/gestión de personas en el mundo empresarial / organizacional.

### CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Qué es la función de Recursos humanos. Una visión estratégica.:** Conocer qué es el área y la función de Recursos humanos en las empresas actuales. Y el rol del profesional de la psicología en RRHH.
  1. **TEMA 1: La función de los recursos humanos en la empresa, Psicología y Recursos Humanos. :** Comprender qué es al área de recursos humanos, qué y cómo aporta al éxito organizativo y cual es su relación con la Psicología
  2. **Tema 2. Capital humano y contrato psicológico en el siglo XXI:** Conceptualización del capital humano y sus dimensiones; y del contrato psicológico
2. **Prácticas y políticas de RRHH:** Conocer las principales prácticas que se realizan en el ámbito de las gestión de personas
  1. **TEMA 3: Planificación de plantillas y Análisis de puestos de trabajo.:** Conocer cómo planificar plantillas, analizar, describir y valorar puestos de trabajo
  2. **TEMA 4: Reclutamiento y selección de Recursos Humanos.:** Conocer el proceso de reclutamiento y selección y herramientas para llevarlo a cabo
  3. **TEMA 5: Motivación y Compensación de los recursos humanos:** Conocer la psicología de la motivación en RRHH. Los sistemas de compensación cómo herramienta motivacional.
  4. **TEMA 6: Desarrollo y Relaciones internas en recursos humanos:** Conocer modos de desarrollar el talento a través de la formación y los sistemas de evaluación del rendimiento, y conocer los sistemas de participación, comunicación interna en la empresa y apoyo al sistema de liderazgo.

### OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

La asignatura se estructura en los siguientes temas:

TEMA 1: El papel de los recursos humanos en la empresa, Psicología y Recursos Humanos.

- 1.1. Las organizaciones y la relación laboral en la actualidad.
- 1.2. La función de recursos humanos, su valor estratégico.
- 1.3 Psicología, recursos humanos y motivación laboral.

TEMA 2: Capital humano y contrato psicológico en el s. XXI

- 2.1.- Capital Humano. Enfoque tridimensional.
- 2.2. El contrato psicológico

TEMA 3: Planificación de plantillas y Análisis de puestos de trabajo

- 3.1. Planificación de plantillas en las organizaciones y sus beneficios
- 3.2. Principios básicos y proceso de planificación del personal
- 3.3. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo

TEMA 4: Reclutamiento y selección de Recursos Humanos.

- 4.1. El proceso de reclutamiento y selección
- 4.2. El proceso de incorporación y acogida (onboarding).

TEMA 5: Motivación y Compensación de los recursos humanos

- 5.1. Filosofía de la motivación y compensación de los recursos humanos
- 5.2. Sistemas de compensación-retribución de recursos humanos

TEMA 6: Desarrollo y Relaciones internas en recursos humanos

- 6.1. Formación, desarrollo y evaluación del desempeño de recursos humanos
- 6.2 . Comunicación, sistemas de participación, liderazgo y apoyo directivo.

#### RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Pizarra, cañón y otros materiales para realizar presentaciones en el aula con power point. La asignatura contará con un material de apuntes teóricos de cada asignatura que se facilitará vía moodle al alumnado y de igual forma aportará más documentación, actividades, lecturas o casos necesarios para el seguimiento de la asignatura en la plataforma Moodle. Puntualmente también se podrá utilizar la plataforma TEAMS para algunas reuniones, actividades o tutorías extras. 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. Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología
- CG02. Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos
- CG03. Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad
- CG04. Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas
- CG05. Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones
- CG06. Conocer los métodos y diseños de investigación y las técnicas de análisis de datos propios de la Psicología.
- CG07. Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología
- CG08. Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE01. Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos
- CE02. Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados
- CE03. Ser capaz de planificar y realizar una entrevista
- CE04. Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales
- CE05. Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
- CE06. Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión
- CE07. Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupala
- CE08. Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales
- CE09. Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- CE10. Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.
- CE11. Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma.
- CE12. Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos
- CE13. Dominar las estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios
- CE14. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos propios de la Psicología, sobre los destinatarios.
- CE15. Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones
- CE16. Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones
- CE17. Saber analizar e interpretar los resultados de los diferentes modelos y técnicas de evaluación psicológica
- CE18. Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa
- CE19. Ser capaz de elaborar informes orales y escritos

- CE20. Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

El alumno será capaz de:

- Elaborar perfiles de los diferentes puestos de trabajo.
- Ser capaz de construir distintos tipos de herramientas y pruebas para aplicar en el ámbito de los recursos humanos y la organización.
- Analizar y aplicar las la forma de implantar un programa de selección o formación de personal en la organización.
- Establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos y definir las contingencias que puedan presentarse en la organización.
- Desarrollar procedimientos y actitudes adecuadas ante la necesidad de modificar el comportamiento en situaciones de cambio, manteniendo la efectividad en distintos entornos.

**BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES**

**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**

- Albizu Gallastegui, Eneka y Landeta Rodríguez, Jon (2009): Dirección estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica.. Pirámide. ISBN: 84-368-1609-9; 9788436829525
- De la Calle Durán, M<sup>a</sup> del Carmen y Ortiz de Urbina Criado, Marta (2014): Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación. ISBN: 9788490354094
- 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
- Edume Martínez Moreno, Daniel Hermosilla Pérez (2020): Psicología de los recursos humanos: planificación, selección y promoción. . ISBN: 9788413191775
- Pedro R. Gil-Monte y Vicente J. Prado-Gascó (coords.) (2021): Manual de Psicología del trabajo- versión digital. Pirámide. ISBN: 9788436845167

**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.

**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.rrhddigital.com>)

Revista de RRHH

**OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:**

Otras webs interesantes:

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

<http://www.asescoaching.org>

Instituto Nacional de estadística: [www.ine.es](http://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](http://www.sepe.es)

**PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA**

**METODOLOGÍAS:**

**MÉTODO DIDÁCTICO:**

En general, la metodología aplicada será la siguiente. Mediante clases expositivas en las que el profesor presenta los contenidos básicos de la asignatura.

**MÉTODO DIALÉCTICO:**

La metodología aplicada busca equilibrar el desarrollo teórico y la realización de actividades prácticas. A medida que avanza la asignatura, las actividades se realizarán de forma individual o en grupo, presentación de trabajos en grupo, trabajo en grupo en clase y realización de las tareas propuestas por el profesor. Incluirán actividades de debate e interacción entre alumnos y alumna-profesor.

**MÉTODO HEURÍSTICO:**

Esta metodología también se aplicará a través de actividades grupales que requerirán iniciativa, trabajo autónomo y creatividad por parte de los estudiantes, para que asuman un papel más activo en su proceso de aprendizaje; o actividades en las que los estudiantes tienen que "enseñar" a otros estudiantes en actividades de trabajo colaborativo, aprendizaje entre iguales, rol playing, dinámicas de grupo y otras metodologías activas que se adaptarán en función del grupo.

**CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:**

La planificación de esta asignatura cubre 18 semanas. Las primeras 15 semanas son las semanas académicas que se dedicarán a la enseñanza y las actividades en el aula. Estas quince semanas se distribuyen de la siguiente manera: la primera semana está dedicada a la introducción a la asignatura y a asentarse algunas cuestiones básicas empresariales que faciliten el aprendizaje en la asignatura. Las semanas 2-5 se dedican al tema 1 y 2 conocer el carácter estratégico del área de recursos humanos en la actualidad, abordar el papel que juega la psicología y el psicólogo en el área de recursos humanos en las empresas/organizaciones actuales, y entender el contrato psicológico. Los temas 3 y 4 que abordan la planificación y los procesos contratación y selección de personas se abordarán en las siguientes cuatro semanas (semanas 6-8). A continuación, las siguientes 2 semanas (semanas 9-10) se dedicará la tema 5 que revisa los sistemas de motivación y retribución y las siguientes 3 semanas (semanas

11-13) al tema 6 aborda las políticas de desarrollo, así como las relaciones internas de las personas en las organizaciones/empresas. Por último, en las semanas 14-15 se abordarán casos finales de la asignatura y se realizarán las presentaciones de los trabajos grupales finales; esta defensa oral del trabajo final grupal es imprescindible para poder calificar el propio trabajo final grupal (salvo causa debidamente justificada a la profesora). Durante las 4 últimas semanas del curso se introducirá la realización de una actividad/proyecto grupal relacionado con metodologías activas y la colaboración con alumnos de otras asignaturas cuya fecha de realización se comunicará con suficiente antelación al alumnado. La semana 16 estará dedicada a la tutoría intensiva en el horario marcado por Decanado de la Facultad para la preparación de las pruebas de evaluación final y solución de dudas. Finalmente, durante las semanas 17 y 18, se realizará la prueba de evaluación final convocatoria ordinaria (junio) en la fecha indicada por el Decano de la Facultad. A lo largo del semestre los alumnos tendrán la oportunidad de solicitar tutorías individuales en el horario establecido por la profesora, u otro que acuerden profesora y alumno/a, además el horario de esta tutoría podrá ser modificado en función de los horarios definitivos del curso..

Los alumnos tendrán a su disposición tutorías individuales para resolver dudas o cuestiones sobre la asignatura. El horario de las tutorías individuales quedará fijado por la profesora pudiéndose realizar de forma presencial en la UEMC o a través de la plataforma Teams, teniendo en cuenta el horario del grupo y siendo debidamente comunicado al alumnado, además esta hora de tutoría podría verse modificada en función de los horarios que se diseñen.

Las tutorías académicas grupales están fijadas en la semana de seminarios tutoriales de preparación para la convocatoria ordinaria y extraordinaria en base a las directrices marcadas desde la Facultad de Ciencias de la Salud. Estas tutorías se realizarán de forma presencial en la UEMC.

Esta planificación estimada podrá verse modificada por causas ajenas a la organización académica primera presentada. La profesora informará convenientemente al alumnado de las nuevas modificaciones puntuales.

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

1. Alguna de las 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
ACTIVIDAD 1			X													X	X	X
PRUEBA EVAL PARCIAL										X						X	X	X
ACTIVIDAD 2						X										X	X	X
ACTIVIDAD 3											X					X	X	X
ACTIVIDAD 4													X			X	X	X
Trabajo final grupal															X	X	X	X
Defensa oral de trabajo															X	X	X	X

##### CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA ORDINARIA:

Para la evaluación de esta asignatura se tendrán en cuenta diferentes pruebas (evaluación parcial + evaluación final junio; tareas prácticas y prueba oral). La evaluación consta de: una prueba de evaluación 1º parcial (prueba escrita que supone el 25% de la nota total de la asignatura y consta de preguntas breves (15%) y pregunta de desarrollo (10%)), otra prueba de evaluación final en junio (25%) calificación total de la asignatura, misma

distribución de preguntas cortas y largas, - 25% de la asignatura si se aprueba la prueba del primer parcial, o supondrá un 50% con la materia de toda la asignatura si no se aprueba previamente la prueba parcial. Además, la evaluación de esta asignatura se compone de las prácticas (individuales y grupales) propuestas por el profesor (45%: 20% desarrollo de un proyecto grupal de diseño de dinámicas y taller a realizar con otros alumnos, y el otro 25% diversas actividades y trabajos), y una presentación oral en clase al final del curso (5%) vinculada al desarrollo del proyecto grupal. Será imprescindible realizar la presentación oral del trabajo final grupal para poder computar la nota del trabajo final grupal (si no la nota en el trabajo grupal será de cero). A lo largo de la asignatura se podrán realizar una actividad evaluable vinculada a proyectos de innovación educativa o aprendizaje entre iguales (queda condicionada a la aprobación de proyecto de innovación educativa correspondiente a la convocatoria en curso) o participación en alguna de las charlas/actividades enmarcados en el Laboratorio Social UEMC previsto para marzo/abril 2026 (dependiendo del programa definitivo).

Prueba de evaluación 1: se realizará aproximadamente en la semana 10 y abarcará los temas 1, 2 y 3 (la profesora valorará si se incluye también el tema 4). Para aprobar y eliminar materia se requiere obtener al menos un 5 sobre 10 puntos. Esta prueba de evaluación constará de preguntas de respuesta corta y de respuesta larga. Prueba de evaluación 2: se realizará en junio en la fecha de la convocatoria ordinaria de evaluación. Consistirá en preguntas de respuesta corta y larga. Los alumnos que cursen solo la segunda parte de la asignatura, están obligados a obtener al menos un 4.5 sobre 10 en esa prueba para poder promediar con la nota de la prueba 1. Por otro lado, aquellos alumnos que no hayan superado la evaluación de la prueba 1, llevarán a cabo en junio una prueba total única que aglutina todo el temario de la asignatura. La media de estas dos pruebas escritas (prueba de evaluación 1 y prueba de evaluación 2) o la nota de la prueba total (para los que vayan con toda la asignatura) se requiere que sea de al menos 5 sobre 10 para poder sumar las notas de las prácticas, actividades trabajos y prueba oral, con ello se persigue asegurar que los estudiantes demuestren un mínimo de conocimientos y habilidades; 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). Para la evaluación se tendrá en cuenta la redacción y las faltas de ortografía que puedan reducir la nota final.

*Esta planificación es solo orientativa y puede ser modificada a criterio del profesor, dependiendo de las circunstancias externas y la evolución del grupo. El profesor 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.*

#### **CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:**

En la convocatoria de julio (prueba de evaluación extraordinaria) el sistema de evaluación será el mismo que en convocatoria ordinaria, con estas consideraciones: se guardará las notas de las tareas prácticas (45%) a aquellos alumnos que las hayan realizado durante el curso, y se dará la oportunidad de entregar dichas tareas/trabajos suspensas o no presentadas a los estudiantes que no lo hayan hecho antes (a través de un apartado especial en el moodle de la asignatura); además la evaluación se compone de una presentación oral de una de las prácticas-trabajos (5%) que tendrá que ser a ser posible el mismo día que la fecha de exámen en esta convocatoria, y el restante 50% consiste en una prueba escrita de preguntas cortas (30%) y desarrollo (20%) en la fecha fijada por el Decanato de la Facultad.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria de julio se considerará aprobada a partir de una nota de 5 puntos sobre 10 (5 inclusive), y se exige tener aprobado el examen para poder sumar las notas de evaluación continua, actividades y defensa oral.

*La planificación de la evaluación es meramente orientativa y puede modificarse a criterio del profesor, en función de las circunstancias externas y la evolución del grupo. 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 supondrá la pérdida de la convocatoria*

*correspondiente, así como el reflejo de la falta y su motivo en el expediente académico del alumno.*

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN:**

	<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
Pruebas orales		5%
Ejecución de prácticas		45%
Pruebas escritas		50%