

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Ingeniería de Organización Industrial (PGR-IOINDUST)
ASIGNATURA : Gestión de Recursos Humanos (2172)
TIPO DE ASIGNATURA : Teórico-práctica
MODALIDAD : Presencial
CURSO ACADÉMICO: 2026-2027
GRUPO: 2627-M1
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: Martes a las 12:00 horas
INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES :
• Licenciado Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales_ Rama Empresa (Universidad <i>Universidad de Valladolid</i>) • Master universitario: Master en "Dirección de Recursos Humanos" • Master universitario: CAP (Curso de Aptitud Pedagógica) actual Máster universitario de formación para el profesorado • Master universitario: Experto Universitario en "Dirección y gestión de Recursos Humanos" (UNED) • Doctorado: Nuevas tendencias en dirección de empresas y Gestión de Recursos Humanos. Tesis doctoral sobre "Capital humano y Retención de Talento en Empresas de Innovación". (2011) • Y acreditado en la figura de Ayudante doctor por ANECA (2012) • Y acreditado en la figura de Contratado doctor por ANECA (2012) • Y acreditado en la figura de Ayudante doctor por ACSUCYL (2012) • Y acreditado en la figura de Contratado doctor por ACSUCYL (2012) • Y acreditado en la figura de Universidad privada por ANECA (2012) • Y acreditado en la figura de Universidad privada por ACSUCYL (2012)
EXPERIENCIA DOCENTE :
• Cuenta con experiencia de Más de 10 años en docencia universitaria en el nivel del Grado (Amplia experiencia docente en materias vinculadas a la dirección y gestión de recursos humanos, dirección y liderazgo de equipos; así como materias del ámbito de Organización de empresas, Economía de la empresa o Creación de empresas, entre otras. Ha impartido docencia antes de 2012 en la Universidad de Valladolid (Licenciatura de Ciencias del trabajo, Grado en Recursos Humanos, Grado en ADE, Ingeniería de Organización Industrial) y con posterioridad al 2012, ya en la UEMC ha impartido materias/asignaturas en los Grado de ADE (Administración y Dirección de Empresas), Publicidad y RRPP, Ingeniería de Organización Industrial, Ciencias de Actividad Física y Deporte (CAFD), Fisioterapia y en el Grado en Psicología.) • Cuenta con experiencia de 10 años en docencia universitaria en el nivel del Máster (Docencia en máster oficial universitario en materias del ámbito de Dirección de Recursos Humanos en MBA (Master en Dirección de Empresas) y diversas asignaturas en Master de Dirección de Recursos humanos. Así mismo, ha colaborado

con Máster de Dirección de RRHH de la Cámara de Comercio de Valladolid.)

EXPERIENCIA PROFESIONAL :

- Tiene experiencia en el ámbito profesional de 1 año en el sector Privado (Desarrollo del área de Recursos Humanos en la empresa HIBRAMER.)
- Tiene experiencia en el ámbito profesional de 3 años en el sector Privado (Formación y consultoría organizativa y de RRHH en la consultora FORMACAL, SL. perteneciente a FORMAGRUPO.)
- Tiene experiencia en el ámbito profesional de 1 año en el sector Privado (Consultora y formadora interna en la consultora TREBOL, SL)
- Tiene experiencia en el ámbito profesional de 1 año en el sector Público (Controller en la sección "División de empresas" del ADE_Agencia de Desarrollo Económico de la Junta de Castilla y León)

EXPERIENCIA INVESTIGADORA :

- Más de 10 años (Sus líneas de investigación se centran en la gestión de recursos humanos, especialmente en las estrategias de retención del talento, desarrollo del capital humano y su relación con la innovación. También investiga en el desarrollo de competencias soft vinculadas al trabajo en equipo y al liderazgo. Y en tercer lugar, actualmente parte de su interés investigador se centra en la humanidad en las organizaciones desde el grupo HOS (Humanity Organizational Studies) dedicado al estudio de la humanidad en sentido positivo y cómo llevarlo al mundo organizativo/empresarial.)

OTROS DATOS CV :

Destacar la participación y Dirección de numerosos Proyectos de Innovación Educativa (PIE) relativos al emprendimiento, desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, habilidades de liderazgo, outdoor training, aprendizaje colaborativo a través de LegoSeriousPlay, o artes escénicas. Además está formada en Terapia Gestalt y gestión emocional.

Destacar la obtención de calificación MUY POSITIVO y EXCELENTE en el sistema DOCENTIA (evaluación de la calidad docente universitaria).

Ha participado en numerosos congresos nacionales e internacionales con ponencias. Ha participado en proyectos de investigación. Y es autora de diversos capítulos de manuales de Recursos Humanos de importantes editoriales y de artículos publicados en revistas científicas nacionales e internacionales.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

GRANDES COMPETENCIAS :

- GC1 - Competencia para la gestión de empresas de producción y servicios. Concebir, organizar y administrar empresas de producción y servicios, así como otras instituciones en todas sus áreas funcionales y dimensiones: técnica, organizativa, financiera y humana, con una fuerte dimensión emprendedora y de innovación.
- GC2 - Competencia para la organización de los sistemas de producción. Asesorar, proyectar, hacer funcionar, mantener y mejorar sistemas, estructuras, instalaciones, sistemas de producción, procesos, y dispositivos con finalidades prácticas, económicas y financieras
- GC4 - Competencia para la gestión del conocimiento, la tecnología y los sistemas de información. Capacitar para gestionar, evaluar y mejorar sistemas de información basados en tecnologías de la información y las telecomunicaciones, así como adquirir una formación sólida en ciencias, tecnología, dirección de operaciones, producción y gestión de empresas, con un enfoque especial en la formación en idiomas, la innovación y el carácter emprendedor.
- GC5 - Competencia para el desarrollo de una formación integral. Adquirir competencias, destacando aquellas ligadas a la responsabilidad social, la comunicación, el espíritu crítico y el emprendimiento, además de habilidades para desenvolverse con soltura en entornos colaborativos digitales y multilingües, favoreciendo su inserción laboral.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE :

El alumno será capaz de:

- CT1.1 - Analizar, sintetizar e interpretar la información.
- CT1.2 - Desarrollar capacidades de organización y planificación.
- CT1.3 - Buscar y analizar información procedente de diversas fuentes.
- CT1.4 - Asumir capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético la práctica profesional.
- CT1.5 - Desarrollar el pensamiento crítico y autocrítico.
- CT1.6 - Ampliar la capacidad y habilidades de liderazgo.
- HD1.2 - Aplicar la Gestión de la Organización, la Gestión de Recursos Humanos
- HD1.7 - Comprender y dominar la organización del trabajo y la gestión del factor humano, incluida la valoración de puestos laborales, con conocimientos de derecho mercantil y laboral, en entornos específicos profesionales.
- CT2.1 - Desarrollar capacidad para resolver problemas y tomar decisiones.
- CT4.2 - Desarrollar capacidad de aprendizaje autónomo (aprender a aprender).
- CT5.1 - Comunicar de manera eficaz, tanto de forma oral como escrita, ideas y proyectos ante cualquier tipo de audiencia.
- CT5.3 - Capacidad para trabajar en equipo.
- HD5.1 - Desarrollar un compromiso ético en el trabajo identificando las implicaciones que tiene este compromiso para las organizaciones empresariales.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA :

Gestión de Recursos Humanos es una asignatura del tercer curso del Grado en Ingeniería de Organización Industrial, perteneciente a la materia Administración y Dirección de Empresas, que ofrece al alumnado las herramientas necesarias para el desarrollo de competencias relacionadas con la gestión de personas en el ámbito empresarial y con las prácticas básicas en gestión de recursos humanos. La asignatura proporciona los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa u organización, abordando aspectos como la preparación, planificación, selección, desarrollo, evaluación y compensación, así como la incorporación de una visión estratégica de la dirección de recursos humanos y el desarrollo de habilidades directivas. El desarrollo de esta asignatura se apoya en conceptos básicos de la asignatura Economía de la Empresa, por lo que se recomienda haberla cursado previamente. Asimismo, se recomienda cursar esta asignatura antes de Dirección y Liderazgo de Equipos. La asignatura resulta fundamental para el ejercicio profesional en el ámbito de la ingeniería de organización industrial, ya que proporciona los fundamentos necesarios para la gestión de personas en entornos organizativos, permitiendo al estudiante desarrollar capacidades para la organización del trabajo, la gestión de equipos y la toma de decisiones. Además, contribuye a comprender el valor estratégico de los recursos humanos en el éxito empresarial

CONTENIDOS MÍNIMOS :

La función de recursos humanos en la empresa

Dirección estratégica de los recursos humanos

Preparación, selección, desarrollo, evaluación y compensación de los recursos humanos.

Habilidades directivas

RECURSOS DE APRENDIZAJE :

- **Recursos didácticos:** Casos, Notas teóricas y material que la profesora facilitará al alumnado a través del moodle de la asignatura
- **Recursos audiovisuales:** Vídeos y podcast
- **Otros recursos:** Materiales para la realización de dinámicas de grupo

OBSERVACIONES DEL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

Esta asignatura aborda contenido práctico a través de prácticas y entregas de trabajos, y teórico basado en notas

teóricas facilitadas por la profesora y en el material elaborado por el propio alumando, de modo que se abarcarán los siguiente temas:

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 Liderazgo Humanis, Sistema IDG, Conflicto Generacional en Ingeniería, Motivación, Liderazgo y trabajo en equipo, Networking y uso profesional de las redes sociales, Reclutamiento digital, Gestión de expatriados o Gestión de la diversidad, entre otros, u otro tipo de trabajos que la profesora proponga.

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

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

TIPO DE ASIGNATURA :

Teórico-práctica

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.

ACTIVIDADES FORMATIVAS :

- Clases teóricas
- Clases prácticas
- Tutoría
- Evaluación
- Trabajo autónomo

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 prácticas 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 semanas 14-15 se dedicarán a la presentación oral del trabajo final grupal y 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 se prevee que se pueda desarrollar una actividad obligatoria Taller de outdoor training con el alumnado de 4º de Psicología. Así mismo, en función del programa definitivo se podrá participar en alguna de las charlas o actividades de del LABORATORIO SOCIAL del curso 2026-27 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.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y EVALUACIONES :

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES:

Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	EF	¿Se evalúa en CO?	Sistema evaluación	¿Se mantiene en CE?	Convocatoria extraordinaria
Prácticas y actividades Desarrollo de tres actividades prácticas (relativas a Capital Humano, Diseño de puesto y Selección, respectivamente)				X			X			X							X	Ejecución de prácticas:20%	X	Aplica los mismos criterios que en convocatoria ordinaria
PRUEBA EVAL PARCIAL										X							X	Pruebas escritas:30%		
TRABAJO GRUPAL Trabajo/proyecto final en grupo															X		X	Ejecución de prácticas:15%	X	Aplica los mismos criterios que en convocatoria ordinaria
Prueba oral Defensa oral del trabajo final grupal															X		X	Pruebas orales:5%	X	Aplica los mismos criterios que en convocatoria ordinaria, podrá realizarse de forma on line en teams.
PRUEBA EVAL FINAL Prueba escrita final de asignatura (los que hayan superado la prueba parcial 1, acudirán al final solo con la segunda parte de la asignatura), los que no hayan superado parcial 1, acudirán a esta prueba con toda la asignatura																X	X	Pruebas escritas:30%	X	Aplica los mismos criterios que en convocatoria ordinaria

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 (35 %) 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, aquellos 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 realiza 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:

Tipo de asignatura	Pruebas escritas	Pruebas orales	Ejecución práctica	Técnicas de observación
Teórico-práctica	60 %	5 %	35 %	0 %