

IMPRESO SOLICITUD PARA MODIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES

1. DATOS DE LA UNIVERSIDAD, CENTRO Y TÍTULO QUE PRESENTA LA SOLICITUD

De conformidad con el Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales

UNIVERSIDAD SOLICITANTE		CENTRO	CÓDIGO CENTRO
Universidad de Cádiz		Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	11006528
NIVEL		DENOMINACIÓN CORTA	
Máster		Dirección de los Recursos Humanos	
DENOMINACIÓN ESPECÍFICA			
Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz			
RAMA DE CONOCIMIENTO		CONJUNTO	
Ciencias Sociales y Jurídicas		No	
HABILITA PARA EL EJERCICIO DE PROFESIONES REGULADAS		NORMA HABILITACIÓN	
No			
SOLICITANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
Concepción Fernández Lorenzo		Vicerrectora de Planificación de la Universidad de Cádiz	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		35440679W	
REPRESENTANTE LEGAL			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
Eduardo González Mazo		Rector de la Universidad de Cádiz	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		31247791Z	
RESPONSABLE DEL TÍTULO			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
Manuel Larrán Jorge		Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		31221503S	
2. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN			
A los efectos de la práctica de la NOTIFICACIÓN de todos los procedimientos relativos a la presente solicitud, las comunicaciones se dirigirán a la dirección que figure en el presente apartado.			
DOMICILIO		CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO
Edificio Consorcio Tecnológico de Cádiz - Calle Benito Pérez Galdós, s/n		11003	Cádiz
E-MAIL		PROVINCIA	TELÉFONO
rector@uca.es		Cádiz	956015093
			FAX
			956015094



3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos solicitados en este impreso son necesarios para la tramitación de la solicitud y podrán ser objeto de tratamiento automatizado. La responsabilidad del fichero automatizado corresponde al Consejo de Universidades. Los solicitantes, como cedentes de los datos podrán ejercer ante el Consejo de Universidades los derechos de información, acceso, rectificación y cancelación a los que se refiere el Título III de la citada Ley 5-1999, sin perjuicio de lo dispuesto en otra normativa que ampare los derechos como cedentes de los datos de carácter personal.

El solicitante declara conocer los términos de la convocatoria y se compromete a cumplir los requisitos de la misma, consintiendo expresamente la notificación por medios telemáticos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 59 de la 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su versión dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero.

	En: Cádiz, AM 27 de febrero de 2019
	Firma: Representante legal de la Universidad



1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Máster	Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz	No		Ver Apartado 1: Anexo 1.

LISTADO DE ESPECIALIDADES

No existen datos

RAMA	ISCED 1	ISCED 2
Ciencias Sociales y Jurídicas	Administración y gestión de empresas	

NO HABILITA O ESTÁ VINCULADO CON PROFESIÓN REGULADA ALGUNA

AGENCIA EVALUADORA

Agencia Andaluza del Conocimiento

UNIVERSIDAD SOLICITANTE

Universidad de Cádiz

LISTADO DE UNIVERSIDADES

CÓDIGO	UNIVERSIDAD
005	Universidad de Cádiz

LISTADO DE UNIVERSIDADES EXTRANJERAS

CÓDIGO	UNIVERSIDAD
No existen datos	

LISTADO DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES

No existen datos

1.2. DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

CRÉDITOS TOTALES	CRÉDITOS DE COMPLEMENTOS FORMATIVOS	CRÉDITOS EN PRÁCTICAS EXTERNAS
60		0
CRÉDITOS OPTATIVOS	CRÉDITOS OBLIGATORIOS	CRÉDITOS TRABAJO FIN GRADO/ MÁSTER
12	42	6

LISTADO DE ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD	CRÉDITOS OPTATIVOS
No existen datos	

1.3. Universidad de Cádiz

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS	
CÓDIGO	CENTRO
11006528	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

1.3.2. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

1.3.2.1. Datos asociados al centro

TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO		
PRESENCIAL	SEMIPRESENCIAL	A DISTANCIA
No	Sí	No
PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	
30	30	



TIEMPO COMPLETO		
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	51.0	60.0
RESTO DE AÑOS	51.0	60.0
TIEMPO PARCIAL		
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	0.0	0.0
RESTO DE AÑOS	0.0	0.0
NORMAS DE PERMANENCIA		
https://oficinadeposgrado.uca.es/wp-content/uploads/2017/10/15386.pdf?u		
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	



2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Ver Apartado 2: Anexo 1.

3. COMPETENCIAS

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES
BÁSICAS
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
GENERALES
A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso
A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.
A3 - Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad de un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia personal y profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autodirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.
A4 - Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.
A5 - Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original
A6 - Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas
A7 - Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional
A8 - Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.
3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES
No existen datos
3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
B11 - Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.
B12 - Conocer las tendencias y paradigmas teóricos que están emergiendo en la actualidad para afrontar los problemas en el área de la Dirección de Recursos Humanos.
B13 - Conocer la investigación existente en relación con las líneas de investigación del Programa de Doctorado Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Cádiz, y en particular con las vinculadas a Dirección de Recursos Humanos.
B14 - Saber comunicar las conclusiones obtenidas subrayando las razones últimas que las sustentan de forma que sean comprensibles para audiencias tanto especializadas en el tema como ajenas al mismo.
B15 - Conocer las orientaciones profesionales y alternativas de carrera de las personas en posesión de un título de doctor.
B1 - Conocer, comprender, distinguir, analizar, evaluar e interpretar el contexto externo de las organizaciones, en el ámbito económico, industrial, político, social, y cultural, en el cual éstas se desenvuelven.
B2 - Conocer, comprender, distinguir, analizar, evaluar e interpretar el contexto interno de las organizaciones, los diferentes subsistemas, y saber utilizar herramientas básicas para la toma de decisiones.



B3 - Conocer, comprender las herramientas del análisis estratégicos, así como, diseñar, adaptar, desarrollar, procesos estratégicos. Organizar, mostrar y valorar, los propuestas realizadas por otros agentes en el ámbito de la formulación e implantación de las estrategias.
B4 - Comprender el contexto sociológico del trabajo, su evolución, y los mecanismos que permiten hacer eficiente las decisiones en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos. Identificar, explicar y expresar desde una perspectiva crítica los efectos de la evolución del trabajo en la situación actual. Analizar y debatir nuevas orientaciones en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos
B5 - Definir las herramientas de planificación estratégica más adecuada acda contexto de toma de decisiones. Identificar los elementos críticos que intervienen, relacionar los elementos con un objetivo estratégico, y utilizar las herramientas de gestión más adecuada como soporte a la planificación estratégica.
B6 - Observar, analizar y producir un mapa del comportamiento de los individuos, deducir sus efectos en los planteamientos estratégicos de los equipos y de la organización; planificar líneas de actuación de cara al conflicto y la negociación. Analizar desarrollar e implantar modelos culturales organizativos ajustado a la estrategia.
B7 - Comprender, explicar, analizar y desarrollar los diferentes procesos que integran las políticas y prácticas de Recursos Humanos, así como contextualizarlas en el proceso estratégico de las organizaciones. Relacionar la coherencia de las prácticas entre sí, así como con la estrategia de la organización.
B8 - Comprender y explicar la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones, así como sus principales sistemas de gestión. Conocer la medidas de capital intelectual. Diseñar modelos de gestión del capital intelectual en coherencia con la estrategia de recursos humanos y la estrategia organizativa
B9 - Conocer, comprender y desenvolverse en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo. Conversar con expertos sobre la problemática jurídico-laboral de las políticas de recursos humanos que se desarrollan en la organización.
B10 - Conocer, comprender y ser capaz de desarrollar los esfuerzos necesario para una permanente puesta al día de los últimos avances en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO

Ver Apartado 4: Anexo 1.

4.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

4.2 Requisitos de acceso y criterios de admisión

PERFIL DE INGRESO

En particular, el Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz está dirigido a Titulados Universitarios, especialmente Graduados o Licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Economía, Derecho, Psicología, Licenciados en Ciencias del Trabajo, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, o titulacioners antiguas equivalentes a las anteriores, con un conocimiento de inglés preferiblemente medio-alto y preferentemente con experiencia profesional, que deseen adquirir una formación de alto nivel en el campo de la Dirección de los Recursos Humanos que les permita la proyección profesional y/o investigadora en este ámbito.

REQUISITOS DE ACCESO

Según dispone el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de máster. Asimismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de máster.

De acuerdo con las previsiones del art. 75 de la Ley Andaluza de Universidades, Texto Refundido aprobado por Decreto legislativo 1/2013, de 8 de enero, a los únicos efectos del ingreso en los centros universitarios, todas las Universidades públicas andaluzas se constituyen en un distrito único, encomendando la gestión del mismo a una comisión específica, constituida en el seno del Consejo Andaluz de Universidades. La composición de dicha comisión quedó establecida por el Decreto 478/1994, de 27 de diciembre, que sigue actuando tras la publicación del citado Texto Refundido de la Ley Andaluza de universidades. Se establece, por tanto, un único sistema aplicable a quienes deseen iniciar cualquier Máster Universitario que se imparta en las Universidades Públicas Andaluzas, sin perjuicio de las normas propias en relación con los procesos de matriculación o de permanencia que establezca cada universidad, o de los requisitos que exija el correspondiente plan de estudios.

A este planteamiento responden las normativas propias de la Universidad de Cádiz: El Reglamento UCA/CG11/2010, de 28 de junio de 2010, de admisión y matriculación en la Universidad de Cádiz, establece en su artículo 3 que ¿los estudiantes de nuevo ingreso en estudios universitarios oficiales de Máster de la Universidad de Cádiz se atenderán al procedimiento de ingreso y a los plazos establecidos al efecto por los Acuerdos anuales de la Comisión del Distrito Único Universitario de Andalucía¿.

Conforme al artículo 16 del RD 1393/2007, modificado por el RD 861/2010, los requisitos de acceso a los másteres universitarios son los siguientes:

1. Estar en posesión de un título de Grado, o de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Diplomado, Ingeniero Técnico o Maestro, u otro expresamente declarado equivalente.



2. Estar en posesión de un título universitario extranjero expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanza de máster.

3. Estar en posesión de un título universitario extranjero, equivalente al nivel de grado en España, pero que no ha sido homologado por el Ministerio de Educación Español y que faculte en su país de origen para cursar estudios de posgrado.

En cuanto al procedimiento de gestión para el ingreso en los Másteres Universitarios de las Universidades Públicas de Andalucía y de acuerdo con la Comisión del Distrito Único Universitario de Andalucía, que lo aprueba y hace público para cada curso académico, éste es estructurado del siguiente modo:

SOLICITUD DE PLAZAS: La solicitud de plaza se presentará relleno el oportuno formulario electrónico que se habilitará en la web de Distrito Único Andaluz en los respectivos **plazos de entrega de solicitudes**, en la que se relacionarán todos los másteres de interés del solicitante, por orden de preferencia.

Durante la cumplimentación del citado formulario, el sistema informático le permitirá, en su caso, aportar en formato PDF aquella documentación que cada máster le requiera. En el supuesto de que finalmente obtenga plaza, deberá presentar en el respectivo centro donde realice la matrícula los documentos originales que permitan contrastar la veracidad de lo aportado al formulario.

FASES DEL PROCEDIMIENTO Y CUPOS: El procediendo de admisión se divide en tres fases en las que las universidades pueden repartir las plazas totales que se ofertan en cada máster. Se contempla que la primera fase sea exclusivamente para estudiantes con título extranjero con, o sin, homologación por el Ministerio de Educación Español. Así pues se establece:

Fase 1: Cupo de Extranjeros.

Fase 2: Cupo General.

Fase 3: Cupo General.

En el supuesto de que no se reserven plazas para extranjeros en la fase 1, o estos alumnos participen directamente en la fase 2 o en la fase 3, sus solicitudes se tratarán en pie de igualdad con el resto de solicitantes por el cupo general.

EVOLUCIÓN DE PLAZAS OFERTADAS:

Con independencia del reparto de plazas que las universidades hagan para cada máster en cada fase, las plazas que resultasen sobrantes en cada fase, se acumularán automáticamente a la siguiente fase. A excepción de acumular desde la fase 1 a la fase 2, si la universidad ha repartido las plazas del máster de que se trate entre la fase 1 y la 3.

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES:

Todas las peticiones de másteres formuladas por un solicitante que no hayan obtenido plaza y estén en las respectivas listas de espera, serán duplicadas automáticamente, en su caso a la siguiente fase, participando en pie de igualdad con quienes han formulado su solicitud en esta ¿siguiente fase¿.

De esta manera, un solicitante no pierde sus expectativas en la fase en la que concursó -sigue estando en lista de espera de dicha fase por si se produjesen plazas vacantes-, y no necesita presentar una nueva solicitud a las siguientes fases para optar a las plazas que, en su caso, se oferte en ellas.

De igual forma, las solicitudes de plazas de la primera fase en lista de espera del cupo de extranjeros, se duplicarán automáticamente para que concurran también, en su caso, por el cupo general de la siguiente fase.

MATRÍCULA O RESERVA DE PLAZA: Cada fase de preinscripción tiene dos o tres adjudicaciones:

En la primera de cada una ella los solicitantes deberá seguir las siguientes instrucciones:

· Solicitantes que han sido admitidos en su primera petición: formalizarán la matrícula (o abonarán, en el caso de extranjeros, el correspondiente pago a cuenta de la matrícula) en el máster de que se trate dentro del plazo establecido con el procedimiento que establezca la correspondiente universidad. No podrán optar a ningún otro máster donde exista lista de espera.

· Solicitantes que desean estudiar el máster actualmente asignado, rehusando estar en espera en otras peticiones de mayor preferencia: formalizarán la matrícula en el máster de que se trate dentro del plazo establecido con el procedimiento que establezca la correspondiente universidad.

· Solicitantes que desean quedar en espera de obtener plaza en másteres de mayor preferencia del asignado, deberán realizar una reserva de la plaza actualmente asignada. La citada reserva se realizará en esta misma web.

· Quienes no tengan asignada ninguna plaza, deberán esperar a figurar en las listas correspondientes a sus peticiones, y realizar matrícula en el momento en que resulten asignados en alguna de ellas, tal como se ha indicado en los apartados anteriores.

En la segunda, o en la tercera en caso de extranjeros, de las adjudicaciones todo solicitante al que se le asigne plaza deberá matricularse obligatoriamente, sin menoscabo de que si posteriormente resultasen plazas vacantes en másteres de mejor preferencia de la matriculada en las que su puntuación le permitiese la admisión, le será comunicado y podrá cambiar la matrícula a su nuevo máster.

En cualquier caso, el sistema informático le avisará al interesado cuando puede hacer matrícula o reserva de plaza.

REQUISITOS DE ADMISIÓN

Además de los requisitos de acceso generalmente establecidos en el artículo 16 RD 1393/2007, los solicitantes deberán cumplir, en su caso, los requisitos específicos de admisión que requiera cada Máster en el que desee ser admitido, de acuerdo con el artículo 17 del RD 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010.



En su caso, estos requisitos específicos se hacen públicos desde el comienzo del plazo de presentación de solicitudes hasta la finalización del proceso en la respectiva universidad, a través de la página web habilitada al efecto por el sistema del Distrito Único Andaluz.

En la Universidad de Cádiz la competencia para el establecimiento de los requisitos específicos de admisión de cada Máster corresponde a la Comisión Académica del mismo. De igual forma, será el órgano encargado de la revisión y publicación, cada curso académico, de los criterios específicos de admisión.

En el caso de que el número de plazas disponibles sea inferior al número de preinscritos, se establece, en relación con las titulaciones de los aspirantes, criterios de valoración. Para la selección, se seguirán los principios de objetividad, imparcialidad, mérito y capacidad, y se tendrán en cuenta los siguientes criterios y ponderaciones:

Tabla 4.1: Criterios de admisión

Titulación	Grado de preferencia
Nota media del expediente académico	50%
Curriculum vitae (1)	50%
Disponibilidad para adaptarse al calendario de las clases presenciales del Máster	TOTAL
Conocimientos de español hablado y escrito (2)	Mínimo Nivel B2

- (1) Será requisito indispensable acreditar poseer un nivel mínimo B1 en inglés.
- (2) Será requisito indispensable, para aquellos alumnos extranjeros de habla no hispana, acreditar poseer un nivel mínimo B2.

Con relación a la titulación académica se ha analizado el mapa de titulaciones de las Universidades Españolas, y se ha procedido a categorizar en tres niveles el grado de preferencia de la titulación a considerar como criterio en el proceso de admisión. Para llevar a cabo esta adscripción, y tratándose de un Máster de Especialización, hemos recogido en primer lugar como titulaciones preferente, aquellas de grado superior que por su ubicación en la Rama de Conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, o bien que siendo de otras ramas tienen perfiles que en el campo profesional han tenido una vinculación directa con la dirección de personas. Adicionalmente se han incluido dentro de este apartado aquellas personas que provengan de cualquier titulación universitaria con un alto grado de experiencia en el campo de la dirección de recursos humanos:

a) Preferencia de nivel alto: Grados, Ingenierías y Licenciaturas

- Grado en administración de empresas.
- Grado en administración y dirección de empresas.
- Grado en administración y gestión pública.
- Grado en antropología social y cultural.
- Grado en antropología social.
- Grado en ciencia y tecnología de los alimentos.
- Grado en ciencias del trabajo y recursos humanos
- Grado en ciencias económicas.
- Grado en ciencias empresariales.
- Grado en ciencias políticas y de la administración pública.
- Grado en ciencias políticas y de la administración.
- Grado en ciencias políticas y gestión pública.
- Grado en ciencias políticas.
- Grado en comercio internacional.
- Grado en comercio y marketing.
- Grado en comercio.
- Grado en comunicación audiovisual y multimedia.
- Grado en comunicación audiovisual.
- Grado en comunicación y periodismo audiovisuales.
- Grado en comunicación.
- Grado en derecho.
- Grado en desarrollo, gestión comercial y estrategias de mercado.
- Grado en dirección comercial y marketing.
- Grado en dirección de empresas.
- Grado en dirección financiera y contabilidad.
- Grado en dirección internacional de empresas de turismo y ocio
- Grado en dirección y administración de empresas.
- Grado en dirección y creación de empresas.
- Grado en economía financiera y actuarial.
- Grado en economía y finanzas.
- Grado en economía y negocios internacionales.
- Grado en economía.
- Grado en estudios internacionales de economía y empresa/international business economics.
- Grado en finanzas y contabilidad.
- Grado en finanzas y seguros.
- Grado en finanzas, banca y seguros.
- Grado en finanzas.
- Grado en gestión de negocios.
- Grado en gestión de pequeñas y medianas empresas.
- Grado en gestión informática empresarial.
- Grado en gestión mercantil y financiera.
- Grado en gestión turística
- Grado en gestión turística y hotelera
- Grado en gestión y administración pública



- Grado en gestión y marketing empresarial
- Grado en Ingeniería Civil
- Grado en ingeniería aeroespacial.
- Grado en ingeniería informática - ingeniería computadores.
- Grado en ingeniería informática - ingeniería software.
- Grado en ingeniería informática - tecnologías informáticas.
- Grado en ingeniería informática de gestión y sistemas de información.
- Grado en ingeniería informática de servicios y aplicaciones.
- Grado en ingeniería informática de sistemas.
- Grado en ingeniería informática en sistemas de información.
- Grado en ingeniería informática en tecnologías de la información.
- Grado en ingeniería informática.
- Grado en ingeniería multimedia alto
- Grado en ingeniería organización de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Grado en ingeniería organización industrial.
- Grado en ingeniería procesos químicos industriales.
- Grado en ingeniería química industrial.
- Grado en ingeniería química.
- Grado en ingeniería sistemas audiovisuales de telecomunicación.
- Grado en ingeniería sistemas audiovisuales y multimedia.
- Grado en ingeniería sistemas audiovisuales.
- Grado en ingeniería sistemas de información.
- Grado en ingeniería sistemas de telecomunicación, sonido e imagen.
- Grado en ingeniería sistemas de telecomunicación.
- Grado en ingeniería tecnología de telecomunicación.
- Grado en ingeniería en tecnologías industriales.
- Grado en ingeniería tecnologías y servicios de telecomunicación.
- Grado en ingeniería telecomunicación.
- Grado en marketing e investigación de mercados.
- Grado en marketing y dirección comercial alto.
- Grado en marketing y gestión comercial.
- Grado en marketing.
- Grado en multimedia.
- Grado en organización industrial.
- Grado en periodismo.
- Grado en psicología.
- Grado en publicidad y relaciones públicas.
- Grado en publicidad.
- Grado en química.
- Grado en relaciones laborales y empleo.
- Grado en relaciones laborales y recursos humanos.
- Grado en sistemas de información.
- Grado en sociología aplicada.
- Grado en sociología.
- Grado en tecnologías industriales.
- Grado en turismo - administración de organizaciones y recursos turísticos.
- Grado en turismo.
- Ingeniero aeronáutico alto.
- Ingeniero de organización industrial.
- Ingeniero de telecomunicación.
- Ingeniero en automática y electrónica industrial.
- Ingeniero en electrónica.
- Ingeniero en informática.
- Ingeniero industrial.
- Ingeniero químico.
- Licenciado en administración y dirección de empresas.
- Licenciado en antropología social y cultural.
- Licenciado en ciencias actuariales y financieras.
- Licenciado en ciencias del trabajo.
- Licenciado en ciencias políticas y de la administración.
- Licenciado en comunicación audiovisual.
- Licenciado en derecho.
- Licenciado en economía.
- Licenciado en investigación y técnicas de mercado alto.
- Licenciado en periodismo.
- Licenciado en psicología.
- Licenciado en publicidad y relaciones públicas.
- Licenciado en química.
- Licenciado en sociología.
- Licenciados en Administración y Dirección de Empresas.
- Licenciados en Ciencias del Trabajo.
- Licenciados en Ciencias Económicas.
- Licenciados en Derecho.
- Además, cualquier titulado universitario, con una experiencia demostrada de, al menos 6 años, en puesto de alta dirección en empresas, organismos, o instituciones de más de 250 empleados, tendrán preferencia de nivel alto en la admisión al Máster Universitario de Dirección de Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz..

b) Titulaciones de preferencia de nivel medio:



- Arquitecto.
- Grado en arquitectura naval e ingeniería marítima.
- Grado en arquitectura naval e ingeniería sistemas marinos.
- Grado en arquitectura naval.
- Grado en arquitectura.
- Grado en biología.
- Grado en bioquímica.
- Grado en bioquímica y biología molecular.
- Grado en bioquímica y ciencias biomédicas.
- Grado en biotecnología.
- Grado en ciencia y salud animal.
- Grado en ciencias ambientales.
- grado en ciencias criminales y de la seguridad.
- Grado en ciencias de la actividad física y el deporte.
- Grado en ciencias de la alimentación.
- Grado en ciencias del deporte.
- Grado en ciencias del mar.
- Grado en criminología.
- Grado en criminología y dirección de seguridad.
- Grado en criminología y políticas públicas de prevención.
- Grado en criminología y seguridad.
- Grado en enología.
- Grado en farmacia.
- Grado en fundamentos de arquitectura.
- Grado en ingeniería aeroespacial en aeronaves.
- Grado en ingeniería agraria y del medio rural.
- Grado en ingeniería agraria.
- Grado en ingeniería agrícola y del medio rural.
- Grado en ingeniería agrícola.
- Grado en ingeniería agroalimentaria y agroambiental.
- Grado en ingeniería agroalimentaria y del medio rural.
- Grado en ingeniería agroalimentaria.
- Grado en ingeniería agroambiental.
- Grado en ingeniería agropecuaria y del medio rural.
- Grado en ingeniería alimentaria.
- Grado en ingeniería ambiental.
- Grado en ingeniería energía.
- Grado en ingeniería explotación de minas y recursos energéticos.
- Grado en ingeniería explotaciones agropecuarias.
- Grado en ingeniería forestal y del medio natural-explotaciones forestales.
- Grado en ingeniería forestal y del medio natural.
- Grado en ingeniería forestal: industrias forestales.
- Grado en ingeniería forestal.
- Grado en ingeniería industrias agrarias y alimentarias.
- Grado en ingeniería industrias agroalimentarias.
- Grado en ingeniería marina.
- Grado en ingeniería marítima.
- Grado en ingeniería matemática.
- Grado en ingeniería materiales.
- Grado en ingeniería medio natural.
- Grado en ingeniería minas alto.
- Grado en ingeniería náutica y transporte marítimo.
- Grado en ingeniería naval.
- Grado en ingeniería recursos energéticos, combustibles y explosivos.
- Grado en ingeniería recursos energéticos.
- Grado en ingeniería recursos minerales y energía.
- Grado en ingeniería recursos mineros y energéticos.
- Grado en ingeniería recursos mineros.
- Grado en ingeniería tecnología de minas y energía.
- Grado en ingeniería tecnología minera.
- Grado en ingeniería tecnologías mineras.
- Grado en ingeniería y ciencia agronómica.
- Grado en marina civil - ingeniería marina.
- Grado en marina civil - ingeniería náutica y transporte marítimo.
- Grado en matemática computacional.
- Grado en matemáticas.
- Grado en matemáticas y estadística.
- Grado en medicina.
- Grado en recursos energéticos y mineros.
- Grado en tecnología de las industrias agrarias y alimentarias.
- Grado en veterinaria.
- Ingeniero agrónomo.
- Ingeniero de materiales.
- Ingeniero de minas.
- Ingeniero de montes.
- Ingeniero en geodesia y cartografía.
- Ingeniero geólogo.
- Ingeniero naval y oceánico.



- Licenciado en biología.
- Licenciado en bioquímica.
- Licenciado en biotecnología.
- Licenciado en ciencia y tecnología de los alimentos.
- Licenciado en ciencias ambientales.
- Licenciado en ciencias de la actividad física y del deporte.
- Licenciado en ciencias del mar.
- licenciado en ciencias y técnicas estadísticas.
- Licenciado en criminología.
- Licenciado en enología.
- licenciado en farmacia.
- Licenciado en máquinas navales.
- licenciado en matemáticas.
- Licenciado en medicina.
- licenciado en náutica y transporte marítimo.
- Licenciado en veterinaria.

c) Titulaciones de preferencia de nivel bajo:

- Diplomado en ciencias empresariales.
- Diplomado en educación social.
- Diplomado en estadística.
- Diplomado en gestión y administración pública.
- Diplomado en máquinas navales.
- Diplomado en navegación marítima.
- Diplomado en nutrición humana y dietética.
- Diplomado en óptica y optometría.
- Diplomado en radioelectrónica naval.
- Diplomado en relaciones laborales.
- Diplomado en trabajo social.
- Diplomado en turismo.
- Grado en educación social.
- Grado en estadística aplicada.
- Grado en estadística empresarial.
- Grado en estadística y empresa.
- Grado en estadística.
- Grado en ingeniería diseño industrial y desarrollo del producto.
- Grado en ingeniería diseño mecánico.
- Grado en ingeniería eléctrica.
- Grado en ingeniería electrónica de comunicaciones.
- Grado en ingeniería electrónica de telecomunicación.
- Grado en ingeniería electrónica industrial.
- Grado en ingeniería electrónica y automática industrial.
- Grado en ingeniería electrónica y automática.
- Grado en ingeniería electrónica, industrial y automática.
- Grado en ingeniería electrónica.
- Grado en ingeniería mecánica.
- Grado en ingeniería mecatrónica.
- Grado en ingeniería propulsión y servicios del buque.
- grado en ingeniería sistemas de comunicaciones.
- Grado en ingeniería sistemas electrónicos.
- Grado en ingeniería sonido e imagen.
- Grado en ingeniería telemática.
- Grado en nutrición humana y dietética.
- Grado en óptica y optometría.
- Grado en óptica, optometría y audiología.
- Grado en trabajo social.
- Ingeniero técnico aeronáutico, especialidad en aeromotors.
- Ingeniero técnico aeronáutico, especialidad en aeronavegación.
- Ingeniero técnico aeronáutico, especialidad en aeronaves.
- Ingeniero técnico agrícola, especialidad en explotaciones agropecuarias.
- Ingeniero técnico agrícola, especialidad en industrias agrarias y alimentarias.
- Ingeniero técnico agrícola, especialidad en mecanización y construcciones rurales
- Ingeniero técnico de minas, especialidad en explotación de minas
- Ingeniero técnico de minas, especialidad en instalaciones electromecánicas mineras
- Ingeniero técnico de minas, especialidad en sondeos y prospecciones mineras
- Ingeniero técnico de Obras Públicas, especialidad en Construcciones Civiles
- Ingeniero técnico de obras públicas, especialidad en hidrología
- Ingeniero técnico de obras públicas, especialidad en Transportes y Servicios Urbanos
- Ingeniero técnico de telecomunicación, especialidad en sistemas electrónicos
- Ingeniero técnico de telecomunicación, especialidad en sistemas de telecomunicación.
- Ingeniero técnico de telecomunicación, especialidad en sonido e imagen.
- Ingeniero técnico de telecomunicación, especialidad en telemática .
- Ingeniero técnico en diseño industrial.
- Ingeniero técnico en informática de gestión.
- Ingeniero técnico en informática de sistemas.
- Ingeniero técnico industrial, especialidad en electricidad.



- Ingeniero técnico industrial, especialidad en electrónica industrial.
- Ingeniero técnico industrial, especialidad en mecánica.
- Ingeniero técnico industrial, especialidad en química industrial.
- Ingeniero técnico naval, especialidad en estructuras marinas.
- Ingeniero técnico naval, especialidad en propulsión y servicios del buque.

d) Titulaciones de preferencia de nivel bajo:

- Otras titulaciones equivalentes a Grado o Licenciado.

Para todos aquellos alumnos en cuyos países de origen la lengua materna no sea el español, deberá acreditar un conocimiento de español suficiente equiparable a nivel B2.

4.3 APOYO A ESTUDIANTES

4.3 Apoyo y orientación a estudiantes, una vez matriculados

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, despliega un programa de acogida a todos sus estudiantes, tanto de grado como de posgrado, y que en este último caso se concreta en los siguiente:

Recibir a los alumnos en un acto de presentación, en el que se les da a conocer todos los aspectos relacionados con los contenidos académicos del Máster en Dirección de Recursos Humanos, así como normas de actuación y de contacto o comunicación en general entre alumnos y Dirección del Centro, Coordinación del Master, y la comunicación mediante las herramientas que ofrece internet, campus virtual, etc. A dicha reunión asisten profesores del Máster, y forzosamente los Coordinadores de los Diferentes Módulos que lo componen. Adicionalmente se les enseña a los alumnos todas las dependencias de la Facultad, con especial énfasis, la distribución de despachos del profesorado, las dependencias de Biblioteca con una breve explicación de todos los servicios que esta oferta, salas en las que se imparte la docencia del Master en Dirección de Recursos Humanos, y salas para usos informáticos.

Periódicamente, la Coordinación del Master se pone en contacto, con asistencia al aula, para abordar la problemática que pudieran tener en cuanto al seguimiento del Master.

Aunque la enseñanza es fundamentalmente presencial, se disponen de los recursos precisos para abordar las materias no presenciales (8 créditos del Módulo Fundamento). Será el Coordinador del Curso quien realizará las acciones de apoyo y orientación de los estudiantes, para ello, y conjuntamente con los profesores que imparten docencia en estos cursos online, se desarrollarán contenidos para el campus virtual, y se utilizarán todos los recursos que la plataforma Moodle ofrece para desarrollar esta metodología de enseñanza. Para ello, todas las materias online de la Titulación, se han diseñado siguiendo estándares de e-learning para garantizar el acceso al contenido desde cualquier lugar a través de un navegador de internet, sin importar la plataforma o contenido en sí mismo. La metodología en estos casos hara uso de los siguientes instrumentos:

- Uso de correo electrónico profesor alumno, alumno profesor integrado dentro de la plataforma.
- Creación de listas de distribución
- Uso de tabloneros de anuncio para proporcionar información relevante
- Utilización del chat de la plataforma.
- Lecturas recomendadas
- Servicio de consulta a disposición del alumno
- Material didáctico recomendado impreso o digitalizado
- Planificación y calendario propuesto para afrontar las acciones formativas.

Con relación a los medios didácticos:

- Materiales didácticos:
- Texto electrónico
- Clases de orientación docente mediante video-conferencias.

Canales de comunicación:

- Comunicación Síncrona
- Conversaciones online
- Chat
- Comunicación Asíncrona
- Foros entre estudiantes
- Listas de correo
- Tablón de anuncios
- Correo electrónico

Guía Docente con la planificación detallada del curso

Agenda Personal: Sistema de organización personalizado para cada usuario de la plataforma que permite:

- Organización de contacto por grupos y de manera individual.
- Envíos automáticos de mensajes de correo desde la agenda de contactos
- Alta y organización de referencias de internet preferidas
- Apartado de anotaciones y tareas de tipo personal.

Una vez los alumnos comiencen el Módulo Específico, se les asignarán un tutor académico, miembro de los Departamentos de la Universidad de Cádiz, y que imparta docencia en el Master, quien se encargará de la orientación durante todo el periodo del Máster hasta finalizar con la defensa del Módulo de Aplicación ante un Tribunal formado, también, por profesores de los Departamentos que imparten docencia en el Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz, con exclusión del propio tutor del alumno que la defiende.



Además de esta atención más directa y relativa al máster, la Universidad de Cádiz dispone de servicios y programas de apoyo a todos sus alumnos. Entre ellos destacan:

Servicio de apoyo a la inserción laboral: a través de la Dirección General Universidad Empresa se realizan distintas acciones como el ¿Programa de orientación laboral¿, que consiste en un plan de formación grupal y un proceso de orientación laboral individual con el objetivo de favorecer la empleabilidad de nuestros egresados y facilitar a los alumnos la asimilación de sus objetivos profesionales; o las ¿Actividades de orientación al primer empleo¿, proyecto anual de encuentros empresariales destinado a la orientación para el acceso al primer empleo.

Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP): su objetivo es atender las necesidades personales y académicas del alumnado asesorándoles en cuestiones que puedan mejorar la calidad de su estancia y el aprendizaje.

Servicio de Atención a la Discapacidad: su objetivo es garantizar un tratamiento equitativo y una efectiva igualdad de oportunidades para cualquier miembro de la comunidad universitaria que presente algún tipo de discapacidad y tratar de que estos principios también se hagan realidad en la sociedad en general.

Servicios de asesoramiento y apoyo ofrecidos por los órganos centrales (vicerrectorados, direcciones generales, etc.). Lo más específicos son los del Vicerrectorado de Alumnos, concretamente el Área de Atención al Alumnado, que tiene como objetivo organizar y coordinar en general los procesos de gestión relacionados con los alumnos y los egresados. Entre sus funciones se encuentran: la gestión de becas y ayudas al estudio; tramitación de títulos universitarios; difusión y promoción de la oferta de titulaciones y servicios de la UCA; Información general sobre la Universidad de Cádiz mediante atención personalizada; etc.

Unidad de igualdad: su objetivo es tratar de eliminar las dificultades y barreras que impiden una participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria y de que los principios de inclusión, pluralidad, diversidad, igualdad de oportunidades y equidad se hagan realidad tanto dentro como fuera de ella.

4.4 SISTEMA DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias

MÍNIMO	MÁXIMO
0	0

Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

Adjuntar Título Propio

Ver Apartado 4: Anexo 2.

Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

4.4 Sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (modificado por Real Decreto 861/2010, de 2 de julio), indica en su artículo 6 que, con objeto de hacer efectiva la movilidad de estudiantes, tanto dentro del territorio nacional como fuera de él, las universidades elaborarán y harán pública su normativa sobre el sistema de reconocimiento y transferencia de créditos, con sujeción a los criterios generales establecidos en el mismo.

La Universidad de Cádiz, para dar cumplimiento al mencionado precepto, aprobó el Reglamento UCA/CG12/2010, de 28 de junio, por el que se regula el Reconocimiento y Transferencia de Créditos en las Enseñanzas Oficiales Reguladas por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre [Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2010 (BOUCA núm. 109)] y posteriormente lo modificó [Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011 (BOUCA núm. 122)], en orden a adecuarlo a la nueva redacción del art. 6.º RD 1393/2007 dada por el RD 861/2010. Finalmente el citado Reglamento ha sido modificado recientemente en virtud de los Reglamentos UCA/CG01/2014, de 25 de febrero (BOUCA núm. 170, de 1 de abril) y UCA/CG06/2014, de 17 de junio 2014 (BOUCA núm. 173, de 27 de junio).

Junto a cierto articulado en el que se determinan algunos procedimientos, plazos, publicidad debida, efectos administrativos sobre el expediente académico y precios públicos, se exponen a continuación los artículos y apartados más relevantes en lo que concierne al Máster universitario en Dirección de los Recursos Humanos.

CAPÍTULO II. RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Artículo 5. Objeto.

1. El reconocimiento de créditos procede en los siguientes casos de estudios que no han conducido a la obtención de un título oficial:



- a) Alumnos que hayan realizado estudios equivalentes en una escuela o facultad y desean continuar dichos estudios en otra facultad o escuela de la misma o distinta universidad, con exclusión de los supuestos de solicitudes de cambio de centro o sede donde se imparte el plan de estudios en la Universidad de Cádiz.
- b) Alumnos que hayan realizado estudios en una escuela o facultad e inician nuevos estudios en el mismo centro o en otra facultad o escuela de la misma o distinta universidad.
- c) Alumnos que, realizando estudios en una escuela o facultad, los simultanean con otros estudios oficiales universitarios, previa resolución favorable del Rector.
- d) Alumnos que hayan realizado estudios universitarios en el extranjero y desean continuarlos en la Universidad de Cádiz, de conformidad con lo establecido en el Capítulo V.
- e) Alumnos de la Universidad de Cádiz que hayan realizado parte de sus estudios universitarios en otra universidad, dentro de programas de movilidad, nacional o internacional.

2. El reconocimiento de créditos procede en los siguientes casos de estudios que han conducido a la obtención de un título oficial y con validez en todo el territorio nacional o a un título propio de la Universidad de Cádiz:

- a) Alumnos con una titulación universitaria oficial que estudian una nueva titulación en la Universidad de Cádiz.
 - b) Estudiantes con un título propio de la Universidad de Cádiz que estudian un título oficial, en los casos especificados en el presente reglamento.
3. También podrá solicitarse reconocimiento de créditos con respecto a los estudios cursados en enseñanza superior oficial, ciclos formativos de grado superior y experiencia profesional o laboral, en los términos previstos en la presente norma.
4. Para créditos de Prácticas Externas, podrán reconocerse los créditos superados en la Universidad de Cádiz o en otra Universidad, cuando su extensión sea igual o superior a la exigida en la titulación de destino y cuando su tipo y naturaleza sean similares a las exigidas, a juicio de la Comisión competente en materia de reconocimiento del Centro donde se imparte la titulación de destino.

Artículo 6. Criterios generales.

1. El sistema de reconocimiento está basado en créditos y en la acreditación de competencias.
2. Las solicitudes de reconocimiento de créditos tendrán su origen en módulos, materias o asignaturas efectivamente cursadas y superadas. En ningún caso se referirán a módulos, materias o asignaturas previamente reconocidas, convalidadas o adaptadas.
3. Los créditos cursados y superados por los estudiantes podrán utilizarse más de una vez para su reconocimiento en otras titulaciones.

CAPÍTULO III. TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Artículo 19. Procedimiento y anotación en el expediente académico.

1. Los créditos obtenidos por el alumno en enseñanzas oficiales de la Universidad de Cádiz o de otra universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial, ni hayan sido objeto de reconocimiento, serán transferidos a su expediente en la titulación de destino con la calificación de origen, con mención expresa de la universidad y plan de estudios en que fueron cursados y superados.
6. Los módulos, las materias o asignaturas transferidas al expediente académico de los nuevos títulos no se tendrán en cuenta para el cálculo de la baremación del expediente.
7. En los supuestos de simultaneidad de estudios, no serán objeto de transferencia los créditos obtenidos en los mismos, salvo que estos sean objeto de reconocimiento o el estudiante renuncie a dicha simultaneidad, por abandono de dichos estudios.

CAPÍTULO IV. NORMAS ESPECÍFICAS EN RELACIÓN CON LOS TÍTULOS OFICIALES DE MÁSTERES Y DOCTORADO.

Artículo 20. Materia objeto de reconocimiento.

1. Quienes accedan a las enseñanzas conducentes a la obtención de un título oficial de Máster o Doctorado podrán obtener reconocimiento de créditos por materias previamente cursadas en función de la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias superadas y los previstos en el plan de estudios de las ense-



ñanzas de Máster o Doctorado, siempre que se compruebe que los estudios por los que se solicita el reconocimiento han sido superados dentro de las enseñanzas universitarias conducentes a títulos de posgrado.

2. En el caso de títulos oficiales de Máster que habiliten para el ejercicio de profesiones reguladas, para los que el Gobierno haya establecido las condiciones a las que han de adecuarse los planes de estudios, se reconocerán los créditos de los módulos definidos en la correspondiente norma reguladora. En caso de no haberse superado íntegramente un determinado módulo, el reconocimiento se llevará a cabo por materias o asignaturas en función de las competencias y conocimientos asociados a las mismas.

3. Se podrá obtener reconocimiento de créditos en estudios oficiales de Máster a partir de estudios previos cursados en títulos propios universitarios, en función de la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias superadas y los previstos en el plan de estudios de las enseñanzas de Máster, dentro los límites y porcentajes que a estos efectos pueda establecer el Real Decreto 1393/2007.

4. La resolución de reconocimiento de estudios requerirá que el interesado se encuentre previamente matriculado en el título oficial de Máster o Doctorado correspondiente.

Artículo 21. Criterios generales para el reconocimiento de créditos.

1. Las solicitudes de reconocimiento de créditos tendrán su origen en módulos, materias o asignaturas realmente cursadas y superadas. La resolución del reconocimiento se hará por el total de créditos de la asignatura de destino, por lo que no podrá reconocerse un número parcial de créditos.

2. Las materias cursadas y superadas por los estudiantes podrán utilizarse más de una vez para su reconocimiento en otras titulaciones. En ningún caso el reconocimiento se referirá a módulos, materias o asignaturas previamente reconocidas, convalidadas o adaptadas.

3. Todos los créditos obtenidos por el alumno en enseñanzas oficiales cursadas en cualquier Universidad, los transferidos, los reconocidos y los superados para la obtención del título serán incluidos en su expediente académico y reflejado en el Suplemento Europeo al Título, previo abono de los precios públicos que, en su caso, establezca la Comunidad Autónoma en la correspondiente norma reguladora.

4. La resolución del reconocimiento de créditos requerirá que el interesado se encuentre previamente matriculado en el plan de estudios correspondiente de la UCA.

CAPÍTULO V. ESTUDIOS EXTRANJEROS.

Artículo 24. Concepto.

A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por convalidación parcial de estudios extranjeros, el reconocimiento oficial de la validez a efectos académicos de estudios superiores realizados en el extranjero, hayan finalizado o no con la obtención de un título, respecto de estudios universitarios españoles parciales de grado o de máster, que permitan proseguir dichos estudios en la Universidad de Cádiz.

Artículo 25. Ámbito de aplicación.

La convalidación parcial de estudios universitarios extranjeros podrá solicitarse en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los estudios universitarios realizados con arreglo a un sistema extranjero no hayan concluido con la obtención del correspondiente título.
- b) Cuando los estudios universitarios hayan concluido con la obtención de un título extranjero y el interesado no haya solicitado la homologación del mismo por un título universitario oficial español.
- c) Cuando habiéndose solicitado la homologación del título extranjero, ésta haya sido denegada, siempre que la denegación no se haya fundado en alguna de las causas recogidas en el artículo 5 del Real Decreto 285/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación superior.

Artículo 27. Criterios generales.

1. Serán susceptibles de convalidación las materias aprobadas en un plan de estudios conducente a la obtención de un título extranjero de educación superior, cuando el contenido y carga lectiva de las mismas sean equivalentes en un 75% a los de las correspondientes asignaturas incluidas en un plan de estudios conducente a la obtención de un título oficial.

Puede consultarse el texto íntegro consolidado de la normativa de la Universidad de Cádiz en el siguiente enlace:

<http://secretariageneral.uca.es/normativa-disposiciones-generales-alumnos/>



Atendiendo a este marco normativo, se establece el siguiente sistema de transferencia y reconocimiento de créditos en el Máster universitario en Dirección de los Recursos Humanos:

Transferencia

La transferencia de créditos consiste en incluir, en los documentos académicos oficiales del o la estudiante relativos a las enseñanzas en curso, la totalidad de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad, en la misma u otra universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial y que no puedan ser reconocidos en la titulación a la que accede.

Los módulos, las materias o asignaturas transferidas al expediente académico de los nuevos títulos no se tendrán en cuenta para el cálculo de la baremación del expediente.

En los supuestos de simultaneidad de estudios, no serán objeto de transferencia los créditos obtenidos en los mismos, salvo que estos sean objeto de reconocimiento o el estudiante renuncie a dicha simultaneidad, por abandono de dichos estudios.

Reconocimiento

El reconocimiento de créditos supone la aceptación por una universidad de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en la misma u otra universidad, son computados en otras distintas a efectos de la obtención de un título oficial.

Asimismo, en este título de Máster podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en otras enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos a que hace referencia el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Podrán obtener reconocimiento de créditos por materias previamente cursadas en función de la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias superadas y los previstos en el plan de estudios de las enseñanzas del Máster universitario en Dirección de los Recursos Humanos.

En todo caso no podrán ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes al Trabajo de Fin de Máster.

4.6 COMPLEMENTOS FORMATIVOS



5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS
Ver Apartado 5: Anexo 1.
5.2 ACTIVIDADES FORMATIVAS
Desarrollo del Plan de Prácticas asignado: Diseñado por el Coordinador del Módulo de Aplicación del Máster conjuntamente con el Tutor de Prácticas en la Empresa, y la Empresa colaboradora
Desarrollo de un Trabajo de Investigación: Diseñado por el Alumno conjuntamente con el Tutor Académico y asesorado por este último.
Material Docente Volcado en Plataforma Virtual: Se proporcionarán diversas lecturas relacionadas con los tópicos (citados en los contenidos), y otras referencias bibliográficas a través de la plataforma virtual Moodle, cuyos contenidos permitirá al coordinador y profesores de la materia cumplir con los resultados de aprendizaje.
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas
Examen de conocimientos: En las que el alumno mostrará los conocimientos adquiridos de una manera integrada y holística en un contexto más amplio de decisión.
Debate Mesa-Redonda: Participado con expertos en la materia de sociología del trabajo con una participación especialmente activa del alumno.
Desarrollo de una memoria Fin de Máster guiada y evaluada por el tutor académico, en el que se ponga de manifiesto la asimilación de conceptos en cuanto a los contenidos del mismo.
Visitas de tutorización: El alumno tiene el derecho y el deber de concertar y asistir con su tutor las visitas de tutorización a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master como de las Prácticas en Empresas o Trabajo de investigación.
5.3 METODOLOGÍAS DOCENTES
Actividades prácticas on-line: Periódicamente los profesores encargados del módulo irán subiendo al Campus Virtual los contenidos teóricos y las actividades prácticas on-line a realizar por los alumnos. Éstas últimas tendrán un plazo de entrega fijado por los profesores. Una vez expirado el plazo de entrega, los profesores procederán a corregir las actividades y a explicar las cuestiones relevantes que ellos consideren oportunas. El control de estas actividades puede ser realizado en su totalidad a través de las herramientas de la plataforma Moodle, en la que el alumno está registrado con todos sus datos personales, y en la que queda registrada cuantas entradas realiza el alumno, hora de entrada y de salida, tareas y actividades realizadas, consultas al profesor, pruebas de conocimiento llevados a cabo por cada alumno, tiempo dedicado a la misma, etc..
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.
Seguimiento de la memoria por parte del tutor académico: El alumno tendrá un seguimiento del Trabajo Fin de Master por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre estructura, contenido, aspectos metodológicos, y asesorará de cara a su exposición pública
Aplicación de un estudio en la empresa asignada al alumno: Asesorado por el tutor tanto académico como tutor en la empresa, el alumno realizará un trabajo aplicado en la empresa asignada, que posteriormente tendrá que defender ante un tribunal. La labor de asesoramiento del tutor académico prestará especial relevancia en cuanto al seguimiento, y consejos de carácter metodológico y expositivo.
Aplicación de un estudio de investigación vinculado al ámbito de los recursos humanos: Asesorado por el tutor académico, el alumno realizará un trabajo de investigación. Este asesoramiento se centrará en la cuestión de investigación a desarrollar, fundamentos teóricos y metodológicos, e implicaciones para la comunidad tanto académica como profesional.



<p>Acceso a Campus Virtual: La característica fundamental de esta metodología es su flexibilidad de horario, pues el alumno puede organizar sus horas de estudio según sus necesidades o su tiempo disponible. A través del Accesos a Campus Virtual de la Universidad de Cádiz, se facilitará al alumno el material didáctico así como a herramientas para contactar con los compañeros del curso y con los profesores que imparten el módulo con objeto de organizar el estudio, consultar dudas e intercambiar información.</p>		
Estancia formativa		
5.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Resolución de las actividades on-line		
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas		
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos		
Examen escrito de conocimientos		
Defensa del Trabajo Fin de Master ante un tribunal		
Cuestionario de valoración del tutor académico		
Exposición y defensa ante un tribunal del trabajo de prácticas en empresa o investigación		
Evaluación del Trabajo Fin de Máster por parte del tutor académico		
Evaluación del Trabajo Fin de Máster por parte de una comisión evaluadora		
Cuestionario de evaluación del tutor académico del trabajo de investigación		
5.5 NIVEL 1: Módulo Fundamentos		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Fundamentos de Economía		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	4	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
4		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Tendrá conocimientos básicos para interpretar conceptos económicos. Conocerá instrumentos y herramientas para profundizar en el conocimiento y análisis del entorno económico y empresarial. Conocerá la estructura del sector en el que se mueve la empresa. <p>Tendrá los conocimientos necesarios para entender los aspectos económicos existentes en la evolución del mercado de trabajo y su influencia sobre la actividad económica de la empresa y su entorno.</p>		



5.5.1.3 CONTENIDOS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos básicos de economía 2. Herramientas para el análisis del entorno económico 3. Análisis sectorial 4. Empleo y mercado de trabajo 		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
<p>Sesiones/Horas: On-line</p> <p>Presencialidad: On-line</p>		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
<p>A3 - Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad de un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia personal y profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autodirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.</p> <p>CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p>		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
<p>B1 - Conocer, comprender, distinguir, analizar, evaluar e interpretar el contexto externo de las organizaciones, en el ámbito económico, industrial, político, social, y cultural, en el cual éstas se desenvuelven.</p>		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Material Docente Volcado en Plataforma Virtual: Se proporcionarán diversas lecturas relacionadas con los tópicos (citados en los contenidos), y otras referencias bibliográficas a través de la plataforma virtual Moodle, cuyos contenidos permitirá al coordinador y profesores de la materia cumplir con los resultados de aprendizaje.	0	0
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	100	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
<p>Actividades prácticas on-line: Periódicamente los profesores encargados del módulo irán subiendo al Campus Virtual los contenidos teóricos y las actividades prácticas on-line a realizar por los alumnos. Éstas últimas tendrán un plazo de entrega fijado por los profesores. Una vez expirado el plazo de entrega, los profesores procederán a corregir las actividades y a explicar las cuestiones relevantes que ellos consideren oportunas. El control de estas actividades puede ser realizado en su totalidad a través de las herramientas de la plataforma Moodle, en la que el alumno está registrado con todos sus datos personales, y en la que queda registrada cuantas entradas realiza el alumno, hora de entrada y de salida, tareas y actividades realizadas, consultas al profesor, pruebas de conocimiento llevados a cabo por cada alumno, tiempo dedicado a la misma, etc..</p> <p>Acceso a Campus Virtual: La característica fundamental de esta metodología es su flexibilidad de horario, pues el alumno puede organizar sus horas de estudio según sus necesidades o su tiempo disponible. A través del Accesos a Campus Virtual de la Universidad de Cádiz, se facilitará al alumno el material didáctico así como a herramientas para contactar con los compañeros del curso y con los profesores que imparten el módulo con objeto de organizar el estudio, consultar dudas e intercambiar información.</p>		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Resolución de las actividades on-line	90.0	90.0
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	10.0



NIVEL 2: Fundamentos de Empresa		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	4	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
4		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El objetivo de este módulo es que el alumno adquiera unos conocimientos básicos de la empresa que incluirían el concepto de empresa, su marco institucional y aspectos relativos a la organización y gestión de las empresas. Todo ello debe ir encaminado para que el alumno desarrolle habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores.</p> <p>Ubicar a la empresa dentro del sistema económico en la que está inmersa; resaltar las características más importantes de la empresa como sistema y su relación con el entorno; distinguir y analizar los aspectos más relevantes del subsistema de dirección y gestión</p> <p>Distinguir y analizar los aspectos diferenciales de cada uno de los subsistemas empresariales: producción, comercial, financiero y de información; reconocer y aplicar distintas técnicas de administración y contables.</p>		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos de economía de la empresa. 2. Subsistema de dirección y gestión 3. Subsistema de producción 4. Subsistema comercial 5. Subsistema financiero y de información 		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
<p>Sesiones/Horas: On-line</p> <p>Presencialidad: On-line</p>		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
<p>A3 - Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad de un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia personal y profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autodirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.</p> <p>CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p>		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		



B1 - Conocer, comprender, distinguir, analizar, evaluar e interpretar el contexto externo de las organizaciones, en el ámbito económico, industrial, político, social, y cultural, en el cual éstas se desenvuelven.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Material Docente Volcado en Plataforma Virtual: Se proporcionarán diversas lecturas relacionadas con los tópicos (citados en los contenidos), y otras referencias bibliográficas a través de la plataforma virtual Moodle, cuyos contenidos permitirá al coordinador y profesores de la materia cumplir con los resultados de aprendizaje.	0	0
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	100	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Actividades prácticas on-line: Periódicamente los profesores encargados del módulo irán subiendo al Campus Virtual los contenidos teóricos y las actividades prácticas on-line a realizar por los alumnos. Éstas últimas tendrán un plazo de entrega fijado por los profesores. Una vez expirado el plazo de entrega, los profesores procederán a corregir las actividades y a explicar las cuestiones relevantes que ellos consideren oportunas. El control de estas actividades puede ser realizado en su totalidad a través de las herramientas de la plataforma Moodle, en la que el alumno está registrado con todos sus datos personales, y en la que queda registrada cuantas entradas realiza el alumno, hora de entrada y de salida, tareas y actividades realizadas, consultas al profesor, pruebas de conocimiento llevados a cabo por cada alumno, tiempo dedicado a la misma, etc..		
Acceso a Campus Virtual: La característica fundamental de esta metodología es su flexibilidad de horario, pues el alumno puede organizar sus horas de estudio según sus necesidades o su tiempo disponible. A través del Accesos a Campus Virtual de la Universidad de Cádiz, se facilitará al alumno el material didáctico así como a herramientas para contactar con los compañeros del curso y con los profesores que imparten el módulo con objeto de organizar el estudio, consultar dudas e intercambiar información.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Resolución de las actividades on-line	90.0	90.0
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	10.0
5.5 NIVEL 1: Módulo Específico		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Dirección Estratégica		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS



No	No	No						
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS						
No	No	No						
ITALIANO	OTRAS							
No	No							
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3								
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE								
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendrá conocimientos de los conceptos y herramientas necesarias que les permitan tomar decisiones en el ámbito de la estrategia de negocio y corporativa. • Tendrá una comprensión global de los conceptos de estrategia de negocios y corporativa y el papel de la alta dirección en la formulación de las estrategias. • Conocerá las distintas herramientas para el análisis estratégico, considerando algunos métodos para el análisis del entorno y de los recursos y capacidades estratégicos de las empresas, así como el análisis de la ventaja competitiva. • Tendrá capacidad para analizar las implicaciones estratégicas y ventajas e inconvenientes de algunas decisiones que conforman las estrategias corporativas de las empresas. 								
5.5.1.3 CONTENIDOS								
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos de estrategia empresarial y creación de valor para la empresa 2. Herramientas de análisis estratégico: análisis sectorial 3. Herramientas de análisis estratégico: recursos, rutinas organizativas y capacidades dinámicas. sectorial 4. Creación y mantenimiento de la ventaja competitiva 5. Análisis de las estrategias corporativas 								
5.5.1.4 OBSERVACIONES								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de estrategia empresarial y creación de valor para la empresa • Herramientas de análisis estratégico: análisis sectorial • Herramientas de análisis estratégico: recursos, rutinas organizativas y capacidades dinámicas. sectorial • Creación y mantenimiento de la ventaja competitiva • Análisis de las estrategias corporativas </td> <td> 1 sesión/2 horas 2 sesiones/4 horas 3 sesiones/6 horas 2 sesiones/4 horas 3 sesiones/6 horas </td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>			Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de estrategia empresarial y creación de valor para la empresa • Herramientas de análisis estratégico: análisis sectorial • Herramientas de análisis estratégico: recursos, rutinas organizativas y capacidades dinámicas. sectorial • Creación y mantenimiento de la ventaja competitiva • Análisis de las estrategias corporativas 	1 sesión/2 horas 2 sesiones/4 horas 3 sesiones/6 horas 2 sesiones/4 horas 3 sesiones/6 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad						
<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de estrategia empresarial y creación de valor para la empresa • Herramientas de análisis estratégico: análisis sectorial • Herramientas de análisis estratégico: recursos, rutinas organizativas y capacidades dinámicas. sectorial • Creación y mantenimiento de la ventaja competitiva • Análisis de las estrategias corporativas 	1 sesión/2 horas 2 sesiones/4 horas 3 sesiones/6 horas 2 sesiones/4 horas 3 sesiones/6 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes						
5.5.1.5 COMPETENCIAS								
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES								
<p>A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso</p> <p>A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.</p>								
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES								
No existen datos								
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS								
<p>B3 - Conocer, comprender las herramientas del análisis estratégicos, así como, diseñar, adaptar, desarrollar, procesos estratégicos. Organizar, mostrar y valorar, los propuestas realizadas por otros agentes en el ámbito de la formulación e implantación de las estrategias.</p>								
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS								
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD						
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	51	0						
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates	14	100						



en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado		
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	10	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Sociología del Trabajo		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		



Al finalizar el curso el estudiante:

- Habrá adquirido conocimientos de la genealogía y evolución de la sociedad industrial desde la óptica de la sociología del trabajo. Una sociedad donde el individuo construye su identidad como resultado de una compleja y a veces contradictoria suma de creencias, ideas y valores que tienen su origen en una sociedad que evoluciona y cambia como consecuencia de las relaciones e interacciones de sus miembros en el contexto de las estructuras sociales.
- Habrá adquirido del aprendizaje de una metodología que los egresados puedan utilizar en la interpretación de la realidad y la toma de decisiones en las organizaciones, para lo que es imprescindible contar con un conocimiento del contexto social y político que permita al individuo seleccionar las mejores alternativas en función de los objetivos perseguidos.
- Habrá adquirido la capacidad del trabajo en equipo y la resolución de problemas en el contexto organizacional han de contar con una sólida base de conocimientos acerca del clima y cultura organizativa y del comportamiento humano en el trabajo: los elementos motivadores de las tareas, los mecanismos de la satisfacción, etc.

5.5.1.3 CONTENIDOS

1. La Gran Transformación: la sociedad industrial
2. El Estado del Bienestar y su crisis
3. Globalización y Nuevo Contexto Internacional
4. Personalidad y socialización; satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo

5.5.1.4 OBSERVACIONES

Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad
<ul style="list-style-type: none"> • La Gran Transformación: la sociedad industrial • El Estado del Bienestar y su crisis • Globalización y Nuevo Contexto Internacional • Personalidad y socialización; satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo 	1 sesión/2 horas 3 sesiones/6 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

B4 - Comprender el contexto sociológico del trabajo, su evolución, y los mecanismos que permiten hacer eficiente las decisiones en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos. Identificar, explicar y expresar desde una perspectiva crítica los efectos de la evolución del trabajo en la situación actual. Analizar y debatir nuevas orientaciones en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	51	0
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	10	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	12	100
Debate Mesa-Redonda: Participado con expertos en la materia de sociología del trabajo con una participación especialmente activa del alumno.	2	100

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES



Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Herramientas para la Planificación de Recursos Humanos		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendrá conocimientos de los conceptos claves en el ámbito de las herramientas para la planificación estratégica y de los recursos humanos. • Tendrá una comprensión global de las distintas herramientas que permiten un adecuado análisis y planificación estratégica. • Tendrá una clara comprensión de las relaciones existentes entre planificación y el resto de los sistemas de dirección estratégica de los recursos humanos que la empresa pueda utilizar. 		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación Estratégica de los Recursos Humanos 2. Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos. 3. Cuadro de Mando Integral aplicado a la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. 		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		



Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad
<ul style="list-style-type: none"> Planificación Estratégica de los Recursos Humanos Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos. Cuadro de Mando Integral aplicado a la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. 	2 sesión/4 horas 5 sesiones/10 horas 5 sesiones/10 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación		
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
B5 - Definir las herramientas de planificación estratégica más adecuada acda contexto de toma de decisiones. Identificar los elementos críticos que intervienen, relacionar los elementos con un objetivo estratégico, y utilizar las herramientas de gestión más adecuada como soporte a la planificación estratégica.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	51	0
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	14	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	10	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA



Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0						
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0						
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0						
NIVEL 2: Comportamiento Organizativo								
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2								
CARÁCTER	Obligatoria							
ECTS NIVEL 2	4							
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral								
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3						
4								
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6						
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9						
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12						
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE								
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA						
Sí	No	No						
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS						
No	No	No						
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS						
No	No	No						
ITALIANO	OTRAS							
No	No							
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3								
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE								
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominará los conceptos e instrumentos que se requieren para proporcionar significado al comportamiento de las personas en el contexto del trabajo y, en consecuencia, provocar un desempeño superior en los empleados. • Entenderá cómo la apreciación de las diferencias individuales y de personalidad de un individuo unido a sus valores, actitudes, percepción y prejuicios, entre otros aspectos, pueden incidir de manera determinante en su comportamiento en el trabajo • Sabrá identificar los principales fundamentos del trabajo en equipo, definir la manera en que el liderazgo puede ser un beneficio o un inconveniente, cuáles son las principales causas de conflicto, y reflexionar sobre la importancia de desarrollar una adecuada comunicación interpersonal • Podrá profundizar en algunas herramientas para entender y orientar la conducta de los empleados dentro de la organización (v.gr. la gestión de la comunicación, la inteligencia emocional, modelos de trabajo que actúen como estímulos para el cambio, etc.). 								
5.5.1.3 CONTENIDOS								
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al comportamiento en las organizaciones. 2. El comportamiento individual 3. El comportamiento grupal. 4. Herramientas para entender el comportamiento organizativo 								
5.5.1.4 OBSERVACIONES								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al comportamiento en las organizaciones. • El comportamiento individual • El comportamiento grupal. • Herramientas para entender el comportamiento organizativo </td> <td> 1sesión/2 horas 6 sesiones/12 horas 6 sesiones/12 horas 3 sesiones/6 horas </td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>			Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al comportamiento en las organizaciones. • El comportamiento individual • El comportamiento grupal. • Herramientas para entender el comportamiento organizativo 	1sesión/2 horas 6 sesiones/12 horas 6 sesiones/12 horas 3 sesiones/6 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad						
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al comportamiento en las organizaciones. • El comportamiento individual • El comportamiento grupal. • Herramientas para entender el comportamiento organizativo 	1sesión/2 horas 6 sesiones/12 horas 6 sesiones/12 horas 3 sesiones/6 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes						
5.5.1.5 COMPETENCIAS								
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES								



A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.		
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
B6 - Observar, analizar y producir un mapa del comportamiento de los individuos, deducir sus efectos en los planteamientos estratégicos de los equipos y de la organización; planificar líneas de actuación de cara al conflicto y la negociación. Analizar desarrollar e implantar modelos culturales organizativos ajustado a la estrategia.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	70	0
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	16	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	14	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Dirección estratégica de los Recursos Humanos I		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	4	



DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral								
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3						
4								
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6						
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9						
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12						
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE								
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA						
Sí	No	No						
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS						
No	No	No						
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS						
No	No	No						
ITALIANO	OTRAS							
No	No							
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3								
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE								
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordar los contenidos de la Dirección de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica, de manera que facilite el ajuste entre la estrategia de la organización y la de recursos humanos. Desarrollar una estrategia completa que permita a la organización cubrir sus necesidades a largo plazo en coherencia con la estrategia organizativa, analizando todas las etapas del proceso: Análisis, Previsión, Programación, Realización, Control y Presentación de Resultados. Desarrollar políticas de afectación de personal, coherentes con la estrategia genérica de la organización, y de recursos humanos. Se analizarán las políticas de reclutamiento, selección e integración de personal. Análogamente y en este proceso, se estudiarán los diferentes mecanismos de optimización de recursos y su incidencia en los procesos de desafectación. 								
5.5.1.3 CONTENIDOS								
<ul style="list-style-type: none"> Enfoque estratégico de la Dirección de Recursos Humanos. Políticas Básicas de Recursos Humanos desde la Perspectiva Estratégica. El enfoque estratégico de las Políticas de Afectación de Personal. El reclutamiento, la Selección e Integración de Personal. Las Políticas de Desarrollo desde la Perspectiva estratégica. La Función de Evaluación del rendimiento. 								
5.5.1.4 OBSERVACIONES								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Enfoque estratégico de la Dirección de Recursos Humanos. Políticas Básicas de Recursos Humanos desde la Perspectiva Estratégica. El enfoque estratégico de las Políticas de Afectación de Personal. El reclutamiento, la Selección e Integración de Personal. Las Políticas de Desarrollo desde la Perspectiva estratégica. La Función de Evaluación del rendimiento. </td> <td> 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/ 8 horas </td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>			Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque estratégico de la Dirección de Recursos Humanos. Políticas Básicas de Recursos Humanos desde la Perspectiva Estratégica. El enfoque estratégico de las Políticas de Afectación de Personal. El reclutamiento, la Selección e Integración de Personal. Las Políticas de Desarrollo desde la Perspectiva estratégica. La Función de Evaluación del rendimiento. 	2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/ 8 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad						
<ul style="list-style-type: none"> Enfoque estratégico de la Dirección de Recursos Humanos. Políticas Básicas de Recursos Humanos desde la Perspectiva Estratégica. El enfoque estratégico de las Políticas de Afectación de Personal. El reclutamiento, la Selección e Integración de Personal. Las Políticas de Desarrollo desde la Perspectiva estratégica. La Función de Evaluación del rendimiento. 	2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/ 8 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes						
5.5.1.5 COMPETENCIAS								
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES								
<p>A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso</p>								
<p>CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades</p>								
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES								
No existen datos								



5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
B7 - Comprender, explicar, analizar y desarrollar los diferentes procesos que integran las políticas y prácticas de Recursos Humanos, así como contextualizarlas en el proceso estratégico de las organizaciones. Relacionar la coherencia de las prácticas entre sí, así como con la estrategia de la organización.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	70	0
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	16	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	14	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Gestión del Capital Intelectual		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	4	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
4		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12



LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE								
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA						
Sí	No	No						
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS						
No	No	No						
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS						
No	No	No						
ITALIANO	OTRAS							
No	No							
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3								
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE								
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Entenderá el concepto de Capital Intelectual, que sirve de base a los modelos más recientes de dirección estratégica de los recursos humanos. Sabrán dimensionar el capital humano como conjunto de capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos de cada miembro de la empresa. Constituyen activos individuales, e intransferibles, que no puede ser de propiedad de la organización, pero en los que se sustenta buena parte de su progreso. Sabrán dimensionar el Capital social como conjunto de vínculos relacionales que se establecen tanto en el seno de la empresa, entre los distintos empleados y unidades, como en el exterior, con el resto de agentes vinculados a la organización. Sabrán dimensionar el Capital organizacional, como aquellos elementos de tipo organizativo interno que sirven a la organización para estructurar y aprovechar las rentas generadas por su capital humano y social. Conocerá los sistemas de dirección estratégica de los recursos humanos que la empresa puede aplicar para generar, acumular y retener Capital Intelectual. 								
5.5.1.3 CONTENIDOS								
<ol style="list-style-type: none"> La importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. El concepto de Capital Intelectual La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. 								
5.5.1.4 OBSERVACIONES								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. El concepto de Capital Intelectual La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. </td> <td> 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 2 sesiones/4 horas </td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>			Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. El concepto de Capital Intelectual La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. 	2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 2 sesiones/4 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad						
<ul style="list-style-type: none"> la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. El concepto de Capital Intelectual La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. 	2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 2 sesiones/4 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes						
5.5.1.5 COMPETENCIAS								
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES								
<p>A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.</p> <p>CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades</p>								
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES								
No existen datos								
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS								
<p>B8 - Comprender y explicar la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones, así como sus principales sistemas de gestión. Conocer la medidas de capital intelectual. Diseñar modelos de gestión del capital intelectual en coherencia con la estrategia de recursos humanos y la estrategia organizativa</p>								
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS								
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD						
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	70	0						



Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	16	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiriera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	14	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Dirección estratégica de los Recursos Humanos II		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	4	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
4		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	



No	No						
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3							
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE							
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordar los contenidos de la Dirección de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica, de manera que facilite el ajuste entre la estrategia de la organización y la de recursos humanos. Elegir las estrategias de evaluación de puestos de trabajo y en coherencia con la estrategia de recursos humanos. Determinar el efecto de las estrategias de compensación en las estrategias de recursos humanos. Desarrollar una estrategia de conflicto y negociación acorde con los intereses estratégicos de la empresa y orientado a la mejora de la satisfacción de los individuos en el puesto de trabajo en el marco de las estrategias organizativas. 							
5.5.1.3 CONTENIDOS							
<ol style="list-style-type: none"> Estrategias de evaluación de puestos. Estrategias de compensación. Estrategias de conflicto y negociación Estrategia internacional de la Dirección de Recursos Humanos 							
5.5.1.4 OBSERVACIONES							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Estrategias de evaluación de puestos. Estrategias de compensación. Estrategias de conflicto y negociación Estrategia internacional de la Dirección de Recursos Humanos </td> <td>4 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/ 8 horas</td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>		Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de evaluación de puestos. Estrategias de compensación. Estrategias de conflicto y negociación Estrategia internacional de la Dirección de Recursos Humanos 	4 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/ 8 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad					
<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de evaluación de puestos. Estrategias de compensación. Estrategias de conflicto y negociación Estrategia internacional de la Dirección de Recursos Humanos 	4 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/8 horas 4 sesiones/ 8 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes					
5.5.1.5 COMPETENCIAS							
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES							
<p>A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso</p> <p>CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades</p>							
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES							
No existen datos							
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS							
<p>B7 - Comprender, explicar, analizar y desarrollar los diferentes procesos que integran las políticas y prácticas de Recursos Humanos, así como contextualizarlas en el proceso estratégico de las organizaciones. Relacionar la coherencia de las prácticas entre sí, así como con la estrategia de la organización.</p>							
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS							
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD					
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	70	0					
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	16	100					
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	14	100					



5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Aspectos Jurídicos de la dirección de recursos humanos		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	4	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
4		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Sabrà abordar el estudio de las relaciones laborales individuales y colectivas que confluyen en el marco de la empresa, centrándose en la figura del empresario laboral como ¿empleador¿ de trabajadores por cuenta ajena. Conocerà los instrumentos jurídicos que ordenan las relaciones laborales individuales en la empresa - principalmente el convenio colectivo-, las modalidades de contratación laboral, el papel de los interlocutores sociales en el ámbito empresarial, los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales, los costes salariales y sociales de la contratación laboral de trabajadores así como las medidas incentivadoras y bonificadoras a la empleabilidad de trabajadores, los deberes que en prevención de riesgos laborales asume la empresa y el papel que en definitiva juega la Administración laboral como fiscalizadora del cumplimiento de las normas laborales. 		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<ol style="list-style-type: none"> Marco regulador de las relaciones de trabajo. Relaciones colectivas de trabajo. Conflictos colectivos y medios de solución Acceso al empleo y modalidades de contratación laboral, desarrollo de la relación individual de trabajo 		



4. Prevención de riesgos laborales. Aspectos de seguridad social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

5.5.1.4 OBSERVACIONES

Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad
<ul style="list-style-type: none"> Marco regulador de las relaciones de trabajo. Relaciones colectivas de trabajo. Conflictos colectivos y medios de solución Acceso al empleo y modalidades de contratación laboral, desarrollo de la relación individual de trabajo Prevención de riesgos laborales. Aspectos de seguridad social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social 	2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 6 sesiones/12 horas 4 sesiones/ 8 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

B9 - Conocer, comprender y desenvolverse en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo. Conversar con expertos sobre la problemática jurídico-laboral de las políticas de recursos humanos que se desarrollan en la organización.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	68	0
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	18	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	14	100

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.

Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.

Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.

Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0



Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0						
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0						
NIVEL 2: Nuevas tendencias en la dirección de recursos humanos								
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2								
CARÁCTER	Obligatoria							
ECTS NIVEL 2	3							
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral								
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3						
	3							
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6						
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9						
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12						
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE								
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA						
Sí	No	No						
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS						
No	No	No						
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS						
No	No	No						
ITALIANO	OTRAS							
No	No							
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3								
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE								
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sabrá abordar el carácter dinámico de los nuevos contenidos que van surgiendo en el campo de la Dirección de Recursos Humanos. • Adelantarse a la nuevas tendencias en políticas y prácticas de recursos humanos. • Incorporar los nuevos objetivos de la Dirección de Recursos Humanos al ámbito estratégico de la dirección de empresas. 								
5.5.1.3 CONTENIDOS								
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevas tendencias y términos en prácticas de gestión de recursos humanos 2. Nuevos objetivos en la gestión de recursos humanos en materia de sostenibilidad 3. Nuevas tendencias en los procesos y diseños en la Dirección de Recursos Humanos 4. Nuevas tendencias en la perspectiva estratégica de la Dirección de Recursos Humanos 5. Nuevos retos y desafíos en gestión de recursos humanos 								
5.5.1.4 OBSERVACIONES								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas tendencias y términos en prácticas de gestión de recursos humanos • Nuevos objetivos en la gestión de recursos humanos en materia de sostenibilidad • Nuevas tendencias en los procesos y diseños en la Dirección de Recursos Humanos • Nuevas tendencias en la perspectiva estratégica de la Dirección de Recursos Humanos • Nuevos retos y desafíos en gestión de recursos humanos </td> <td> 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 3 sesiones/ 6 horas 1 sesión/2 horas </td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>	Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas tendencias y términos en prácticas de gestión de recursos humanos • Nuevos objetivos en la gestión de recursos humanos en materia de sostenibilidad • Nuevas tendencias en los procesos y diseños en la Dirección de Recursos Humanos • Nuevas tendencias en la perspectiva estratégica de la Dirección de Recursos Humanos • Nuevos retos y desafíos en gestión de recursos humanos 	2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 3 sesiones/ 6 horas 1 sesión/2 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes		
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad						
<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas tendencias y términos en prácticas de gestión de recursos humanos • Nuevos objetivos en la gestión de recursos humanos en materia de sostenibilidad • Nuevas tendencias en los procesos y diseños en la Dirección de Recursos Humanos • Nuevas tendencias en la perspectiva estratégica de la Dirección de Recursos Humanos • Nuevos retos y desafíos en gestión de recursos humanos 	2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 4 sesiones/8 horas 3 sesiones/ 6 horas 1 sesión/2 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes						
5.5.1.5 COMPETENCIAS								
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES								
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio								



CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
B10 - Conocer, comprender y ser capaz de desarrollar los esfuerzos necesario para una permanente puesta al día de los últimos avances en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	53	0
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado	12	100
Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas	10	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
Actividad presencial práctica: Para cada uno de los bloques temáticos se desarrollarán actividad práctica al objeto que el alumno perciba la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos.		
Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y el la resolución de problemas simulados.		
Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
NIVEL 2: Competencias profesionales del directivo de recursos humanos		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	2	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
2		



ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6						
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9						
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12						
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE								
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA						
Sí	No	No						
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS						
No	No	No						
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS						
No	No	No						
ITALIANO	OTRAS							
No	No							
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3								
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE								
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Habrá aprendido a desarrollar el conjunto de competencias y habilidades básicas en el ámbito de la dirección de Recursos Humanos, de forma que les permita mejorar la comunicación, la gestión de equipos y les faculte para tomar decisiones en el ámbito de la negociación y ayude a determinar políticas de Recursos Humanos y cuándo éstas deben ser externalizadas. 								
5.5.1.3 CONTENIDOS								
<ol style="list-style-type: none"> Diseño de políticas y externalización Trabajo en equipo. Negociación Comunicación 								
5.5.1.4 OBSERVACIONES								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenidos</th> <th>Sesiones/Horas</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Diseño de políticas y externalización Trabajo en equipo. Negociación Comunicación </td> <td>2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas</td> <td>Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes</td> </tr> </tbody> </table>			Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de políticas y externalización Trabajo en equipo. Negociación Comunicación 	2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes
Contenidos	Sesiones/Horas	Presencialidad						
<ul style="list-style-type: none"> Diseño de políticas y externalización Trabajo en equipo. Negociación Comunicación 	2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas 2 sesiones/4 horas	Todas las sesiones son presenciales para los estudiantes						
5.5.1.5 COMPETENCIAS								
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES								
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación								
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES								
No existen datos								
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS								
B9 - Conocer, comprender y desenvolverse en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo. Conversar con expertos sobre la problemática jurídico-laboral de las políticas de recursos humanos que se desarrollan en la organización.								
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS								
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD						
Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos.	36	0						
Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates	14	100						



en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado		
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas	10.0	20.0
Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos	30.0	60.0
Examen escrito de conocimientos	30.0	50.0
5.5 NIVEL 1: Módulo de Aplicación		
5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1		
NIVEL 2: Trabajo Fin de Máster		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Trabajo Fin de Grado / Máster	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Anual		
ECTS Anual 1	ECTS Anual 2	ECTS Anual 3
	6	
ECTS Anual 4	ECTS Anual 5	ECTS Anual 6
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
No existen datos		
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El trabajo tendrá por objetivo:</p> <p>En cualquiera de los dos itinerarios, profesional o investigador, tiene por objetivo desarrollar y aplicar todas las competencias, básicas y específicas utilizadas en los contenidos del Máster en Dirección de Empresas.</p>		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<p>El TFM supone un trabajo individual del estudiante tutelado para la elaboración de un proyecto, un análisis o un estudio original, que permita mostrar al alumno, de forma integrada, los contenidos formativos recibidos, las capacidades, las habilidades y las competencias adquiridas durante la realización de los estudios de máster.</p> <p>El TFM puede tener, en función del perfil cursado por el estudiante, dos orientaciones:</p> <p>a) TFM con perfil profesional, donde el estudiante realizará un trabajo individual tutelado que desarrolle, tras la realización de la estancia formativa en la empresa o el proyecto de aplicación en empresas, un estudio original y diferenciado del proyecto de aplicación en prácticas en empresa, en su caso. Este trabajo debe relacionar los conocimientos y competencias adquiridos en el máster con el planteamiento de la resolución de un problema detecta-</p>		



do en la práctica en empresa, el planteamiento de una propuesta de mejora de algún aspecto de la gestión empresarial o la propuesta de un proyecto empresarial.

b) TFM con perfil investigador, donde el estudiante realizará un trabajo individual tutelado que desarrolle, tras la realización del trabajo de investigación, el traslado de la cuestión investigada al ámbito profesional incidiendo, especialmente, en las implicaciones y aplicación práctica a la gestión empresarial del TI realizado, y de la transferencia de resultados que éste puede suponer, a través de una aproximación divulgativa.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso

A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.

A3 - Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad de un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia personal y profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autodirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.

A4 - Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.

A5 - Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original

A6 - Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas

A7 - Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional

A8 - Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

B11 - Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.

B12 - Conocer las tendencias y paradigmas teóricos que están emergiendo en la actualidad para afrontar los problemas en el área de la Dirección de Recursos Humanos.

B13 - Conocer la investigación existente en relación con las líneas de investigación del Programa de Doctorado Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Cádiz, y en particular con las vinculadas a Dirección de Recursos Humanos.

B14 - Saber comunicar las conclusiones obtenidas subrayando las razones últimas que las sustentan de forma que sean comprensibles para audiencias tanto especializadas en el tema como ajenas al mismo.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Desarrollo de una memoria Fin de Máster guiada y evaluada por el tutor académico, en el que se ponga de manifiesto la	130	0



asimilación de conceptos en cuanto a los contenidos del mismo.		
Visitas de tutorización: El alumno tiene el derecho y el deber de concertar y asistir con su tutor las visitas de tutorización a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master como de las Prácticas en Empresas o Trabajo de investigación.	20	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Seguimiento de la memoria por parte del tutor académico: El alumno tendrá un seguimiento del Trabajo Fin de Master por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre estructura, contenido, aspectos metodológicos, y asesorará de cara a su exposición pública		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación del Trabajo Fin de Máster por parte del tutor académico	1.0	100.0
Evaluación del Trabajo Fin de Máster por parte de una comisión evaluadora	1.0	100.0
NIVEL 2: Perfil Profesional: Prácticas en Empresa		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	12	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	12	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
No existen datos		
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>Actividad formativa cuyo objetivo es permitir a los alumnos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, facilite su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.</p> <p>Al finalizar el curso, el estudiante habrá llevado a cabo un proyecto de trabajo para una empresa, con la que previamente se ha concertado un acuerdo para determinar el proyecto a llevar a cabo en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos. De esta manera, el alumno habrá adquirido la experiencia de la inserción en la empresa, el trabajo, la relación con compañeros, su incursión en actividades vinculadas con la dirección de recursos humanos, etc.</p>		
5.5.1.3 CONTENIDOS		



Podrá llevarse a cabo de alguna de estas dos formas:

Mediante una estancia formativa tutelada en una entidad colaboradora de no más de tres meses de duración.

Mediante la realización de un proyecto tutelado basado en información suministrada por una entidad colaboradora.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso

A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.

A3 - Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad de un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia personal y profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autodirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.

A4 - Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.

A5 - Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original

A6 - Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas

A7 - Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional

A8 - Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

B11 - Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.

B14 - Saber comunicar las conclusiones obtenidas subrayando las razones últimas que las sustentan de forma que sean comprensibles para audiencias tanto especializadas en el tema como ajenas al mismo.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Desarrollo del Plan de Prácticas asignado: Diseñado por el Coordinador del Módulo de Aplicación del Máster conjuntamente con el Tutor de Prácticas en la Empresa, y la Empresa colaboradora	280	100
Visitas de tutorización: El alumno tiene el derecho y el deber de concertar y asistir con su tutor las visitas de tutorización a	20	100



efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master como de las Prácticas en Empresas o Trabajo de investigación.		
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Seguimiento de la memoria por parte del tutor académico: El alumno tendrá un seguimiento del Trabajo Fin de Master por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre estructura, contenido, aspectos metodológicos, y asesorará de cara a su exposición pública		
Aplicación de un estudio en la empresa asignada al alumno: Asesorado por el tutor tanto académico como tutor en la empresa, el alumno realizará un trabajo aplicado en la empresa asignada, que posteriormente tendrá que defender ante un tribunal. La labor de asesoramiento del tutor académico prestará especial relevancia en cuanto al seguimiento, y consejos de carácter metodológico y expositivo.		
Estancia formativa		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Cuestionario de valoración del tutor académico	100.0	100.0
Exposición y defensa ante un tribunal del trabajo de prácticas en empresa o investigación	100.0	100.0
NIVEL 2: Perfil Investigador: Trabajo de Investigación		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Optativa	
ECTS NIVEL 2	12	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	12	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
No existen datos		
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> Habrà llevado a cabo un proyecto de trabajo dirigido por su tutor académico vinculado al campo profesional en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos. De esta manera, y como proceso de autoaprendizaje, el alumno habrá podido desarrollar las competencias profesionales del máster vinculadas con la investigación y los contenidos de Dirección de los Recursos Humanos. 		
5.5.1.3 CONTENIDOS		



El trabajo de investigación girará dentro de los tópicos y líneas de investigación encuadradas dentro del marco de la Dirección de Recursos Humanos, y serán dirigidos por un profesor doctor de los Departamentos que imparten docencia en el Master, con objeto de darle continuidad a la carrera académica/investigadora en el marco de lo establecido por Comisión de Posgrado de la Universidad de Cádiz. Su contenido mínimo será:

- Introducción, en la que se ponga claramente de manifiesto la cuestión de investigación.
- Marco teórico debidamente justificado en la literatura.
- Planteamiento de un Modelo debidamente justificado en la literatura, con las hipótesis que se deduzcan de dicho modelo.
- Propuesta Metodológica.
- Propuesta de Análisis empírico.
- Análisis de resultados en su caso
- Conclusiones
- Líneas de investigación futura a partir de dicho trabajo.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

A1 - Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso

A2 - Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.

A3 - Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad de un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia personal y profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autodirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.

A4 - Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.

A5 - Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original

A6 - Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas

A7 - Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional

A8 - Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

B12 - Conocer las tendencias y paradigmas teóricos que están emergiendo en la actualidad para afrontar los problemas en el área de la Dirección de Recursos Humanos.

B13 - Conocer la investigación existente en relación con las líneas de investigación del Programa de Doctorado Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Cádiz, y en particular con las vinculadas a Dirección de Recursos Humanos.

B14 - Saber comunicar las conclusiones obtenidas subrayando las razones últimas que las sustentan de forma que sean comprensibles para audiencias tanto especializadas en el tema como ajenas al mismo.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
---------------------	-------	----------------



Desarrollo de un Trabajo de Investigación: Diseñado por el Alumno conjuntamente con el Tutor Académico y asesorado por este último.	280	0
Visitas de tutorización: El alumno tiene el derecho y el deber de concertar y asistir con su tutor las visitas de tutorización a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master como de las Prácticas en Empresas o Trabajo de investigación.	20	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Seguimiento de la memoria por parte del tutor académico: El alumno tendrá un seguimiento del Trabajo Fin de Master por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre estructura, contenido, aspectos metodológicos, y asesorará de cara a su exposición pública		
Aplicación de un estudio de investigación vinculado al ámbito de los recursos humanos: Asesorado por el tutor académico, el alumno realizará un trabajo de investigación. Este asesoramiento se centrará en la cuestión de investigación a desarrollar, fundamentos teóricos y metodológicos, e implicaciones para la comunidad tanto académica como profesional.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación del Trabajo Fin de Máster por parte de una comisión evaluadora	1.0	100.0
Cuestionario de evaluación del tutor académico del trabajo de investigación	1.0	100.0



6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS				
Universidad	Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
Universidad de Cádiz	Otro personal docente con contrato laboral	45.2	10	0
Universidad de Cádiz	Profesor Contratado Doctor	5.4	100	8
Universidad de Cádiz	Profesor colaborador Licenciado	10.4	56.5	0
Universidad de Cádiz	Profesor Titular de Escuela Universitaria	19.5	27.9	13
Universidad de Cádiz	Profesor Titular de Universidad	13.6	100	51
Universidad de Cádiz	Catedrático de Universidad	3.2	100	20
Universidad de Cádiz	Catedrático de Escuela Universitaria	.9	100	0
Universidad de Cádiz	Ayudante Doctor	1.8	75	8
PERSONAL ACADÉMICO				
Ver Apartado 6: Anexo 1.				
6.2 OTROS RECURSOS HUMANOS				
Ver Apartado 6: Anexo 2.				

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Justificación de que los medios materiales disponibles son adecuados: Ver Apartado 7: Anexo 1.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS		
TASA DE GRADUACIÓN %	TASA DE ABANDONO %	TASA DE EFICIENCIA %
80	20	100
CODIGO	TASA	VALOR %
1	Tasa de éxito	100

Justificación de los Indicadores Propuestos:

Ver Apartado 8: Anexo 1.

8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS

8.2 Progreso y Resultados de Aprendizaje

Una parte esencial para el desarrollo del Máster en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz y sus posibilidades de mejora, estriba en disponer de un procedimiento general para la planificación y despliegue del programa formativo, así como para la evaluación de los resultados del aprendizaje, con el fin de valorar si los estudiantes alcanzan los objetivos y competencias definidas en el título.

La Universidad de Cádiz cuenta con un procedimiento general para todas sus titulaciones, que se recoge en el Sistema de Garantía de Calidad de la UCA (SGC-UCA), "Procedimiento de Planificación, Desarrollo y Medición de los Resultados de las enseñanzas" (<http://sgc.uca.es>), aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de noviembre de 2012, revisado y ratificado en diciembre 2014, publicado en el BOUCA 179 (23 de diciembre de 2014), en cumplimiento de lo preceptuado en el Anexo I (Memoria para la solicitud de verificación de Títulos oficiales, epígrafe 8.2. Resultados previstos) del RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

El Sistema de Garantía de Calidad de la UCA se ha modificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017 (BOUCA Nº 246, de 18 de enero) con objeto de adaptarlo a la acreditación institucional, prevista en el Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios.

Este procedimiento recoge el proceso de Planificación Docente de la Universidad de Cádiz regulado a través de una instrucción anual, emitida por el Vicerrectorado competente en materia de ordenación académica, para elaborar y coordinar los Planes de Ordenación Docente de Centros y Departamentos.



mentos. El desarrollo de la docencia es responsabilidad de los Departamentos, en coordinación con los Centros, debiendo velar por el cumplimiento de la planificación y la calidad de la docencia encomendada.

Con relación a la evaluación de los aprendizajes, ésta se realiza por parte del equipo docente, de forma coordinada, conforme a lo establecido en el programa formativo o programa docente de la asignatura (criterios de evaluación e instrumentos que el profesorado utilizará para evaluar el progreso en el aprendizaje y grado de adquisición de competencias: exámenes, presentación de trabajos, seminarios, defensa del TFG, etc.). La Comisión de Garantía de Calidad del Centro será la encargada de revisar y realizar el control y seguimiento de la planificación, desarrollo de la enseñanza y resultados del aprendizaje.

Una vez finalizado el curso académico, la Universidad facilita a los responsables de cada título un informe con los resultados de este procedimiento. Estos resultados incluyen los indicadores establecidos en el Real Decreto 1393/2007 y el Real Decreto 861/2010, los indicadores reflejados en el protocolo para el proceso de seguimiento de títulos universitarios oficiales (CURSA), indicadores de satisfacción de los estudiantes con la planificación, desarrollo y resultados del aprendizaje y otros indicadores contemplados en el Sistema Integrado de Información de las Universidades Públicas Españolas (SIIU).

Además, el Sistema de Garantía de Calidad de la Universidad de Cádiz (SGC-UCA), dispone de un procedimiento para garantizar que el profesorado del título es el adecuado para contribuir a la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes, estableciendo para ello un sistema para la mejora de la calidad docente a través de programas de formación, desarrollo, innovación y evaluación del profesorado.

En el Procedimiento de planificación, desarrollo y medición de los Resultados se detallan los indicadores, herramientas y formatos utilizados para la valoración de los siguientes indicadores:

- Porcentaje de asignaturas del título que tienen su Programa Docente supervisado y publicado en red.
- Satisfacción global de los estudiantes con la planificación de la enseñanza y aprendizaje.
- Satisfacción global de los estudiantes con el desarrollo de la docencia.
- Satisfacción del profesorado con la organización y el desarrollo de la docencia.
- Tasa de rendimiento.
- Tasa de éxito.
- Tasa de evaluación.
- Tasa de abandono.
- Tasa de graduación.
- Tasa de eficiencia.

Adicionalmente también se dispone de las siguientes herramientas:

- Encuesta opinión de los estudiantes sobre la labor docente del profesorado.
- Cuestionario de evaluación de la satisfacción sobre el título: Profesorado.

Considerando que la mejora continua es uno de los fundamentos clave sobre los que se asienta la gestión de la calidad, el Centro presenta toda la información extraída de los análisis de cada procedimiento, no sólo a los distintos órganos de gobierno del Centro, sino a todos los profesores en general y de cada sede en particular. Su objetivo es implementar un espíritu de mejora continua en todas y cada una de las partes implicadas en ello, creando un equipo que trabaje por un fin compartido. En este sentido, tras haber detectado posibles deficiencias o indicadores a mantener, cada curso académico, el Centro pondrá en conocimiento de los distintos grupos de interés información sobre la calidad obtenida en los distintos programas formativos conforme a lo indicado en el Procedimiento para garantizar la calidad del personal docente, el grado en el que el profesorado participa en Proyectos de Innovación Docente, Acciones Avaladas, Cursos de Formación, etc. Al mismo tiempo, se trabaja en identificar las distintas reclamaciones y propuestas de mejora que son recabadas mediante el Procedimiento para tratar las incidencias, reclamaciones y sugerencias de los grupos de interés internos del Centro.

De manera análoga el SGC incluye procedimientos destinados a medir y analizar los resultados de prácticas externas y movilidad de estudiantes. La normativa que rige dicho programa de prácticas es, por un lado, la normativa estatal, el R.D. 592/2014, de 11 de julio, y, por otro lado, como normativa interna, el Reglamento (UC/CG08/2012) de prácticas académicas externas de los alumnos de la Universidad de Cádiz, modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de junio de 2015.

Cada alumno que se acoge al programa tiene designado un tutor de empresa y un tutor académico, que velan por el cumplimiento de cada convenio individual en los términos de duración y actividades formativas pactados. Finalizado el periodo de prácticas, ambos tutores emiten un informe al respecto que es remitido a través de la aplicación informática practicas.uca.es al Vicedecanato de Prácticas y, a la luz de dichos informes, emite un Certificado Oficial de Prácticas con el que el alumno solicitará el reconocimiento de los ECTS correspondientes a la asignatura Prácticas de Empresas.

Resaltar que, al planificar las enseñanzas, la Comisión responsable del diseño del título distribuye las competencias generales y específicas del mismo en los diferentes módulos, materias y asignaturas. Los métodos para evaluar la consecución de estas competencias se concretan en el plan de estudios y en las guías docentes de las asignaturas elaboradas, cada curso académico, por parte del profesorado responsable.

Entre los métodos de evaluación de competencias se combinan actividades de evaluación, que se aplican durante todo el proceso formativo (trabajos en grupo, trabajos individuales, actividades a realizar en el campus virtual, etc.), y se suman al final del mismo. Esta combinación permite, tanto al profesorado como al alumnado, aprehender de manera mucho más centrada las competencias objetivo de cada asignatura. La superación de las diferentes asignaturas, implica la demostración de la adquisición de las competencias que tenía asignadas, y al completar los diferentes módulos y el estudiante está en disposición de recibir el título.

No obstante, para la asignatura Trabajo Fin de Máster, siguiendo la Normativa general de la Universidad de Cádiz, y la normativa específica del Centro los profesores de distintas ramas de conocimiento con docencia en la titulación junto a los estudiantes proponen cada año una oferta que es aprobada por la Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad. También es responsabilidad del Centro la aprobación del tribunal que evalúa dicho trabajo siendo obligatoria su defensa oral.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

ENLACE	https://ucalidad.uca.es/sistema-de-gestion-de-la-calidad-de-grados-y-masters/
--------	---

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
CURSO DE INICIO	2012
Ver Apartado 10: Anexo 1.	



10.2 PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN

Procedimiento de adaptación, en su caso, de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudios.

No procede.

Tal y como se expuso en el apartado 2.1, el Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos que se propone, supone un cambio importante, tanto en la estructura como en los contenidos con relación a ninguno de los másteres que hasta la fecha se venía impartiendo por parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz. No obstante, y al margen de los procedimientos de reconocimiento de créditos establecidos en el apartado 4.4, procedemos a convalidar las materias correspondientes al Máster que se extingue por las del nuevo Máster, con base a lo establecido en la siguiente tabla de correspondencia:

Master en Dirección de Recursos Humanos (a extinguir)		Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos	
CURSO	CTOS	CURSO	CTOS
Entorno Económico (Cód. 1552001)	5	Fundamentos de Economía	4
Fundamentos de Administración de Empresas (Cód. 1552002)	5	Fundamentos de Empresa	4
Vertiente Jurídica de la Dirección de Recursos Humanos (Cód. 1552006)	5	Aspectos Jurídicos de la Dirección de los Recursos Humanos	4
Desarrollo Organizativo (Cód. 1552006)	5	Gestión del Capital Intelectual	4
Dirección de Recursos Humanos. Políticas y Desarrollo (Cód. 1552007)	5	Dirección estratégica de los Recursos Humanos I	4
Enfoque Estratégico de la Dirección de los Recursos Humanos (Cód. 1552008)	5	Dirección estratégica de los Recursos Humanos II	4
Prácticum en Empresas e Instituciones	14	Prácticas en Empresas	12
Trabajo Fin de Master Perfil Investigador	15	Trabajo de Investigación	12

De esta manera, una vez implantado el Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos que se propone, supondría la extinción del Master en Dirección de Recursos Humanos que en la actualidad se imparte.

No obstante, y habida cuenta la no existencia de alumnos pendientes de superar cursos, la implantación del nuevo Máster no generaría problema alguno.

10.3 ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN

CÓDIGO	ESTUDIO - CENTRO
4310656-11006528	Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos-Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO

NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
31221503S	Manuel	Larrán	Jorge
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales c/ Enrique Villegas Vélez, 2	11002	Cádiz	Cádiz
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
facultad.economicas@uca.es	618984952	956015395	Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

11.2 REPRESENTANTE LEGAL

NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
31247791Z	Eduardo	González	Mazo
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Edificio Consorcio Tecnológico de Cádiz - Calle Benito Pérez Galdós, s/n	11003	Cádiz	Cádiz
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
rector@uca.es	956015093	956015094	Rector de la Universidad de Cádiz

11.3 SOLICITANTE



El responsable del título no es el solicitante			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
35440679W	Concepción	Fernández	Lorenzo
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Plaza Falla, 8 / Edificio Hospital Real - 1ª planta	11002	Cádiz	Cádiz
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
evaluacion@uca.es	608165382	956015695	Vicerrectora de Planificación de la Universidad de Cádiz



Apartado 2: Anexo 1

Nombre :M RRHH_Mod18_2 limp.pdf

HASH SHA1 :1E3ACB20E9AF51463AAFFFD856938BA3774A7E81

Código CSV :324180426212539163536893

Ver Fichero: M RRHH_Mod18_2 limp.pdf



Apartado 4: Anexo 1

Nombre :2018_M Dir RRHH_Modifica_Subsanacion4.1.pdf

HASH SHA1 :035FA356FCA2E4868C2E0E99914F8B8136CCD4BB

Código CSV :290243658159565777233605

Ver Fichero: 2018_M Dir RRHH_Modifica_Subsanacion4.1.pdf



Apartado 5: Anexo 1

Nombre :M RRHH_Mod19_5.1_210219.pdf

HASH SHA1 :B16BF8CDD5A15FAEF721CC404588C4912F78DCC0

Código CSV :326366744090980355500724

Ver Fichero: M RRHH_Mod19_5.1_210219.pdf



Apartado 6: Anexo 1

Nombre :Anexo 6-1.pdf

HASH SHA1 :3C5D9D6CE1436C94633D9E9CEA03771B3F3F5F69

Código CSV :285761545078122172272666

Ver Fichero: Anexo 6-1.pdf



Apartado 6: Anexo 2

Nombre :M RRHH_Mod19_6.2.pdf

HASH SHA1 :0BOC7C960E200C558ECCB69F764FC771359E57AE

Código CSV :326294881295669283843064

Ver Fichero: M RRHH_Mod19_6.2.pdf



Apartado 7: Anexo 1

Nombre :MDRH-7.1.pdf

HASH SHA1 :9FD2BC8EA123F24BB8D88AC8B6B92C6F7A215465

Código CSV :68935524166598251455201

Ver Fichero: MDRH-7.1.pdf



Apartado 8: Anexo 1

Nombre :M Dir RRHH_Modifica_Memoria_8.1_2019.pdf

HASH SHA1 :7B69739661A265870F61917A121D4B3ECDA52786

Código CSV :324190154031222525682074

Ver Fichero: M Dir RRHH_Modifica_Memoria_8.1_2019.pdf



Apartado 10: Anexo 1

Nombre : M Dir RRHH_Modifica_Memoria_10.pdf

HASH SHA1 : B5F9C63E3FD072BF680C507A97CD35525305BBD7

Código CSV : 326227493070317447002979

Ver Fichero: M Dir RRHH_Modifica_Memoria_10.pdf



