

Curso | 12-13

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 proporcionar 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.

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MODULO FUNDAMENTOS		
CURSO:	FUNDAMENTOS DE EMPRESA (OBLIGATORIA)	CÓDIGO:	1565002
COORDINADOR	INMACULADA MAEZTU HERRERA		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>El objetivo de este módulo es que el alumno adquiera unos conocimientos básicos de la empresa que incluirían el concepto de empresa, su marco institucional y aspectos relativos a la organización y gestión de las empresas. Todo ello debe ir encaminado para que el alumno desarrolle habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores.</p> <p>Ubicar a la empresa dentro del sistema económico en la que está inmersa; resaltar las características más importantes de la empresa como sistema y su relación con el entorno; distinguir y analizar los aspectos más relevantes del subsistema de dirección y gestión</p> <p>Distinguir y analizar los aspectos diferenciales de cada uno de los subsistemas empresariales: producción, comercial, financiero y de información; reconocer y aplicar distintas técnicas de administración y contables.</p>		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloques	ACTIVIDADES y CONTENIDOS (Consultar GUÍA DOCENTE AMPLIADA)	
	I	TEMA 1	Participación activa en los FOROS DE DUDAS y realización de las actividades en los FOROS PREGUNTAS-RESPUESTAS Realización de las diferentes actividades individuales programadas
	II y III	TEMAS 2, 3, 4 y 5	
IV	TEMA 6		
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>A.3 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.</p> <p>B.1 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.</p>		

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Material Docente Volcado en Plataforma Virtual: Se proporcionarán diversas lecturas relacionadas con los tópicos (citados en los contenidos), y otras referencias bibliográficas a través de la plataforma virtual Moodle, cuyos contenidos permitirá al coordinador y profesores de la materia cumplir con los resultados de aprendizaje. (0 h.) (PRESENCIALIDAD: 0%) Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos. (100 h.) (PRESENCIALIDAD: 0%)
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	La presencialidad de la asignatura será ON-LINE. Es obligatoria la “visita” al Campus Virtual de forma asidua, al objeto de ir accediendo progresivamente a los contenidos de la materia que se irán volcando progresivamente, así como a la realización de las diferentes actividades previstas.

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 la estrategia de negocios y corporativa de las empresas y el papel de la alta dirección en la formulación de las estrategias. • Las principales herramientas para el análisis estratégico, considerando algunos métodos para el análisis del entorno y de los recursos y capacidades estratégicos de las empresas, así como el análisis de la ventaja competitiva. • Características principales de los entornos en crisis. • Líneas generales para tomar decisiones en el ámbito de la estrategia. • Analizar las implicaciones estratégicas y ventajas e inconvenientes de algunas decisiones que conforman las estrategias corporativas de las empresas. 		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Introducción a la Estratégica Fecha: 03/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S2	Análisis de la Crisis Empresarial Fecha: 10/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. José Luis Galán Universidad de Sevilla
	S3	Análisis de la Crisis Empresarial Fecha: 10/12/2012; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. José Luis Galán Universidad de Sevilla
	S4	Las Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 14/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S5	Las Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 14/12/2012; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

	S6	Ventaja Competitiva Fecha: 18/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
	S7	Ventaja Competitiva Fecha: 18/12/2012; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
	S8	Análisis de la Estrategia Corporativa: Internacionalización Fecha: 20/12/2012; 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 Fecha: 20/12/2012; 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 Fecha: 10/01/2013; 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 Fecha: 10/01/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S12	Evaluación del Rendimiento Fecha: 14/01/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS	<p>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.</p> <p>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 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 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 adquiera 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	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.
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas 30%

	Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos 60% Examen escrito de conocimientos 10%
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 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 la estrategia de negocios y corporativa de las empresas y el papel de la alta dirección en la formulación de las estrategias. • Las principales herramientas para el análisis estratégico, considerando algunos métodos para el análisis del entorno y de los recursos y capacidades estratégicos de las empresas, así como el análisis de la ventaja competitiva. • Características principales de los entornos en crisis. • Líneas generales para tomar decisiones en el ámbito de la estrategia. • Analizar las implicaciones estratégicas y ventajas e inconvenientes de algunas decisiones que conforman las estrategias corporativas de las empresas. 		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Introducción a la Estratégica Fecha: 03/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S2	Análisis de la Crisis Empresarial Fecha: 10/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. José Luis Galán Universidad de Sevilla
	S3	Análisis de la Crisis Empresarial Fecha: 10/12/2012; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. José Luis Galán Universidad de Sevilla
	S4	Las Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 14/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S5	Las Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 14/12/2012; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

	S6	Ventaja Competitiva Fecha: 18/12/2012; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
	S7	Ventaja Competitiva Fecha: 18/12/2012; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
	S8	Análisis de la Estrategia Corporativa: Internacionalización Fecha: 20/12/2012; 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 Fecha: 20/12/2012; 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 Fecha: 10/01/2013; 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 Fecha: 10/01/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S12	Evaluación del Rendimiento Fecha: 14/01/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS	<p>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.</p> <p>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 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 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 adquiera 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	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.
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas 30%

	Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos 60% Examen escrito de conocimientos 10%
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 ESPECÍFICO,		
CURSO:	SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO	CÓDIGO:	RRHH02
COORDINADORA	GEMA GONZÁLEZ FERRERA		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso el estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habrá adquirido conocimientos de la genealogía y evolución de la sociedad industrial desde la óptica de la sociología del trabajo. Una sociedad donde el individuo construye su identidad como resultado de una compleja y a veces contradictoria suma de creencias, ideas y valores que tienen su origen en una sociedad que evoluciona y cambia como consecuencia de las relaciones e interacciones de sus miembros en el contexto de las estructuras sociales. • Habrá adquirido del aprendizaje una metodología que los egresados puedan utilizar en la interpretación de la realidad y la toma de decisiones en las organizaciones, para lo que es imprescindible contar con un conocimiento del contexto social y político que permita al individuo seleccionar las mejores alternativas en función de los objetivos perseguidos. • Habrá adquirido la capacidad del trabajo en equipo y la resolución de problemas en el contexto organizacional han de contar con una sólida base de conocimientos acerca del clima y cultura organizativa y del comportamiento humano en el trabajo: los elementos motivadores de las tareas, los mecanismos de la satisfacción, etc. 		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Blo que	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESORA
	S1 ¹	La Gran Transformación: la sociedad industrial	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S2	El Estado del Bienestar y su crisis	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S3	El Estado del Bienestar y su crisis	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S4	El Estado del Bienestar y su crisis	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S5	Globalización y Nuevo Contexto Internacional	D ^a M ^a Antonia Ribón Seisdedos (Universidad de Cádiz)
	S6	Globalización y Nuevo Contexto Internacional	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S7	Globalización y Nuevo Contexto Internacional	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S8	Globalización y Nuevo Contexto Internacional	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S9	Personalidad y socialización; satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S10	Personalidad y socialización; satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S11	Personalidad y socialización; satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo	Dra. D ^a Gema González Ferrera (Universidad de Cádiz)
	S12	Personalidad y socialización; satisfacción, alienación y discriminación en el trabajo	D ^a M ^a Antonia Ribón Seisdedos (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 adquiera 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:	RRHH03
COORDINADOR	JOSE MANUEL SANCHEZ VAZQUEZ		
RESULTADOS E 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	16 de enero 2013. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Planificación Estratégica de los Recursos Humanos	JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ VÁZQUEZ – UCA- ANDRÉS RABADÁN – HR Manager & Consultant Zemsania
	S3-S4	21 de enero 2013. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos.	MARIANO COBOS – HR Manager USP Hospitales
	S5-	30 de enero 2013. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h. Herramientas para la Planificación Estrat. de los R. Humanos.	NATALIA FREIRE – ADECCO INDUSTRIAL

	S6		
	S7- S8	8 de febrero 2013. 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
	S9- S10	20 de febrero 2013. 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-
	S11 - S12	25 de febrero 2013. 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</p>

	la solución de casos (68 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%) Total: 100 h.
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 ESPECÍFICO		
CURSO:	COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO	CÓDIGO:	1565006
COORDINADOR	MACARENA LÓPEZ FERNÁNDEZ		
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.). 		

**RELACIÓN DE
ACTIVIDADES DE
APRENDIZAJE**

Blo que	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
S1	Presentación del curso. Introducción al Comportamiento Organizativo (I) (18/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfr. Dr. D. Pedro Miguel Romero Fernández (Universidad de Cádiz)
S2	Introducción al Comportamiento Organizativo (II) (18/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfr. Dr. D. Pedro Miguel Romero Fernández (Universidad de Cádiz)
S3	Nivel individual: percepciones de los empleados (I) (23/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes (Universidad Pablo de Olavide) Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S4	Nivel individual: percepciones de los empleados (II) (23/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes (Universidad Pablo de Olavide) Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S5	Nivel individual: personalidad de los empleados (I) (28/01/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. M ^a del Mar Bornay Borrachina (U. Pablo de Olavide) Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S6	Nivel individual: personalidad de los empleados (II) (28/01/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. M ^a del Mar Bornay Borrachina (U. Pablo de Olavide) Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S7	Nivel individual: emociones y estados de ánimo (I) (01/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfr. D. Jesús Barrena Martínez (Universidad de Cádiz)
S8	Nivel individual: emociones y estados de ánimo (II) (01/02/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfr. D. Jesús Barrena Martínez (Universidad de Cádiz)
S9	Nivel de grupo: trabajo en equipo (06/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S10	Nivel de grupo: clima de trabajo (06/02/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S11	Nivel de grupo: comunicación interpersonal (18/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S12	Nivel de grupo: conflicto (18/02/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S13	Herramientas para la gestión del Comportamiento Organizativo (I) (22/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	D. Pedro Calvo (Concejero, IPSEN Pharma, S.A.) Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S14	Herramientas para la gestión del Comportamiento Organizativo (II) (22/02/2013 de 18:30 h. - 20:30 h.)	D. Pedro Calvo (Concejero, IPSEN Pharma, S.A.) Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S15	Nivel de grupo: liderazgo (27/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
S16	Evaluación (27/02/2013 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López 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.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 adquiera 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	CÓDIGO:	1565007
COORDINADOR	PEDRO MIGUEL ROMERO FERNÁNDEZ		
RESULTADOS E 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. <p>Desarrollar políticas de afectación de personal, coherentes con la estrategia genérica de la organización, y de recursos humanos. Se analizarán las políticas de reclutamiento, selección e integración de personal. Análogamente y en este proceso, se estudiarán los diferentes mecanismos de optimización de recursos y su incidencia en los procesos de desafectación.</p>		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Dirección Estratégica y Recursos Humanos (I) Fecha: 04/03/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández. Universidad de Cádiz
	S2	Estado Actual de la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Fecha: 04/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Rosario Yllanes Suarez Directora de Recursos Humanos de ENDESA
	S3	Dirección Estratégica y Recursos Humanos (II): Procesos Básicos Fecha: 08/03/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández. Universidad de Cádiz
	S4	La Realidad de la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos en Tiempos de Crisis. El caso NAVANTIA Fecha: 08/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D. Alberto Cavilla Peñalver Director de Recursos Humanos NAVANTIA
	S5	Procesos de Reclutamiento y Selección (I) Fecha: 13/03/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz

	S6	Procesos de Reclutamiento y Selección (II) Fecha: 13/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández. Universidad de Cádiz
	S7	Procesos de Reclutamiento y Selección (III) Fecha: 18/03/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Francisco Valero Osuna Universidad de Granada
	S8	Reclutamiento y Selección (IV) Fecha: 18/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Francisco Valero Osuna Universidad de Granada
	S9	Evaluación del Rendimiento (I) Fecha: 21/03/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
	S10	Evaluación del Rendimiento (II) Fecha: 21/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
	S11	Estrategias de Retribución (I) Fecha: 03/04/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfra. Dra. Dña. Gloria Cueva Fernández Universidad Pablo de Olavide
	S12	Estrategias de Retribución Fecha: 03/04/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfra. Dra. Dña. Gloria Cueva Fernández Universidad Pablo de Olavide
	S13	Gestión por Competencias Fecha: 08/04/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Álvaro López Cabrales Universidad Pablo de Olavide
	S14	Gestión por Competencias Fecha: 08/04/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Álvaro López Cabrales Universidad Pablo de Olavide
	S15	Software para la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Fecha: 12/04/2013; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	
	S16	Software para la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Fecha: 12/03/2013; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	

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	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.
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas 30% Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos 60% Examen escrito de conocimientos 10%
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.

Curso | 12-13

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>	
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
<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>	A.6	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

<i>Conocer y comprender la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones, así como sus principales sistemas de gestión.</i>	B.8	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
		Comunicar al alumno las principales técnicas de medición del Capital Intelectual
		Comunicar al alumno los principales sistemas de dirección estratégica del Capital Intelectual

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 <i>“Dirección internacional de recursos humanos”</i> 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>		

	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR	Fecha
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	S1	(i) Presentación del curso: objetivos y metodología. (II) La Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (I): perspectivas	Fernando Martín Alcázar (UCA) y Natalia García Carbonell (UCA)	17/04
	S2	La Dirección Estratégica de los Recursos Humanos (II): enfoques teóricos	Pedro M. Romero Fernández (UCA)	22/04
	S3	¿Está la Función de RRHH preparada para desempeñar un papel estratégico? ("Why we hate HR").	Fernando Martín Alcázar (UCA) y Natalia García Carbonell (UCA)	26/04
		La Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso DETEA	D. Antonio Barba, Director de Personas y Organización de DETEA	
	S4	El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica.	Fernando Martín Alcázar (UCA) y Natalia García Carbonell (UCA)	30/04
	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	Fernando Martín Alcázar (UCA) y Natalia García Carbonell (UCA)	06/05
		La Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso Carbures	Dr. D. Carlos Guillén, Presidente de Carbures y profesor UCA.	
	S6	El proceso de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: análisis interno y análisis externo. Caso EL CASA	Fernando Martín Alcázar (UCA) y Natalia García Carbonell (UCA)	10/05
La Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso Ugarte		D. Javier Ramirez, Director de Recursos Humanos en Grupo Ugarte		
S7	Dirección Internacional de Recursos Humanos	Fernando Martín Alcázar (UCA) y Natalia García Carbonell (UCA)	15/05	
S8	Dirección de la diversidad	Gonzalo Sánchez Gardey (UCA)	20/05	

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
COORDINACIÓN	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 “empleador” 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 ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	PRESENTACIÓN DEL CURSO	Pfr. Dr. D ^a THAIS GUERRERO PADRÓN (UCA)
	S2	MARCO JURÍDICO	Pfr. Dr. D ^a CRISTINA AGUILAR GONZALVEZ (UCA)
	S3	EL EFECTO DE LA CONSTITUCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES (I)	Pfr. Dr. D ^a EVA SALDAÑA VALDERAS (UCA)
	S4	EL EFECTO DE LA CONSTITUCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES (II)	Pfr. Dr. D ^a EVA SALDAÑA VALDERAS (UCA)
	S5	SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES	Pfr. Dr. D ^a DULCESORIANO CORTÉS (UCA)
	S6	COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	Pfr. Dr. D ^a EVA GARRIDO PÉREZ (UCA)
	S7	LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE DE REGULACIÓN	Pfr. Dr. D ^a FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ (UCA)
	S8	SITUACIONES COLECTIVAS DE CONFLICTO	Pfr. Dr. D^a CARMEN FERRADANS CARAMÉS (UCA)
	S9	MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Pfr. Dr. D ^a FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ (UCA)
	S10	MERCADO DE TRABAJO Y ACCESO AL EMPLEO	Pfr. Dr. D^a CRISTINA AGUILAR GONZALVEZ (UCA)
	S11	CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: EL CONTRATO DE TRABAJO	Pfr. Dr. D ^a THAIS GUERRERO PADRÓN (UCA)
	S12	VICISITUDES Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	Pfr. Dr. D^a THAIS GUERRERO PADRÓN (UCA)
	S13	LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL	Pfr. Dr. D ^a MARÍA DEL JUNCO CACHERO ((UCA)
	S14	SEGURIDAD SOCIAL	Pfr. Dr. D ^a EVA GARRIDO PÉREZ (UCA)

	S15	EL CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES	Pfr. Dr. D ^a CARMEN JOVER RAMÍREZ (UCA)
	S16	MESA REDONDA EN TORNO A LA VERTIENTE JURÍDICO-LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS	Pfr. Dr. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UCA)
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	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:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	NUEVAS TENDENCIAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	1565011
COORDINADOR	MARÍA DE LA LUZ FERNÁNDEZ ALLES		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar este curso el alumno será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR	
	V24	S1	Nuevas tendencias en Gestión de RRHH	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
		S2	Nuevas tendencias en Gestión de RRHH	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
	L27	S3	Nuevas tendencias en Gestión de RRHH	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
		S4	Nuevos objetivos en la gestión de recursos humanos: responsabilidad social corporativa	Romero Fernández, Pedro Miguel (Universidad de Cádiz)
	X29	S5	Gestión de recursos humanos en épocas de crisis	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
		S6		Sierra Casanova, Cristina (Universidad de Cádiz) Beato del Moral, Susana (Consultora)
	V31	S7	Nuevos retos y desafíos en gestión de recursos humanos	Sebastián Martín Gallardo (Bureau Beritas)
		S8		
	L3	S9	Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz)
S10		Sierra Casanova, Cristina (Universidad de Cádiz) Beato del Moral, Susana (Consultora)		
X5	S11	Nuevos objetivos en la gestión de recursos humanos: responsabilidad social corporativa	Romero Fernández, Pedro Miguel (Universidad de Cádiz)	
	S12	Nuevas competencias y funciones del departamento de recursos humanos y su responsable	Joaquín Grimaldi Berrocal (jgrimaldi@asisa.es)	

<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>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<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>METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN</p>	<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>
<p>IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE</p>	<p>ESPAÑOL</p>
<p>NOTAS DE INTERÉS</p>	<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:	MODULO ESPECIFICO		
CURSO:	COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO:	1565012
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	Blo que	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	Castaño Chávez, Nuria. Recursos Humanos de Ucalca
	S8	Negociación	Castaño Chávez, Nuria. Recursos Humanos de Ucalca

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

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.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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.</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 DE APLICACIÓN (PERFÍL PROFESIONAL)				
CURSO:	PRÁCTICAS EN EMPRESAS- CURSO 2015-2016			CÓDIGO:	1565901
TIPO DE ASIGNATURA	OPTATIVA	CRÉDITOS ECTS:	12	UNIDAD TEMPORAL:	2º SEMESTRE
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	<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 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.

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

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.

METODOLOGÍA DOCENTE

- 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. La labor de asesoramiento del tutor académico prestará especial relevancia en cuanto al seguimiento, y consejos de

	<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 Practicas 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	UNIDAD TEMPORAL:	2º SEMESTRE
COORDINADOR	PEDRO M. ROMERO FERNÁNDEZ				
OBJETIVOS	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.				
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Al finalizar el curso el estudiante habrá llevado a cabo un proyecto de trabajo dirigido por su tutor académico vinculado al campo profesional en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos. De esta manera, y como proceso de autoaprendizaje, el alumno habrá podido desarrollar las competencias profesionales del máster vinculadas con la investigación y los contenidos de Dirección de los Recursos Humanos				
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE/ DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS	<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>				

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>
METODOLOGÍA DOCENTE	<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>
MÉTODO DE EVALUACIÓN	<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>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<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>
NOTAS DE INTERÉS	<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>
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> <p>Bibliografía propia de la línea de investigación en la que se enmarque el tópico del Trabajo de Investigación.</p>
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA	<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/DESCRIPCIÓN 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 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-rrhh/trabajo-fin-de-master/</p>

<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<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%) 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%) Total: 150 horas</p>
<p>NOTAS DE INTERÉS</p>	<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>
<p>BIBLIOGRAFIA 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>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA</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/I12VDF/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/