

Curso | 13-14

Fundamentos de Economía

Guía Docente



Master Universitario en
Dirección de los Recursos Humanos

FICHA DESCRIPTIVA DEL CURSO

Proceso de investigación		
Módulo	<i>Fundamentos</i>	
Créditos	<i>4 créditos ECTS</i>	
Carácter del curso	<i>Obligatorio</i>	
Universidad responsable	<i>Universidad de Cádiz</i>	
Coordinador	<i>Dña. María del Carmen Puentes Graña</i>	
Modalidad de docencia	Presencial	
	A distancia	<i>Curso vía Campus Virtual</i>

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS

La dificultad de la toma de decisiones empresariales hace necesario el tener que conocer y valorar el entorno económico en el que se desenvuelve la empresa. Obviar el entorno económico a la hora de tomar decisiones empresariales, trae como consecuencia desaprovechar oportunidades de negocio y situar a la empresa en una situación desfavorable con respecto a la competencia. Esta cuestión plantea la necesidad de proporcionarle al alumno conocimientos sobre economía.

Los objetivos de este módulo son:

- Proporcionar al alumno conocimientos básicos para interpretar conceptos económicos. El primer tema del curso: “Conceptos básicos de economía”, se encargará de esta tarea.
- Proveer al alumno de instrumentos y herramientas para profundizar en el conocimiento y análisis del entorno económico y empresarial. Estos contenidos están fundamentalmente recogidos en el tema 2 del curso: “Herramientas para el análisis del entorno económico.”
- Conocer la estructura del sector en el que se mueve la empresa. El tema 3 del curso: “Análisis sectorial” va a proporcionarle al alumno conocimientos para que pueda realizar un estudio del sector en el que se desenvuelve la empresa.
- Facilitar al alumno 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. El último tema del curso: “Empleo y mercado de trabajo”

ayudará al alumno a comprender estas cuestiones.

BLOQUES TEMÁTICOS

Tema	Contenido	Universidad que lo imparte	Número de sesiones
1	Conceptos básicos de economía.	Universidad de Cádiz	--
2	Herramientas para el análisis del entorno económico.	Universidad de Cádiz	--
3	Análisis sectorial.	Universidad de Cádiz	--
4	Empleo y mercado de trabajo.	Universidad de Cádiz	--

COMPETENCIAS VINCULADAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Competencia	Código	Objetivos de aprendizaje vinculados
<p><i>Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo del estudiante, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad y la habilidad 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.</i></p>	A.7	<p>Desarrollar la capacidad de organización del alumno para que el aprendizaje autodirigido sea realizado con éxito. Incentivar la realización de tareas de trabajo individual y en grupo que favorezcan el aprendizaje</p>
		<p>Fomentar la comunicación entre los alumnos para que aprendan, compartan experiencias y conocimientos a través de las distintas herramientas de comunicación que esta modalidad de enseñanza ofrece.</p>
<p><i>Conocer, comprender y saber analizar el contexto externo de las organizaciones, en el ámbito económico, industrial, político, social, y cultural, en el cual éstas se desenvuelven.</i></p>	B.1	<p>Transmitir al alumno la importancia del entorno económico en el que se desenvuelve la empresa como soporte de la toma de decisiones empresariales.</p>
		<p>Capacitar al alumno para emplear las herramientas necesarias para realizar un análisis riguroso y serio del entorno económico de la empresa.</p>

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El módulo de Fundamentos de Economía del Master en Dirección de los Recursos Humanos es exclusivamente a distancia. 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 Campus Virtual de la Universidad de Cádiz, se facilitará al alumno el acceso a 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.

Periódicamente los profesores encargados del módulo irán subiendo al Campus Virtual los contenidos teóricos y las actividades prácticas 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.

MECANISMOS DE EVALUACIÓN

	Participación ¹	Trabajo del alumno	Examen
Descripción del instrumento de evaluación	Se valorará la participación activa en las actividades colectivas programadas.	Resolución de las actividades planteadas a través del Campus Virtual.	--
Peso en la calificación global	10%	90%	

¹ Esta tabla recoge tres categorías amplias que permiten reflejar cualquier sistema de evaluación que el equipo docente considere conveniente utilizar.

Máster en Dirección de Recursos Humanos (Cód. 1565)

Curso | 13-14

Fundamentos de Empresa (Cód. 1565002)



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

FICHA DESCRIPTIVA DEL CURSO

FUNDAMENTOS DE EMPRESA	
MÓDULO	Fundamentos
MATERIA	Empresa
CURSO	Fundamentos de Empresa (Obligatoria)
CÓDIGO CURSO	1565002
CRÉDITOS	4 créditos ECTS
DEPARTAMENTO	Departamento Organización de Empresas
COORDINADOR / PROFESOR	Inmaculada Maeztu Herrera (inmaculada.maeztu@uca.es)
TIPO DE CURSO	Curso On-Line
CALENDARIO	A impartir en el mes de Noviembre

EL CURSO Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

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.

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

Distinguir y analizar los aspectos diferenciales de cada uno de los subsistemas empresariales: administración, producción, comercial y financiero; reconocer y aplicar distintas técnicas de administración y contables.

La perspectiva sistémica permitirá al alumno conocer el funcionamiento global de la empresa y de cada uno de los subsistemas empresariales.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

BLOQUE I. INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA DE LA EMPRESA

Tema 1: La empresa como realidad socioeconómica

1. Concepto, funciones y objetivos de la empresa
2. Tipos de empresas
3. Recursos de la empresa
4. Figura del empresario
5. La Empresa como Sistema

BLOQUES II y III. LOS SUBSISTEMAS DE LA EMPRESA

Tema 2: El subsistema de Administración

1. Concepto, naturaleza y niveles del subsistema administrativo
2. Las funciones del proceso administrativo
 - 2.1. Planificación en la empresa
 - 2.2. La organización en la empresa
 - 2.3. La dirección en la empresa
 - 2.4. El control en la empresa
3. La toma de decisiones en la empresa
4. Los roles del trabajo directivo

Tema 3: El subsistema de Producción

1. Introducción a la Función de Producción: Definición, Elementos y Objetivos
2. Principales Decisiones sobre Producción
3. Principales tipos de Procesos Productivos
4. Análisis de la productividad
5. Análisis del punto muerto

Tema 4: El subsistema Comercial

1. Introducción a la Función Comercial: Concepto
2. Herramientas fundamentales del Marketing

Tema 5: El subsistema Financiero

1. Introducción a la Función Financiera
2. Funciones del ciclo de capital y del ciclo de explotación
3. Inversión y financiación en la empresa
4. El entorno financiero de la empresa

BLOQUE IV. EL ENTORNO Y CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

Tema 6: Entorno y crecimiento de la empresa

1. Entorno empresarial, competencia y estrategia
2. Tamaño y dimensión óptima
3. Capacidad, ocupación y apalancamiento operativo
4. La concentración empresarial

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción general de los procedimientos de evaluación

Para la valoración de la adquisición de conocimientos y competencias, el profesor utilizará una serie de procedimientos, entre los que hay que destacar: valoración de la participación en los diferentes foros abiertos, tanto en los de dudas como en los de preguntas-respuestas así como valoración de la realización de los diversos trabajos, actividades y/o ejercicios individuales.

Métodos y Criterios de evaluación

Procedimiento	Ponderación
Participación activa en los FOROS DE DUDAS y realización de las actividades en los FOROS PREGUNTAS-RESPUESTAS	10 %
Realización de las diferentes actividades individuales programadas	90 %

Procedimiento de calificación

La calificación final del alumno, que podrá ser de hasta un máximo de 10 puntos, se obtendrá como suma de las calificaciones obtenidas en cada uno de los siguientes criterios, debiendo cumplir con los siguientes requisitos mínimos para poder puntuar en cada uno de los apartados:

- FOROS: Participación activa en los FOROS DE DUDAS y realización de las actividades en los FOROS PREGUNTAS-RESPUESTAS (10%):
 - el alumno deberá participar al menos en una ocasión en cada uno de los FOROS de DUDAS abiertos para cada tema (1%) (0,1 punto en total)
 - el alumno deberá participar, en el grupo asignado, en cada uno de los FOROS de PREGUNTAS-RESPUESTAS abiertos para cada tema (9%) (0,15 puntos por cada tema)
- ACTIVIDADES INDIVIDUALES (90%): Realización de las diferentes actividades individuales y/o casos prácticos señalados en cada uno de los temas, atendiendo a la siguiente valoración:

TEMAS	PUNTOS
TEMA 1	
ACTIVIDAD EMPRESARIO (Entrevista)	2
ACTIVIDADES INDIVIDUALES (Total: 3)	0,75
TEMA 2	
ACTIVIDADES INDIVIDUALES (Total: 5)	0,75
TEMA 3	
ACTIVIDADES INDIVIDUALES (Total: 3)	0,5
CASOS PRÁCTICOS (Total: 3)	0,5
TEMA 4	
ACTIVIDADES INDIVIDUALES (Total: 10)	1,5
TEMA 5	
ACTIVIDAD INDIVIDUAL (Total: 1)	1,5
TEMA 6	
ACTIVIDAD INDIVIDUAL (Total: 1)	1,5
TOTAL	9

Para poder superar el curso será necesario obtener una calificación global de al menos 5 puntos.

PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Descripción general de las actividades a realizar

A continuación se expone el cronograma de las diferentes actividades a realizar a través del Campus Virtual, con los plazos de apertura y entrega de las mismas.

TEMAS	ACTIVIDADES POR TEMA			
1	PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS	FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS	ACTIVIDAD EMPRESARIO	ACTIVIDADES INDIVIDUALES
2	PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS	FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS	ACTIVIDADES INDIVIDUALES	
3	PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS	FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS	ACTIVIDADES INDIVIDUALES	CASOS PRÁCTICOS
4	PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS	FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS	ACTIVIDADES INDIVIDUALES	
5	PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS	FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS	ACTIVIDAD INDIVIDUAL	
6	PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS	FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS	ACTIVIDAD INDIVIDUAL	

CRONOGRAMA

SEMANA 0						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
28/10	29/10	30/10	31/10	1/11	2/11	3/11
			PRESENTACIÓN DEL MÁSTER			SE HABILITA EN EL CAMPUS: GUÍA DE LA ASIGNATURA Y BLOQUE I (TEMA 1)
SEMANA 1						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA EL TEMA 1				PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN		SE HABILITA EN EL CAMPUS: BLOQUES II y III (TEMAS 2 y 3)
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 10 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 10 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 10 NOVIEMBRE			
(COMIENZO) ACTIVIDAD INDIVIDUAL "EL EMPRESARIO"				LUNES 9 DICIEMBRE		

SEMANA 2						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11	17/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LOS TEMAS 2 y 3				PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN		SE HABILITA EN EL CAMPUS: BLOQUES II y III (TEMAS 4 y 5)
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 17 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 17 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 17 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN CASOS PRÁCTICOS			DOMINGO 17 NOVIEMBRE			
SEMANA 3						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LOS TEMAS 4 y 5				PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN		SE HABILITA EN EL CAMPUS: BLOQUE IV (TEMA 6)
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 24 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 24 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 24 NOVIEMBRE			
SEMANA 4						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11	1/12
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA EL TEMA 6				PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN		
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 1 DICIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 1 DICIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 1 DICIEMBRE			

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	CÓDIGO:	1565003
COORDINADOR	CARMEN CAMELO ORDAZ		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso el estudiante deberá conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El concepto y el alcance de las estrategias de negocios y corporativas de las empresas y el papel de la alta dirección en la formulación de estas estrategias. • Las principales herramientas para el análisis estratégico: métodos y modelos para el análisis del entorno, de los recursos y capacidades de las empresas y de la ventaja competitiva. • Líneas generales para tomar decisiones en el ámbito de la estrategia. • Análisis de las implicaciones estratégicas y ventajas e inconvenientes de algunas decisiones que conforman las estrategias corporativas de las empresas: cooperación, internacionalización y diversificación. 		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque		ACTIVIDADES Y CONTENIDOS	PROFESOR
	s1	Introducción a la Estratégica Fecha: 02/12/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz	
	s2	La Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 12/12/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz	
	s3	La Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 12/12/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz	

S4	Ventaja Competitiva Fecha: 13/12/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
S5	Ventaja Competitiva Fecha: 13/12/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
S6	Análisis de la Estrategia Corporativa: Cooperación empresarial Fecha: 17/12/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Ignacio Castro Universidad de Sevilla
S7	Análisis de la Estrategia Corporativa: Cooperación empresarial Fecha: 17/12/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Ignacio Castro Universidad de Sevilla
S8	Análisis de la Estrategia Corporativa: Internacionalización de las empresas Fecha: 20/12/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Isabel Pizarro Universidad Pablo de Olavide
S9	Análisis de la Estrategia Corporativa: Internacionalización de las empresas Fecha: 20/12/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Isabel Pizarro Universidad Pablo de Olavide
S10	Análisis de la Estrategia Corporativa: Diversificación de las empresas Fecha: 07/01/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
S11	Análisis de la Estrategia Corporativa: Diversificación de las empresas Fecha: 07/01/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
S12	Evaluación del Rendimiento Fecha: 10/01/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS

A5: 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.

A6: 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

	<p>individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.</p> <p>B3: Conocer, comprender y saber aplicar las herramientas del análisis estratégico, tanto en el ámbito de la Dirección General como el de la Dirección de Recursos Humanos.</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor de 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.</p> <p>Resolución de estudios de caso: ya sea individualmente y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiriera las destrezas y las competencias transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas.</p> <p>Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la resolución de casos</p>
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>
SISTEMA DE EVALUACIÓN	<p>La evaluación de este curso se realizará atendiendo a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación activa e interés del alumno en actividades colectivas y en el aula (20%) • Desarrollo y defensa de trabajos individuales y/o en grupo (50%) • Examen escrito de conocimientos (30%)
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO,	
CURSO:	SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO	CÓDIGO: RRHH02
COORDINADORA	GEMA GONZÁLEZ FERRERA	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso, el estudiante habrá adquirido y/o desarrollado:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conocimientos de la genealogía y evolución de la sociedad industrial hasta la actual, desde la óptica de la sociología del trabajo, a fin de comprender el carácter contingente de muchas de las creencias y valoraciones que se estiman como naturales. El contexto social y político de las organizaciones es el resultado de las relaciones e interacciones de individuos, organizaciones y estructuras sociales. En la sociedad, 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 cultura que evoluciona y cambia.• Una metodología que puede utilizar en la interpretación de la realidad (datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo) y en la toma de decisiones en las organizaciones, cuestiones para las que es imprescindible contar con un conocimiento del contexto social y político que permita la selección de las mejores alternativas, en función de los objetivos perseguidos.• Capacidad para trabajar en equipo.• 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. que les permitirán comprender y resolver más adecuadamente problemas internos de la organización.	

	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESORA
Blo que		
S1 ¹	La Gran Transformación: la sociedad industrial. Aparición del concepto trabajo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S2	La sociedad industrial, Gran Depresión y antecedentes del Estado del Bienestar.	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S3	El Gran Pacto Social: el Estado del Bienestar europeo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S4	Fordismo, crisis y flexibilidad productiva. El Estado del Bienestar y su crisis	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S5	La Globalización	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S6	El mercado de trabajo en el Estado de Bienestar	D ^a M ^a Antonia Ribón Seisdedos (Universidad de Cádiz)
S7	El mercado de trabajo en la Globalización	D ^a M ^a Antonia Ribón Seisdedos (Universidad de Cádiz)
S8	Taller de reflexión	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S9	Consecuencias sociales y laborales de la globalización	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S10	Personalidad y socialización: motivación, satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S11	Personalidad y socialización: motivación, satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
S12	Taller de reflexión	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)

¹ El número de sesiones dependerá de los créditos de cada materia. En caso de duda, debe consultarse el calendario del máster.

COMPETENCIAS	<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> <p>B.4 Comprender el contexto sociológico del trabajo, su evolución, y los mecanismos que permiten hacer eficientes las decisiones en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 (10 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Debate-Taller: Participación especialmente activa del alumno (2 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Total: 75 h.</p>
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>

TITULACIÓN:		MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:		MÓDULO ESPECÍFICO	
CURSO:		HERRAMIENTAS PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:
COORDINADOR		JOSE MANUEL SANCHEZ VAZQUEZ	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE		<p>En esta materia, se plantearán diferentes algoritmos de gestión, así como herramientas específicas señaladas en el ámbito de la dirección estratégica y especialmente orientada a la dirección estratégica de los Recursos Humanos. Los alumnos con sesiones especialmente diseñadas para finalizar con una elaboración propia de un Cuadro de Mando Integral, su interpretación y crítica constructiva, adquirirán las competencias necesarias para abordar desde un punto de vista directivo una metodología de implantación de un proceso estratégico en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <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. 	

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		Blo que	ACTIVIDADES Y CONTENIDOS	PROFESOR
S1- S2	15 de enero 2014. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Planificación Estratégica de los Recursos Humanos			JOSE MANUEL SANCHEZ VÁZQUEZ – UCA- ANDRÉS RABADÁN – HR Manager & Consultant Zemsania
S3- S4	20 de enero 2014. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos.			Alejandra Díaz Gil –People Matters-
S5- S6	29 de enero 2014. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos.			María del Mar Bornay –UPO-
S7- S8	3 de febrero 2014. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Cuadro de Mando Integral aplicado a la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos.			JOSE MANUEL SANCHEZ VÁZQUEZ – UCA-

S9- S10	7 de febrero 2014. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos.	SEBASTIAN MARTIN GALLARDO – HR Manager BUREAU VERITAS	
S11 - S12	12 de febrero 2014. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Cuadro de Mando Integral aplicado a la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos.	JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ VÁZQUEZ – UCA-	

COMPETENCIAS	<p>B6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.</p> <p>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 aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, 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.</p> <p>B:5 Dominar las herramientas de planificación estratégica, así como interpretar sus resultados de cara al proceso de toma de decisiones.</p>		
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%) Total: 100 h.</p>		
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>		
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>		

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO	
CURSO:	COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO	CÓDIGO:
COORDINADOR	MACARENA LÓPEZ FERNÁNDEZ	1565006
RESULTADOS E APRENDIZAJE	<p>Esta materia se imparte con el objetivo de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dominar 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.• Entender 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.• 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• 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.).	

Blo que	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
S1	Presentación del curso. Introducción al Comportamiento Organizativo (I) (13/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S2	Introducción al Comportamiento Organizativo (II) (13/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S3	Nivel individual: percepciones de los empleados (I) (17/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes (Universidad Pablo de Olavide)
S4	Nivel individual: percepciones de los empleados (II) (17/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes (Universidad Pablo de Olavide)
S5	Nivel individual: personalidad de los empleados (I) (22/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Mª del Mar Bornay Borrachina (U. Pablo de Olavide)
S6	Nivel individual: personalidad de los empleados (II) (22/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Mª del Mar Bornay Borrachina (U. Pablo de Olavide)
S7	Nivel individual: emociones y estados de ánimo (I) (27/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfr. Dr. D. José Sánchez Pérez (Universidad de Cádiz)
S8	Nivel individual: emociones y estados de ánimo (II) (27/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfr. Dr. D. José Sánchez Pérez (Universidad de Cádiz)
S9	Nivel de grupo: trabajo en equipo (31/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfr. Dr. D. Jesús Barrena Martínez (Universidad de Cádiz)
S10	Nivel de grupo: clima de trabajo (31/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfr. Dr. D. Jesús Barrena Martínez (Universidad de Cádiz)
S11	Nivel de grupo: comunicación interpersonal (05/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	D. Pedro Calvo (Concejero, IPSEN Pharma, S.A.)
S12	Nivel de grupo: conflicto (05/02/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	D. Pedro Calvo (Concejero, IPSEN Pharma, S.A.)
S13	Herramientas para la gestión del Comportamiento Organizativo (I) (10/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S14	Herramientas para la gestión del Comportamiento Organizativo (II) (10/02/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S15	Nivel de grupo: liderazgo (14/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S16	Evaluación (14/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)

**RELACION DE
ACTIVIDADES DE
APRENDIZAJE**

COMPETENCIAS	<p>CB9 Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</p> <p>A.2 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>B.6.- Conocer y comprender aquellos aspectos de carácter individual, grupal y organizativo que condiciona el comportamiento en el trabajo</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 (PRESENCIALIDAD: 0%)</p>
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS I - CURSO 2013-2014	CÓDIGO:	1565007
COORDINADOR	PEDRO MIGUEL ROMERO FERNÁNDEZ		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso, el estudiante deberá saber:</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 selección, integración de personal, desarrollo de competencias y evaluación del desempeño, desde una perspectiva holística y acorde con la estrategia de la empresa. <p>Análogamente y en este proceso se estudiarán los diferentes mecanismos de optimización de recursos y su incidencia en los procesos de desafectación. Todo ello en un contexto de sostenibilidad.</p>		

Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
S1	Dirección Estratégica y Recursos Humanos (I) Fecha: 17/02/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
S2	Dirección estratégica y Recursos Humanos (II) Fecha: 21/02/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
S3	Estado Actual de la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Fecha: 21/02/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Ramón Valle Cabrera Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
S4	Proceso de reclutamiento y Selección de Personal (I) Fecha: 26/02/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
S5	Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal (II) Fecha: 26/02/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
S6	Proceso de reclutamiento y Selección de Personal (III) Fecha: 10/03/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dña. Cristina Sierra Casanova Universidad de Cádiz
S7	Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal (IV) Fecha: 10/03/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dña. Cristina Sierra Casanova Universidad de Cádiz
S8	Gestión por Competencias (I) Fecha: 14/03/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Álvaro López Cabrales Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
S9	Gestión por Competencias (II) Fecha: 14/03/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Álvaro López Cabrales Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
S10	Evaluación del Desempeño (I) Fecha: 19/03/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
S11	Evaluación del Desempeño (II) Fecha: 19/03/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
S12	Evaluación del Desempeño (III) Fecha: 20/03/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
S13	Evaluación del Desempeño (IV) Fecha: 20/03/2014; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
S14	RSC y Políticas de Recursos Humanos (I) Fecha: 28/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
S15	RSC y Políticas de Recursos Humanos (II) Fecha: 28/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
S16	Evaluación Fecha: 31/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS	<p>CB9 Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</p> <p>A.1 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>B.7.- Conocer, comprender y saber aplicar los diferentes procesos que integran las políticas y prácticas de Recursos Humanos, así como contextualizarlas en el proceso estratégico de las organizaciones</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Total: 100 h.</p>
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>
SISTEMA DE EVALUACIÓN	<p>Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas 30%</p> <p>Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos 60%</p> <p>Examen escrito de conocimientos 10%</p>
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>

Curso | 13-14

Gestión del Capital Intelectual

Guía Docente



Master Universitario en
Dirección de los Recursos Humanos

FICHA DESCRIPTIVA DEL CURSO

Proceso de investigación		
Módulo	<i>Fundamentos</i>	
Créditos	<i>4 créditos ECTS</i>	
Carácter del curso	<i>Obligatorio</i>	
Universidad responsable	<i>Universidad de Cádiz</i>	
Coordinador	<i>D. Gonzalo Sánchez Gardey</i>	
Profesora docente	<i>Dña. Natalia García Carbonell</i>	
Modalidad de docencia	Presencial	X
	A distancia	

DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS

El objetivo de este curso es introducir a los alumnos en el concepto de Capital Intelectual, que sirve de base a los modelos más recientes de dirección estratégica de los recursos humanos. El Capital Intelectual representa el valor intangible que aportan las personas que componen la organización, que se sustenta en tres dimensiones interrelacionadas:

1. Capital humano, que comprende las 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.
2. Capital social, que hace referencia al 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.
3. Capital organizacional, que incluye todos aquellos elementos de tipo organizativo interno que sirven a la organización para estructurar y aprovechar las rentas generadas por su capital humano y social.

Una vez analizadas estas dimensiones, el curso se centrará en la problemática específica que se deriva de la medición del Capital Intelectual. En el último de los bloques temáticos se explicarán los sistemas de dirección estratégica de los recursos humanos que la empresa puede aplicar para generar, acumular y retener Capital Intelectual.

BLOQUES TEMÁTICOS

Tema	Contenido	Universidad que lo imparte	Número de sesiones
1	Introducción: la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas	Universidad de Cádiz	1
2	El concepto de Capital Intelectual	Universidad de Cádiz	4
3	La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica	Universidad de Cádiz	4
4	Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual	Universidad de Cádiz	6

COMPETENCIAS VINCULADAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Competencia	Código	Objetivos de aprendizaje vinculados
<i>Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</i>	A.3	Transmitir al alumno la importancia del Capital Intelectual como base de la dirección estratégica de los recursos humanos
		Transmitir al alumno herramientas para la valoración de la importancia estratégica del Capital Intelectual en la empresa

<p><i>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.</i></p>	A.6	<p>Transmitir al alumno la importancia de la diversidad del Capital Intelectual, así como del establecimiento de sistemas de trabajo colaborativos que permitan el aprovechamiento del potencial humano de la organización</p>
<p><i>Conocer y comprender la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones, así como sus principales sistemas de gestión.</i></p>	B.8	<p>Transmitir al alumno la importancia del Capital Intelectual como base de la dirección estratégica de los recursos humanos</p>
		<p>Transmitir al alumno herramientas para la valoración de la importancia estratégica del Capital Intelectual en la empresa</p>
		<p>Comunicar al alumno las principales técnicas de medición del Capital Intelectual</p>
		<p>Comunicar al alumno los principales sistemas de dirección estratégica del Capital Intelectual</p>

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

La docencia en este curso se desarrollará de manera completamente presencial, en sesiones en las que los contenidos teóricos serán expuestos de manera participativa. Cada uno de los bloques temáticos contará con una actividad práctica diseñada para transmitir al alumno la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos. Estas actividades, que tendrán formatos y seguirán metodologías distintas, en función del contenido al que estén vinculadas, se trabajarán en grupos, y se pondrán en común en sesiones colectivas de debate.

Con carácter adicional, los alumnos trabajarán en la resolución de un caso práctico complejo, en el que tengan que aplicar todos los contenidos del programa formativo, y que servirá de mecanismo básico de evaluación del aprendizaje. La resolución del caso práctico se planteará también de forma colectiva, en la última sesión del curso.

MECANISMOS DE EVALUACIÓN

	Participación ¹	Trabajo del alumno	Examen
Descripción del instrumento de evaluación	Participación activa en las sesiones, así como en las actividades prácticas programadas	Resolución de un caso práctico en el que se apliquen, de manera transversal, los contenidos impartidos	-
Peso en la calificación global	30%	70%	

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO	
CURSO:	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS II	CÓDIGO: 1565009
COORDINADOR	FERNANDO MARTÍN ALCÁZAR	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>El curso “<i>Dirección estratégica de los recursos humanos II</i>” se complementa con el curso de “<i>Dirección estratégica de los recursos humanos I</i>” y aborda aquellos aspectos de la dimensión estratégica de la dirección de personas (DERH) en las organizaciones que no se han visto en el primero. En este curso se analizan aspectos esenciales en el entorno directivo para la constitución de ventajas competitivas sostenibles de la organización basadas en el factor humano. En este sentido la coherencia entre la estrategia de la empresa y la estrategia de la dirección de recursos humanos (coherencia externa), así como entre las diferentes políticas y prácticas de gestión de recursos humanos (coherencia interna) son elementos clave a analizar en este curso.</p> <p>Por otra parte, la globalización de los mercados hace que las empresas estén presentes en un, cada vez mayor, número de entornos competitivos aflorando la necesidad de movilizar directivos entre países. La respuesta a esta realidad se plantea desde la “Dirección internacional de recursos humanos” que permite abordar estrategias y políticas adaptadas a éste nuevo entorno.</p> <p>El curso se enfoca desde una perspectiva de toma de decisiones sin obviar los fundamentos teóricos que soportan los procesos directivos analizados.</p> <p>Al finalizar el curso el estudiante habrá adquirido los conocimientos y competencias necesarias para abordar la ejecución de la DERH, siendo capaces de seleccionar la estrategia mas coherente y la orientación de las políticas de recursos humanos mas adecuadas considerando la visión y la estrategia organizativa. Además el alumno será capaz de abordar la dirección de recursos humanos en un contexto internacional.</p>	

ACTIVIDADES Y CONTENIDOS		PROFESOR	Fecha
Sesión			
S1	(i) Presentación del curso: objetivos y metodología. (II) La Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (I): perspectivas	Fernando Martín Alcázar (UCA)	2/04
S2	La Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (II): enfoques teóricos	Pedro M. Romero Fernández (UCA)	7/04
S3	¿Está la Función de RRHH preparada para desempeñar un papel estratégico? ("Why we hate HR"). Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso DETEA	Fernando Martín Alcázar (UCA) Directivo de RRHH (por concretar)	11/04
S4	El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica.	Fernando Martín Alcázar (UCA)	23/04
S5	Dirección Estratégica de los Recursos Humanos y su contribución a la Visión y Misión de la empresa. El papel de la Misión y de los Valores en la DERH La Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso Carbures	Fernando Martín Alcázar (UCA) Directivo de RRHH (por concretar)	28/05
S6	El proceso de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: análisis interno y análisis externo. Caso EL CASA La Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso Ugarte	Fernando Martín Alcázar (UCA) Directivo de RRHH (por concretar)	5/05
S7	Dirección Internacional de Recursos Humanos	Fernando Martín Alcázar (UCA)	9/05
S8	Dirección de la diversidad	Fernando Martín Alcázar (UCA)	14/05

ACTIVIDADES
DE
APRENDIZAJE

COMPETENCIAS		
	CB9	Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.
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	
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.	
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Docencia presencial/participativa teórica: La docencia en este curso 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 sobre decisiones estratégicas. • 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. 	
Bibliografía básica	<ul style="list-style-type: none"> • Valle (Coord.) <i>La gestión estratégica de los recursos humanos</i> Segunda edición, Prentice Hall, Madrid 2004 • Albizu y Landeta (Coords) <i>Dirección estratégica de los recursos humanos. Teoría y práctica</i> Segunda edición, Pirámide, Madrid 2011 • Dolan, Valle, Jackson y Schuler <i>La gestión de los recursos humanos</i>. Tercera edición, McGraw-Hill, Madrid 2007 • Gomez-Mejia, Balkin y Cardy <i>Dirección y gestión de los recursos humanos</i>. Tercera edición, Prentice Hall, Madrid 2001 	
Método de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas: 30% • Resolución, entrega y defensa de trabajos individuales y/o en grupo: 60% • Examen escrito de conocimientos: 10% 	
Notas de interés	Los estudiantes deberán asistir a las sesiones que integran el curso habiendo consultado la documentación que se haya depositado en el Campus Virtual.	

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	ASPECTOS JURÍDICOS DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS RRHH08	CÓDIGO:	1565010
COORDINADOR	THAIS GUERRERO PADRÓN		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Será capaz de 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 “empleado” de trabajadores por cuenta ajena. • Conocerá 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. 		

RELACIÓN DE	Blo que	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
--------------------	----------------	---------------------------------	-----------------

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		
S1	PRESENTACIÓN DEL CURSO	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S2	MARCO JURÍDICO	Pfr. Dr. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S3	EL EFECTO DE LA CONSTITUCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES (I)	Pfr. Dr. D ^a . EVA SALDAÑA VALDERAS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S4	EL EFECTO DE LA CONSTITUCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES (II)	Pfr. Dr. D ^a . EVA SALDAÑA VALDERAS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S5	SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES	Pfr. Dr. D ^a . DULCESORIANO CORTÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S6	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	Pfr. Dr. D ^a . EVA GARRIDO PÉREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S7	LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE DE REGULACIÓN	Pfr. Dr. D ^a . FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S8	SITUACIONES COLECTIVAS DE CONFLICTO	Pfr. Dr. D ^a . CARMEN FERRADANS CARAMÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S9	MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Pfr. Dr. D ^a . FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S10	MERCADO DE TRABAJO Y ACCESO AL EMPLEO	Pfr. Dr. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S11	CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: EL CONTRATO DE TRABAJO	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S12	VICISITUDES Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S13	LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL	Pfr. Dr. D ^a . MARÍA DEL JUNCO CACHERO (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S14	SEGURIDAD SOCIAL	Pfr. Dr. D ^a . EVA GARRIDO PÉREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S15	EL CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES	Pfr. Dr. D ^a . CARMEN JOVER RAMÍREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S16	MESA REDONDA EN TORNO A LA VERTIENTE JURÍDICO-LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS	Pfr. Dr. D ^a . THAISGUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)

COMPETENCIAS	<p>CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.</p> <p>B.9 Conocer, comprender y desenvolverse en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo</p>		
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Elaboración, resolución y entrega de casos prácticos: 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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Total: 100 h.</p>		
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>ESPAÑOL.</p>		
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>		

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	ASPECTOS JURÍDICOS DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS RRHH08	CÓDIGO:	1565010
COORDINADOR	THAIS GUERRERO PADRÓN		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> • Será capaz de 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 “empleado” de trabajadores por cuenta ajena. • Conocerá 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. 		

RELACIÓN DE	Blo que	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
--------------------	----------------	---------------------------------	-----------------

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		
S1	PRESENTACIÓN DEL CURSO	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S2	MARCO JURÍDICO	Pfr. Dr. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S3	EL EFECTO DE LA CONSTITUCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES (I)	Pfr. Dr. D ^a . EVA SALDAÑA VALDERAS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S4	EL EFECTO DE LA CONSTITUCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES (II)	Pfr. Dr. D ^a . EVA SALDAÑA VALDERAS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S5	SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES	Pfr. Dr. D ^a . DULCESORIANO CORTÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S6	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	Pfr. Dr. D ^a . EVA GARRIDO PÉREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S7	LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE DE REGULACIÓN	Pfr. Dr. D ^a . FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S8	SITUACIONES COLECTIVAS DE CONFLICTO	Pfr. Dr. D ^a . CARMEN FERRADANS CARAMÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S9	MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Pfr. Dr. D ^a . FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S10	MERCADO DE TRABAJO Y ACCESO AL EMPLEO	Pfr. Dr. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S11	CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: EL CONTRATO DE TRABAJO	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S12	VICISITUDES Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S13	LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL	Pfr. Dr. D ^a . MARÍA DEL JUNCO CACHERO (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S14	SEGURIDAD SOCIAL	Pfr. Dr. D ^a . EVA GARRIDO PÉREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S15	EL CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES	Pfr. Dr. D ^a . CARMEN JOVER RAMÍREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
S16	MESA REDONDA EN TORNO A LA VERTIENTE JURÍDICO-LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS	Pfr. Dr. D ^a . THAISGUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)

COMPETENCIAS	<p>CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.</p> <p>B.9 Conocer, comprender y desenvolverse en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Elaboración, resolución y entrega de casos prácticos: 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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Total: 100 h.</p>		
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>ESPAÑOL.</p>		
NOTAS DE INTERÉS	<p>1. - La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>		

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO	
CURSO:	NUEVAS TENDENCIAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:
COORDINADOR	MARÍA DE LA LUZ FERNÁNDEZ ALLES	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Al finalizar este curso el alumno será capaz de: a) Conocer nuevas tendencias en las prácticas de gestión de recursos humanos b) Identificar nuevos términos utilizados en la gestión de recursos humanos c) Anticipar las funciones y responsabilidades que deberá asumir en el futuro el responsable de la gestión de recursos humanos d) Conocer el impacto que las nuevas tendencias en gestión tienen sobre la gestión de recursos humanos de las empresas e) Conocer el impacto que los nuevos diseños organizativos y tecnologías tienen sobre la gestión de recursos humanos de las empresas f) Conocer las nuevas exigencias que requiere la gestión de recursos humanos en el contexto global actual caracterizado por la crisis g) Identificar los nuevos retos y desafíos a los que se enfrenta la función de recursos humanos en las empresas	

ACTIVIDADES Y CONTENIDOS		PROFESOR
V24	Bloque	
	S1	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
V24	S2	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
	S3	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
L27	S4	Romero Fernández, Pedro Miguel (Universidad de Cádiz)
	S5	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
X29	S6	Sierra Casanova, Cristina (Universidad de Cádiz)
	S7	Beato del Moral, Susana (Consultora)
V31	S8	Sebastián Martín Gallardo (Bureau Beritas)
	S9	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
L3	S10	Sierra Casanova, Cristina (Universidad de Cádiz)
	S11	Beato del Moral, Susana (Consultora)
X5	S12	Romero Fernández, Pedro Miguel (Universidad de Cádiz)
	S12	Joaquín Grimaldi Berrocal (jgrimaldi@asisa.es)

**RELACIÓN DE
ACTIVIDADES DE
APRENDIZAJE**

<p>COMPETENCIAS</p>	<p>A2. Aplicar e integrar conocimientos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, generando nuevos conocimientos. La comprensión de estos, su fundamentación teórica y sus capacidades de resolución de problemas en entornos nuevos y complejos, incluyendo contextos de carácter multidisciplinar profesional altamente especializados, asumiendo un aprendizaje autodirigido y autónomo de conocimientos y habilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transmitir al alumno conocimientos sobre nuevos retos y desafíos en la gestión de recursos humanos y en sus prácticas. ▪ Proporcionar al alumno nuevos conceptos innovadores utilizados en el ámbito de la gestión de recursos humanos <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer los tópicos más actuales e innovadores en gestión de recursos humanos ▪ Reflexionar sobre las implicaciones futuras que nuevos acontecimientos tendrán sobre la gestión de recursos humanos, sus prácticas, departamento, funciones y perfil del responsable <p>El objetivo del curso es incorporar un carácter dinámico y actualizado al contenido del máster, introduciendo nuevos aspectos que van surgiendo en torno a la Dirección de Recursos Humanos, y que todo directivo, una vez finalice el máster, debe conocer. El contenido se estructura alrededor de 10 temas que comprenden un total de 12 sesiones. Así se analizarán básicamente los siguientes tópicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Nuevas tendencias en prácticas de gestión de recursos humanos (reclutamiento, formación, evaluación, retribución, etc.) b) Nuevos términos empleados en la gestión de recursos humanos c) Nuevos objetivos a incorporar en la gestión de recursos humanos: RSC y gestión de recursos humanos d) Nuevas competencias y funciones del departamento de recursos humanos y su responsable e) Implicaciones de nuevas formas de gestión y nuevos diseños estructurales en la gestión de recursos humanos (flexibilidad, teletrabajo, etc.) f) Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos: herramientas on line de gestión de recursos humanos g) Conciliación de la vida personal/laboral y gestión de recursos humanos h) Retos actuales en gestión de recursos humanos (pe. Construcción de confianza y compromiso de los empleados en épocas de crisis a través de la gestión de recursos humanos)
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN	<p>La metodología consistirá en la exposición, por parte del docente, de los contenidos teóricos de cada una de las sesiones que integrará el curso. La clase magistral, se complementará con el uso de lecturas, casos, artículos de investigación, artículos divulgativos en periódicos y revistas especializadas así como enlaces a páginas web de internet. Los contenidos y objetivos del curso justifica la relevancia de utilizar en las sesiones prácticas documentos de trabajo de actualidad y de reciente publicación al objeto de tratar tópicos considerados tendencia en gestión de recursos humanos. Las clases prácticas tendrán como objetivo una mejor asimilación, por parte de los alumnos, de los contenidos teóricos de las sesiones, así como el análisis de las nuevas tendencias y retos en la disciplina a través del análisis de casos y ejemplos reales.</p> <p>Para la evaluación de valorará la participación activa a través del control presencial del alumno en la exposición de los contenidos del curso y de su intervención den la discusión de los materiales prácticos. Este control tendrá un peso en el sistema de evaluación final del 20%. El alumno deberá entregar, para completar su evaluación, un documento de 6 folios (máximo) en el que sintetizará los aspectos más destacados de cada bloque del curso (1 página por bloque máximo). Esta evaluación tendrá un peso sobre la evaluación final del 80%.</p>
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	ESPAÑOL
NOTAS DE INTERÉS	1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.

TITULACIÓN:		MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:		MODULO ESPECIFICO	
CURSO:		COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:
COORDINADOR		ANTONIO MARTIN PRIUS	
RESULTADOS E APRENDIZAJE		Al finalizar el curso, el estudiante 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.	
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES Y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1 ¹	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos	Florido Esteban, Alfonso. Responsable Recursos Humanos TTI Algeciras
	S2	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos	Florido Esteban, Alfonso. Responsable Recursos Humanos TTI Algeciras
	S3	Trabajo en equipo	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S4	Trabajo en equipo	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S5	Comunicación	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S6	Comunicación	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S7	Diseño de políticas de recursos humanos	M ^a Antonia Bermúdez Gallardo. Socia de CG Asesores
S8	Negociación	M ^a Antonia Bermúdez Gallardo. Socia de CG Asesores	

¹ El número de sesiones dependerá de los créditos de cada materia. En caso de duda, debe consultarse el calendario del máster.

COMPETENCIAS	CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio. B.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos
ACTIVIDADES FORMATIVAS	Exposiciones teórico-prácticas: Por parte de Directivos de Recursos Humanos de diferentes compañías: Exposición por parte de directivos de recursos humanos sobre las competencias que desarrollan en las empresas, participación y debate crítico con los alumnos, con el profesor como moderador de los debates.
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.
NOTAS DE INTERÉS	1. - La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.

TITULACIÓN:		MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)	
MÓDULO:		MODULO ESPECIFICO	
CURSO:		COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:
COORDINADOR		ANTONIO MARTIN PRIUS	
RESULTADOS E APRENDIZAJE		Al finalizar el curso, el estudiante 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.	
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES Y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1 ¹	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos	Florido Esteban, Alfonso. Responsable Recursos Humanos TTI Algeciras
	S2	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos	Florido Esteban, Alfonso. Responsable Recursos Humanos TTI Algeciras
	S3	Trabajo en equipo	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S4	Trabajo en equipo	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S5	Comunicación	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S6	Comunicación	Barrera Morales, Ramón. Gerente y socio de Observa, S.C.A.
	S7	Diseño de políticas de recursos humanos	M ^a Antonia Bermúdez Gallardo. Socia de CG Asesores
S8	Negociación	M ^a Antonia Bermúdez Gallardo. Socia de CG Asesores	

¹ El número de sesiones dependerá de los créditos de cada materia. En caso de duda, debe consultarse el calendario del máster.

COMPETENCIAS	CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio. B.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos
ACTIVIDADES FORMATIVAS	Exposiciones teórico-prácticas: Por parte de Directivos de Recursos Humanos de diferentes compañías: Exposición por parte de directivos de recursos humanos sobre las competencias que desarrollan en las empresas, participación y debate crítico con los alumnos, con el profesor como moderador de los debates.
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.
NOTAS DE INTERÉS	1. - La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.

TITULACIÓN:				MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)			
MÓDULO:				MÓDULO DE APLICACIÓN (PERFIL PROFESIONAL)			
CURSO:		PRÁCTICAS EN EMPRESAS- CURSO 2015-2016		CÓDIGO:		1565901	
TIPO DE ASIGNATURA		OPTATIVA		CRÉDITOS ECTS:		12	
COORDINADOR		PEDRO M. ROMERO FERNÁNDEZ					
OBJETIVOS							
Las prácticas en empresas deberán ser completadas por los alumnos del máster que elijan el perfil profesional. Su objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento							
RESULTADOS DE APRENDIZAJE							
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 los Recursos Humanos.							
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE/ DESCRIPCIÓN DE 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.							
COMPETENCIAS							
CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio. 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							

	<p>CB8 Que los estudiantes sean capaces de aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, 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.</p> <p>CB9 Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</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> <p>A.1 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>A.2 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>A.3 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>A.4 Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.</p> <p>A.5 Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original</p> <p>A.6 Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas</p> <p>A.7 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</p> <p>A.8 Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.</p> <p>B.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.</p> <p>B.14 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.</p>
<p>METODOLOGÍA DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento de la memoria por parte del tutor académico: el alumno tendrá un seguimiento del Trabajo Fin de Máster por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre estructura, contenido, etc. y asesorará de cara a su exposición Aplicación de un estudio en la empresa asignada al alumno: asesorado por el tutor tanto académico como por el tutor en la empresa, el alumno realizará un trabajo aplicado en la empresa asignada, que posteriormente tendrá que defender ante un tribunal. <u>La labor de asesoramiento del tutor académico prestará especial relevancia en cuanto al seguimiento, y consejos de</u>

	<p>carácter metodológico y expositivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estancia formativa.
MÉTODO DE EVALUACIÓN	<p>Cuestionarios de valoración del tutor académico (100%). La evaluación de las Prácticas en Empresas es una labor del tutor académico del estudiante que realiza las prácticas. Para ello, el tutor se basa en el informe final emitido por el tutor de la empresa, la memoria elaborada por el alumno y la información intercambiada durante las sesiones de tutoría mantenidas con el estudiante. A estos efectos, el tutor académico cumplimentará el correspondiente cuestionario.</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 horas) (PRESENCIALIDAD: 100% en la empresa asignada en función de la práctica acordada)</p> <p>Visitas de tutorización: El alumno tienen el derecho y el deber de concertar y asistir con sus tutor a las "visitas de tutorización" a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master de las Prácticas en Empresas o Trabajo de Investigación (20 horas) (PRESENCIALIDAD 100%)</p> <p>Total: 300 horas</p>
NOTAS DE INTERÉS	<p>Las prácticas la realizarán los alumnos que opten por el perfil profesional La gestión de la práctica se desarrollará conforme a la normativa reguladora tanto en la Universidad de Cádiz (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de julio de 2012 por el que se aprueba el Reglamento UCA/CG08/2012, de prácticas académicas externas de los alumnos de la Universidad de Cádiz), como en la Facultad (Reglamento interno por el que se regulan las prácticas curriculares de Máster en la Facultad de Ciencias Económicas.</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA	<p>Reglamento interno por el que se regulan las prácticas curriculares de Posgrado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA	<p>Real Decreto 592/2014, de 11 de julio por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios • Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de julio de 2012 por el que se aprueba el Reglamento UCA/CG08/2012, de prácticas académicas externas de los alumnos de la Universidad de Cádiz • Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de junio de 2015, por el que aprueba la modificación del "Reglamento UCA/CG08/2012, de 13 de julio de 2012, de Prácticas Académicas Externas de los Alumnos de la Universidad de Cádiz".</p>

TITULACIÓN:				MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)			
MÓDULO:				MÓDULO DE APLICACIÓN			
CURSO:		TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - CURSO 2015-2016		CÓDIGO:		1565902	
TIPO DE ASIGNATURA		OBLIGATORIA		CRÉDITOS ECTS:		12	
COORDINADOR		PEDRO M. ROMERO FERNÁNDEZ					
OBJETIVOS							
<p>El Trabajo de Investigación supone un trabajo individual que girará dentro de los tópicos y líneas de investigación encuadradas dentro del marco de la Economía Financiera y la Contabilidad, y será dirigido por un profesor doctor del Departamento de Economía financiera y Contabilidad, 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.</p>							
RESULTADOS DE APRENDIZAJE							
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 y discusión de los resultados. • Conclusiones <p>Líneas de investigación futura a partir de dicho trabajo.</p>							
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE/ DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS							

COMPETENCIAS

- CB6** Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.
- 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 aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, 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** Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.
- 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.
- A.1** 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
- A.2** 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.
- A.3** 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.
- A.4** Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.
- A.5** Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original
- A.6** Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas
- A.7** 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
- A.8** Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.
- B.12** 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.

	<p>B.13 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.</p> <p>B.14 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.</p>
<p>METODOLOGÍA DOCENTE</p>	<p>Seguimiento de la Memoria por parte del tutor académico: el alumno tendrá un seguimiento del Trabajo de Investigación por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre su estructura, contenido, etc., y asesorará de cara a su exposición pública.</p> <p>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>
<p>MÉTODO DE EVALUACIÓN</p>	<p>Evaluación del trabajo de investigación (70%) Defensa del trabajo ante un tribunal formado por tres doctores del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la UCA (30%)</p>
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<p>Desarrollo de un Trabajo de Investigación: Diseñado por el Alumno conjuntamente con el Tutor Académico y asesorado en su desarrollo por éste último (280 h.) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Visitas de tutorización: El alumno tiene el derecho y el deber de concertar y asistir con sus tutor a las "visitas de tutorización" a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master de las Prácticas en Empresas o Trabajo de Investigación (20 horas) (PRESENCIALIDAD 100%)</p> <p>Total: 300 horas. Total: 150 horas</p>
<p>NOTAS DE INTERÉS</p>	<p>El Trabajo de Investigación lo realizarán los alumnos que opten por el perfil investigador en virtud del Reglamento interno de Trabajo Fin de Máster y Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales aprobado por Junta de Facultad de 22 de febrero de 2013</p>
<p>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA</p>	<p>Reglamento Interno de Trabajo Fin de Máster y Trabajo de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz. http://mastereconomicas.webcentros1.uca.es/wp-content/uploads/2016/04/Reglamento-TI-y-TFM.pdf</p> <p>Bibliografía propia de la línea de investigación en la que se enmarque el tópico del Trabajo de Investigación.</p>
<p>BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA</p>	<p>Bibliografía propia de la línea de investigación en la que se enmarque el tópico del Trabajo de Investigación.</p>

TITULACIÓN:				MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)				
MÓDULO:				MÓDULO DE APLICACIÓN				
CURSO:		TRABAJO FIN DE MASTER - CURSO 2015-2016		CÓDIGO:		1565903		
TIPO DE ASIGNATURA	OBLIGATORIA		CRÉDITOS ECTS:		6		UNIDAD TEMPORAL:	
							ANUAL	
COORDINADOR				PEDRO M. ROMERO FERNÁNDEZ				
OBJETIVOS				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				
RESULTADOS DE APRENDIZAJE				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				
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE/DES CRIPICIÓN DE CONTENIDOS				<p>En virtud del Reglamento de TFM y TI de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el Trabajo Fin de Master 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 la 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 detectado 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.</p> <p>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 un aproximación divulgativa</p>				
COMPETENCIAS				<p>CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.</p> <p>CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro</p>				

	<p>de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio</p> <p>CB8 Que los estudiantes sean capaces de aplicar e integrar conocimientos adquiridos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, 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.</p> <p>CB9 Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</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> <p>A.1 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>A.2 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>A.3 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>A.4 Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.</p> <p>A.5 Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original</p> <p>A.6 Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas</p> <p>A.7 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</p> <p>A.8 Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.</p> <p>B.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.</p> <p>B.12 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.</p> <p>B.13 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.</p> <p>B.14 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.</p>
<p>METODOLOGÍA DOCENTE</p>	<p>Supervisión del trabajo del alumno en tutorías: se realizará un seguimiento del trabajo del alumno/a a través de las tutorías previamente programadas por el tutor.</p>
<p>MÉTODO DE EVALUACIÓN</p>	<p>Cuestionario de valoración del trabajo fin de master por el tutor académico (70%). http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/05/RU%CC%81BRICA-GUIA-EVALUACION-TUTOR-ACADEMICO-TI-TFM.pdf</p> <p>Exposición y defensa del trabajo ante un tribunal formado por tres doctores del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la UCA (30%). http://mastereconomicas.uca.es/master-direccion-recursos-humanos/cursos-academicos-rhh/trabajo-fin-de-master/</p>

ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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 (130 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Visitas de tutorización: El alumno tienen el derecho y el deber de concertar y asistir con sus tutor a las “visitas de tutorización” a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master de las Prácticas en Empresas o Trabajo de Investigación (20 horas) (PRESENCIALIDAD 100%)</p> <p>Total: 150 horas</p>
NOTAS DE INTERÉS	<p>Aunque sólo se presente una ficha para el Trabajo Fin de Máster, en virtud del Reglamento interno de Trabajo Fin de Máster y Trabajo Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales aprobado por Junta de Facultad de 22 de febrero de 2013 hay que diferenciar la existencia en el plan de estudio de dos Trabajos fin de Máster con 6 créditos cada uno de ellos. Un Trabajo Fin de Master para el estudiante que opte por el perfil profesional y otro Trabajo Fin de Master para el estudiante que opte por el perfil investigador. Esta diferenciación se ha puesto de relieve en esta ficha tanto en el apartado de descripción de contenidos como en el de Resultados de aprendizaje.</p>
BIBLIOGRAFIA BÁSICA	<p>Reglamento Interno de Trabajo Fin de Máster y Trabajo de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz. http://mastereconomicas.webcentros1.uca.es/wp-content/uploads/2016/04/Reglamento-TI-y-TFM.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Marco UCA/CG07/2012 de 13 de Julio de 2012 sobre trabajos Fin de Grado y Fin de Máster de la Universidad de Cádiz • Propuesta de modificación del artículo 7.1 del reglamento por el que se regula el régimen de evaluación de la Universidad de Cádiz. • Instrucción UCA/112VDF/2014, de 15 de diciembre de 2014, del Vicerrector de Docencia y Formación de la Universidad de Cádiz, por la que se dictan normas sobre las convocatorias de Trabajos de Fin de Máster en la Universidad de Cádiz • Normas APA: http://normasapa.com/
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA	