

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS - CURSO 2015-2016	CÓDIGO:	1565012
COORDINADOR	JESÚS BARRENA MARTÍNEZ		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Al finalizar el curso, el estudiante habrá aprendido a desarrollar el conjunto de competencias y habilidades básicas en el ámbito de la dirección de Recursos Humanos, de forma que les permita mejorar la comunicación, la gestión de equipos y les faculte para tomar decisiones en el ámbito de la negociación y ayude a determinar políticas de Recursos Humanos y cuándo éstas deben ser externalizadas.		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Diseño de políticas de recursos humanos Fecha: 08/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Maria Antonia Bermúdez Gallardo. Socia de CG Asesores
	S2	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos Fecha: 29/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D. Alfonso Florido Esteban Departamento de Recursos Humanos. TTI Algeciras
	S3	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos Fecha: 29/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D. Alfonso Florido Esteban Departamento de Recursos Humanos. TTI Algeciras
	S4	Negociación colectiva Fecha: 26/04/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Encarna Díaz Ramos Departamento de Recursos Humanos. Mayse S.L.
	S5	Ética y Responsabilidad social Fecha: 26/04/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Encarna Díaz Ramos Responsable de Recursos Humanos, Mayse S.L.
	S6	La gestión de recursos humanos a nivel internacional. 10/05/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Maria del Carmen Garrido HR Associate at Moody's Corporation
	S7	Desarrollo de competencias del profesional de recursos humanos en diferentes contextos laborales y etapas en la carrera profesional. 10/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Maria del Carmen Garrido HR Associate at Moody's Corporation

COMPETENCIAS	CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio. B.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.
ACTIVIDADES FORMATIVAS	Exposiciones teórico-prácticas: Por parte de Directivos de Recursos Humanos de diferentes compañías: Exposición por parte de directivos de recursos humanos sobre las competencias que desarrollan en las empresas, participación y debate crítico con los alumnos actuando el docente como moderador de los debates.
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.

**SISTEMA DE
EVALUACIÓN**

Asistencia a las sesiones (50% de la calificación)

Realización del trabajo individual (50% de la calificación)

**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.

.

Máster en Dirección de Recursos Humanos (Cód. 1565)

Curso | 15-16

Fundamentos de Empresa (Cód. 1565002)



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

FICHA DESCRIPTIVA DEL CURSO

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

EL CURSO Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El objetivo de este módulo es que el alumno adquiriera unos conocimientos básicos de la empresa que incluirían el concepto de empresa, su marco institucional y aspectos relativos a la organización y gestión de las empresas. Todo ello debe ir encaminado para que el alumno desarrolle habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores.

Ubicar a la empresa dentro del sistema económico en la que está inmersa, resaltar las características más importantes de la empresa como sistema y su relación con el entorno, distinguir y analizar los aspectos más relevantes del subsistema de dirección y gestión

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

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

CONTENIDOS TEMÁTICOS

BLOQUE I. INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA DE LA EMPRESA

Tema 1: La empresa como realidad socioeconómica

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

BLOQUES II y III. LOS SUBSISTEMAS DE LA EMPRESA

Tema 2: El subsistema de Administración

1. Administración y competencias directivas
2. Las funciones del proceso administrativo
3. La toma de decisiones en la empresa
4. Los roles del trabajo directivo

Tema 3: El subsistema de Producción

1. La Función de Producción: Conceptos básicos y Objetivos
2. Principales Decisiones del subsistema de producción
3. Tipos de Procesos Productivos
4. Análisis de la productividad
5. Análisis del punto muerto

Tema 4: El subsistema Comercial

1. Concepto y elementos del marketing
2. Marketing estratégico y operativo

Tema 5: El subsistema Financiero

1. Introducción a la Función Financiera
2. Los ciclos económicos de la empresa
3. La rentabilidad de la empresa
4. El entorno financiero de la empresa

BLOQUE IV. EL ENTORNO Y CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

Tema 6: Entorno y crecimiento de la empresa

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

Básicos

García Rodríguez, M.; Fernández Alles, M.L.; Maeztu Herrera, I.; Martín Prius, A. (2015): *Factoría de Economía de la empresa. Problemas resueltos*. Pirámide, Madrid.

Aguirre Sádaba, Alfredo y otros (1992): *Fundamentos de Economía y Administración de Empresas*. Pirámide, Madrid.

Bueno Campos, E. (2008): *Curso Básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de Organización*. Pirámide, Madrid.

Bueno Campos, Eduardo y otros (1987): *Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales*. Pirámide, Madrid.

Cuervo García, Álvaro (2001): *Introducción a la Administración de Empresas*. Cívitas. Madrid.

Diez de Castro, Emilio y otros (1996): *Introducción a la Economía de la Empresa I y II*. Pirámide, Madrid.

Maynar Mariño, P. (coord.) (2008): *La economía de la empresa en el espacio de educación superior*. McGraw-Hill.

Pérez Gorostegui, E. (1990): *Economía de la Empresa (Introducción)*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.

Suárez Suárez, A. (2007): *Curso de economía de la empresa*. Pirámide, 2007.

Complementarios

Aguer, M.; Pérez Gorostegui, E. (1997) *Teoría y práctica de Economía de la empresa*. Centro de estudios Ramón Areces. Madrid.

Alegre, L.; Berné, C.; Galve, C. (1995): *Fundamentos de Economía de la Empresa: Perspectiva Funcional*. Ariel Economía. Barcelona.

Barroso, C. (1996): *Casos y cuestiones de economía de la empresa*. Pirámide. Madrid.

Cabanelas Omil, J. (1997): *Dirección de empresas. Bases en un entorno abierto y dinámico*.

Castillo Clavero, Ana M^a y otros (1992): *Prácticas de Gestión de Empresas*. Pirámide, Madrid.

García del Junco, J. y otros (1998): *Casos Prácticos de Economía de la Empresa*. Pirámide. Madrid.

Hernández Ortiz, M.J. (coord) (2000) *Casos prácticos de administración y organización de empresas*. Pirámide. Madrid.

Keat, P.; Young, P. (2004): *Economía de Empresa*. Prentice-Hall.

Luque, M.A.; Bueno, Y. y Santos, B. (2001): *Curso práctico de economía de la empresa. Un enfoque de organización*. Pirámide, Madrid.

Madrid Garre, M.F.; Lopez Yepes, J.A. (1993): *Supuestos de la Economía de la Empresa*. Pirámide, Madrid.

Martín, E. y otros (1996): *Problemas de Economía de la Empresa*.

Miranda González, F.J. y otros (2004): *Manual de Dirección de Operaciones*. Thomson.

Moyano Fuentes, J. y otros (2011): *Administración de empresas*. Pearson.

Moyano Fuentes, J. y otros (2002): *Prácticas de organización de empresas. Cuestiones y ejercicios resueltos*.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005): *Administración*.

Rodrigo, C.; Noguerras, M.T. (1999): *Prácticas de Administración y Dirección de Empresas*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.

Stoner, J. y otros (1996): *Administración*. 6ª edición. Prentice Hall Hispanoamericana, México.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Descripción general de los procedimientos de evaluación

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

Métodos y Criterios de evaluación

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

Procedimiento de calificación

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

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

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

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

PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Descripción general de las actividades a realizar

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

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

CRONOGRAMA

SEMANA 0						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
26/10	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10	1/11
		PRESENTACIÓN DEL MÁSTER				SE HABILITA EN EL CAMPUS: GUÍA DEL CURSO Y BLOQUE I (TEMA 1)
SEMANA 1						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA EL TEMA 1					PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN	SE HABILITA EN EL CAMPUS: BLOQUES II y III (TEMAS 2 y 3)
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 8 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 8 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 8 NOVIEMBRE			
(COMIENZO) ACTIVIDAD INDIVIDUAL "EL EMPRESARIO"			MIÉRCOLES 9 DICIEMBRE			
SEMANA 2						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LOS TEMAS 2 y 3					PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN	SE HABILITA EN EL CAMPUS: BLOQUES II y III (TEMAS 4 y 5)
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 15 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 15 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 15 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN CASOS PRÁCTICOS			DOMINGO 15 NOVIEMBRE			
SEMANA 3						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LOS TEMAS 4 y 5					PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN	SE HABILITA EN EL CAMPUS: BLOQUE IV (TEMA 6)
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 22 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 22 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 22 NOVIEMBRE			
SEMANA 4						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11
REALIZACIÓN DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA EL TEMA 6					PLAZO MÁXIMO DE REALIZACIÓN	
PARTICIPACIÓN EN FORO DE DUDAS			DOMINGO 29 NOVIEMBRE			
PARTICIPACIÓN EN FORO PREGUNTAS-RESPUESTAS			DOMINGO 29 NOVIEMBRE			
REALIZACIÓN ACTIVIDADES INDIVIDUALES			DOMINGO 29 NOVIEMBRE			

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

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Introducción a la Estratégica Fecha: 30/11/2015; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S2	La Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 04/12/2015; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S3	La Posición Estratégica: Análisis del Entorno y de las Capacidades Estratégicas Fecha: 04/12/2015; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

	S4	Ventaja Competitiva Fecha: 11/12/2015; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
	S5	Ventaja Competitiva Fecha: 11/12/2015; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. José Manuel Hurtado González Universidad Pablo de Olavide
	S6	Análisis de la Estrategia Corporativa: Internacionalización de las empresas Fecha: 16/12/2014; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prf. Dr. D. Francisco J. Acedo González Universidad de Sevilla
	S7	Análisis de la Estrategia Corporativa: Internacionalización de las empresas Fecha: 16/12/2014; Hora: de. 18:30 h. a 20:30 h	Prf. Dr. D. Francisco J. Acedo González Universidad de Sevilla
	S8	Análisis de la Estrategia Corporativa: Cooperación empresarial Fecha: 17/12/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Prf. Dr. D. Ignacio Castro Abancens Universidad de Sevilla
	S9	Análisis de la Estrategia Corporativa: Cooperación empresarial Fecha: 17/12/2016; Hora: de. 18:30 h. a 20:30 h	Prf. Dr. D. Ignacio Castro Abancens Universidad de Sevilla
	S10	Análisis de la Estrategia Corporativa: Diversificación de las empresas Fecha: 13/01/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz
	S11	Evaluación del Rendimiento Fecha: 19/01/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. Dña. Carmen Camelo Ordaz Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS

A5: Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso.

A6: Habilidades interpersonales. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias disciplinares diversas.

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.

**ACTIVIDADES
FORMATIVAS**

Exposiciones teórico-prácticas: exposición por parte del profesor de los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado.

	<p>Resolución de estudios de caso: resolución de casos individualmente y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas y las competencias transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas.</p> <p>Horas de trabajo no presenciales: trabajo fuera del aula a través del cual el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la resolución de casos</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	<p>La evaluación de este curso se realizará atendiendo a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación activa e interés del alumno en actividades colectivas y en el aula (10%) • Desarrollo y defensa de trabajos individuales y/o en grupo (50%) • Examen escrito de conocimientos (40%)
BIBLIOGRAFÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Grant R.M. (2014). Dirección estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones. Thonson Reuters Limited. - Guerra Martín, L.A y Navas López, J.E. (2014). Casos de dirección estratégica. Thonson Reuters. Limited. - Guerra Martín, L.A y Navas López, J.E. (2015). Dirección Estratégica de la Empresa: Teoría y aplicaciones. Thonson Reuters. Limited. - Johnsn G. , Scholes, K. Y Whittington, R. (2010). Fundamentos de estrategia. Pearson- Prentice-Hall. - Kaplan , R.S y Norton, N.P (1999).El cuadro de mando integral. Harvard Business Press. - Pla Barber, J. y León Darder, F. (2004): “La dinámica de la competencia internacional hacia la empresa transnacional”. Universia Business Review, nº3.
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 – CURSO 2015-2016	CÓDIGO:	1565004
COORDINADORA	SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN		
RESULTADOS de APRENDIZAJE	<p>Comprender la genealogía y la evolución de la sociedad industrial desde la óptica de la sociología del trabajo.</p> <p>Conocer una metodología para la interpretación del contexto político y social en el que se desarrolla la toma de decisiones en las organizaciones.</p> <p>Ser capaz de reflexionar y llevar a cabo un análisis crítico sobre los factores sociales que influyen sobre el comportamiento humano en el trabajo.</p>		

RELACIÓN de ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1¹	Conceptos básicos. Nacimiento y consolidación del trabajo en las sociedades modernas: de la sociedad de mercado al Estado de Bienestar. 30 de noviembre de 2015: 18,30-20,30	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S2	Neoliberalismo y globalización. Consecuencias sociales y laborales de la globalización. 2 de diciembre de 2015: 16,00-18,00	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S3	Introducción al conjunto de factores que condicionan la determinación de las políticas de RRHH en España. 2 de diciembre de 2015: 18,30-20,30	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S4	La configuración social del trabajo y del empleo I 9 de diciembre de 2015: 16,00-18,00	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S5	La configuración social del trabajo y del empleo II 9 de diciembre de 2015: 18,30-20,30	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S6	Prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Condiciones de trabajo y calidad del empleo. 14 de diciembre 2015: 16,00-18,00	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S7	Políticas públicas de regulación social y económica del empleo. Organización social de la producción. 14 de diciembre 2015: 18,30-20,30	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S8	Redes de jerarquización social extra-laboral. Género y empleo. 17 de diciembre 2015: 16,00-18,00	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S9	Relaciones laborales y recursos de poder sindical 17 de diciembre 2015: 18,30-20,30	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
	S10	Taller de análisis y debate de casos 13 de enero 2015: 16,00-18,00	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón
S11	Taller de análisis y debate de casos 13 de enero 2015: 18,30-20,30	Dra. Sofía Pérez de Guzmán Padrón	

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

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Lorenz, E. y Valeyre, A. (2005): "Organizational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15". *The Journal of Industrial Relations*, vol. 47 (4): 424-442.
- Ortiz, L. (2010): Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work, Employment and Society*, vol. 24 (1): 47-64.
- Pérez de Guzmán, S. y Prieto, C. (2015). "[Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica](#)". *Revista internacional de sociología*, Vol. 73 (2).
- Pitxer, J.M., y Sánchez, A. (2008): "Estrategias sindicales y modelo económico español". *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 26 (1): 89-122.
- Pouliakas, K., y Theodosiu, I. (2010): "Diferencias de satisfacción con el trabajo en Europa según nivel salarial". *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 129 (1): 1-32.
- Prieto, C. (1999). "Globalización económica, relación de empleo y cohesión social". *Papers: revista de sociología*, 58: 13-37
- Prieto, C. (2000). "[Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo \(y su crisis\)](#)". *Política y sociedad*, 34: 19-32.
- Prieto, C., coord. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. (2013): "Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141: 113-132.

PARA ANÁLISIS DE CASOS:

- Agulló, I. (2010): "Formas de ver y hacer el trabajo: el caso de las trabajadoras de las grandes cadenas de moda". *Sociología del Trabajo*, 70: 47-63.
- Castillo, J.J. (2005): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid/Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- Lahera, A. (2004): "La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 104: 63-101.
- Meseguer, P. (2008): "El tiempo de trabajo en las Administraciones Públicas: de la lógica burocrática a las nuevas formas de gestión pública", en C. Prieto, R. Ramos, y J. Callejo, coords.: *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid, CIS.

	<ul style="list-style-type: none"> • Moreno, J. (2012): “Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense”. <i>Política y Sociedad</i>, Vol. 49 (1): 123-140. • Reigada, A. (2011): “Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía”. <i>Política y Sociedad</i> Vol. 49 (1): 103-122.
<p>COMPETENCIAS</p>	<p>CB10 Que los estudiantes posean habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto-dirigido y 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>
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<p>Exposiciones teóricas por parte de la profesora, que incentivará a la reflexión e implicación de los estudiantes en el debate.</p> <p>A fin de poder aplicar los conocimientos teóricos adquiridos se ofrecen materiales con formatos diferentes: documentales especializados, textos, análisis de casos... Los estudiantes, de manera individual, en su tiempo de trabajo no presencial, investigarán sobre los temas propuestos (que versarán sobre la actualidad), buscando nuevos materiales (escritos o visuales) y sintetizando finalmente sus reflexiones en aportaciones orales en los talleres de debate.</p>
<p>IDIOMAS en que se IMPARTE</p>	<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>
<p>NOTAS de INTERÉS</p>	<p>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:	1565005
COORDINADORA	NATALIA GARCÍA CARBONELL		
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 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	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Presentación del módulo. Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. 18/01/16 18:30-20:30h.	Pfr. Dra. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S2-S3	Planificación Estratégica de los Recursos Humanos Herramientas para la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos 20/01/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Pfr. Dra. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz Prf. D^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S4-S5	Herramientas para la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos 25/01/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Prf. D^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz Prf. Dr. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz
	S6-S7	Herramientas para la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos 29/01/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Prf. Dr. Fernando Martín Alcázar Universidad de Cádiz

			Pfr. Dr. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
S8-S9	Herramientas para la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos 03/02/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.		Pfr. Dr. José Manuel Sánchez Vázquez Universidad de Cádiz
S10-S11	Herramientas para la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. 15/02/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.		D. Sebastian Martín Gallardo Partner-Consulting, 360 Talent

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: de carácter 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>
MÉTODOS DE EVALUACIÓN	<p>70% Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en los que se apliquen los contenidos impartidos</p> <p>30% Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas</p>
IDIOMAS EN QUE	El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el

SE IMPARTE	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.
BIBLIOGRAFÍA	<p>Dessler, G. (2014). <i>Fundamentals of human resource management</i>. Pearson Higher Ed.</p> <p>Dessler, G., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2009). <i>Administración de recursos humanos</i>. Pearson Educación.</p> <p>Gómez-Mejía, L.R; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. 2008. <i>Dirección y gestión de recursos humanos</i>. 5ª Edición. Prentice Hall.</p> <p>Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2000). <i>Cómo utilizar el cuadro de mando integral: para implantar y gestionar su estrategia</i>. Gestión 2000.</p>

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.). 		

	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	S1	Introducción al Comportamiento Organizativo (18/01/2016 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
	S2	Nivel individual: percepciones de los empleados (I) (21/01/2016 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Susana Pasamar Reyes (Universidad Pablo de Olavide)
	S3	Nivel individual: percepciones de los empleados (II) (21/01/2016 de 18:30 h. - 20:30 h.)	
	S4	Nivel individual: emociones y estados de ánimo (I) (27/01/2016 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfr. Dr. D. Jesús Barrena Martínez (U. Pablo de Olavide)
	S5	Nivel individual: emociones y estados de ánimo (II) (27/01/2016 de 18:30 h. - 20:30 h.)	
	S6	Nivel individual: Liderazgo (I) (01/02/2016 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. M ^a del Mar Bornay Borrachina (U. Pablo de Olavide)
	S7	Nivel individual: Liderazgo (II) (01/02/2016 de 18:30 h. - 20:30 h.)	
	S8	Nivel de grupo: Equipos: clima laboral y conflicto (I) (05/02/2016 de 16:00 h. - 18:00 h.)	D. Antonio Rodríguez Chaparro (Airbus Military)
	S9	Nivel de grupo: Equipos: clima laboral y conflicto (II) (05/02/2016 de 18:30 h. - 20:30 h.)	
	S10	Nivel de organización: cultura (I) (17/02/2016 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
	S11	Nivel de organización: cultura (II) (17/02/2016 de 18:30 h. - 20:30 h.)	
	S12	Herramientas para la gestión del Comportamiento Organizativo (I) (19/02/2015 de 16:00 h. - 18:00 h.)	Pfra. Dra. Dña. Macarena López Fernández (Universidad de Cádiz)
	S13	Herramientas para la gestión del Comportamiento Organizativo (I) (19/02/2015 de 16:00 h. - 18:00 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.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>		

<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<p>Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado (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>
<p>IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE</p>	<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>
<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>
<p>BIBLIOGRAFÍA</p>	<p>Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014). <i>La gestión de personas y del talento</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2013). <i>Comportamiento Organizacional</i>. McGraw-Hill.</p> <p>Sparrow, P., Hird, M., Hesketh, A. y Cooper, C. (2010). <i>Leading HR</i>. Palgrave macmillan.</p>

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS I - CURSO 2015-2016	CÓDIGO:	1565007
COORDINADOR	PEDRO MIGUEL ROMERO FERNÁNDEZ		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	<p>Al finalizar el curso, el estudiante deberá saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abordar los contenidos de la Dirección de Recursos Humanos desde una perspectiva estratégica, de manera que facilite el ajuste entre la estrategia de la organización y la de recursos humanos. • Desarrollar una estrategia completa que permita a la organización cubrir sus necesidades a largo plazo en coherencia con la estrategia organizativa, analizando todas las etapas del proceso: Análisis, Previsión, Programación, Realización, Control y Presentación de Resultados. • Desarrollar políticas de selección, integración de personal, desarrollo de competencias y evaluación del desempeño, desde una perspectiva holística y acorde con la estrategia de la empresa. <p>Análogamente y en este proceso se estudiarán los diferentes mecanismos de optimización de recursos y su incidencia en los procesos de desafectación. Todo ello en un contexto de sostenibilidad.</p>		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Dirección Estratégica y Recursos Humanos Fecha: 22/02/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
	S2	Proceso de reclutamiento y Selección de Personal (I) Fecha: 26/02/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
	S3	Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal (II) Fecha: 26/02/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. D. Jesús Barrena Martínez Universidad de Cádiz
	S4	Proceso de reclutamiento y Selección de Personal (III) Fecha: 01/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Pedro M. Romero Fernández Universidad de Cádiz
	S5	Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal (IV) Fecha: 01/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. D. Jesús Barrena Martínez Universidad de Cádiz
	S6	Gestión por Competencias (I) Fecha: 04/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Pfr. Dr. D. Álvaro López Cabrales Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
	S7	Gestión por Competencias (II) Fecha: 04/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dr. D. Álvaro López Cabrales Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
	S8	Evaluación del Desempeño (I) Fecha: 10/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
	S9	Evaluación del Desempeño (II) Fecha: 10/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
	S10	Evaluación del Desempeño (III) Fecha: 11/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
	S11	Evaluación del Desempeño (IV) Fecha: 11/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña Arancha Roca Perulero Gerente de Human Overall
	S12	Políticas de Compensación (I) Fecha: 16/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dra. D. Gloria Cuevas Rodríguez Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
	S13	Políticas de Compensación (II) Fecha: 16/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Pfr. Dra. D. Gloria Cuevas Rodríguez Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
	S14	Estrategias de Recursos Humanos Fecha 30/03/2016; Hora: de 16:30 a 18:30 h.	Pfr. Dr. D. Ramón Valle Cabrera Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

BIBLIOGRAFIA	Dolan, S.L., Valle_Cabrera, R.; López-Cabrales, A., 2014, La Gestión de Personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI, McGraw-Hill. Gómez-Mejia, L; Balkin, D.; Cardy, R. 2005, Gestión de Recursos Humanos . 5ª Ed., Prentice-Hall, Madrid. Jackson, S.E.; Schuler, R.S., 2003, Managing Human resources Through Strategic Partnership. Thompson South-Western
---------------------	---

COMPETENCIAS	<p>CB9 Saber transmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público especializado o no, resultados procedentes del conocimiento en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como los fundamentos más relevantes sobre los que se sustentan.</p> <p>A.1 Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada y la metodología precisa de sus campos de estudio para formular juicios a partir de información incompleta o limitada incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, una reflexión sobre la responsabilidad social o ética ligada a la solución que se proponga en cada caso</p> <p>B.7.- Conocer, comprender y saber aplicar los diferentes procesos que integran las políticas y prácticas de Recursos Humanos, así como contextualizarlas en el proceso estratégico de las organizaciones</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado (18 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que el alumno adquiera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (14 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%)</p> <p>Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio y la solución de casos (68 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Total: 100 h.</p>
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>
SISTEMA DE EVALUACIÓN	<p>Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas 30%</p> <p>Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en las que se apliquen los contenidos impartidos 60%</p> <p>Examen escrito de conocimientos 10%</p>
NOTAS DE INTERÉS	<p>1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.</p>

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL	CÓDIGO:	1565008
COORDINADOR	GONZALO SÁNCHEZ GARDEY		
RESULTADOS E APRENDIZAJE	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Presentación del módulo. Introducción I. 22/02/16 18:30-20:30h	Pfr. Prf. D^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S2-S3	Introducción II: la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones contemporáneas. Concepto de Capital Intelectual 24/02/2016 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Prf. D^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz
	S4-S5	Concepto de Capital Intelectual. 02/03/2016 16:00-18:00h y 18:30-20:30h	Prf. D^a Susana Fernández Pérez de la Lastra Universidad de Cádiz Pfr. Dra. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz

	S6-S7	Concepto de Capital Intelectual. La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica 07/03/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Pfr. Dra. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz
	S8-S9	La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica 14/03/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Pfr. Dr. Natalia García Carbonell Universidad de Cádiz Pfr. Dr. Gonzalo Sánchez Gardey Universidad de Cádiz
	S10-S11	La medición del Capital Intelectual y el análisis de su relevancia estratégica. Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual 18/03/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h.	Pfr. Dr. Gonzalo Sánchez Gardey Universidad de Cádiz
	S12-S13	Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual 28/03/16. 16:00-18:00h y 18:30-20:30h	Pfr. Dr. Gonzalo Sánchez Gardey Universidad de Cádiz
	S14	Mecanismos de Gestión del Capital Intelectual. Exposición de trabajos 30/03/16. 18:30-20:30h.	Pfr. Dr. Gonzalo Sánchez Gardey Universidad de Cádiz

COMPETENCIAS	<p>A3. 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>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>B8. Conocer y comprender la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones, así como sus principales sistemas de gestión</p>
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>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.</p> <p>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</p>
MÉTODOS DE	<p>70% Resolución y defensa de trabajos individuales y/o en grupo en los que se apliquen los contenidos impartidos</p> <p>30% Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas</p>

EVALUACIÓN	
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.
BIBLIOGRAFÍA	<p>Rovira, J. M. R. (2003). ¿ Como aportar valor a una organización?: el capital intelectual: un ejemplo. In Los sistemas de información en las organizaciones: eficacia y transparencia:[Fesabid 2003: 8ª Jornadas Españolas de Documentación, Barcelona, 6, 7 y 8 de febrero de 2003] (pp. 251-257). Fesabid.</p> <p>Youndt, M. A., & Snell, S. A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance. Journal of Managerial Issues, 337-360.</p> <p>Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. Academy of management review, 24(1), 31-48.</p>

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 afluando 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>		

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Sesión	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR	Fecha
	S1	Presentación del curso: objetivos y metodología. La Dirección de Recursos Humanos desde una perspectiva externa a la función de recursos humanos	Fernando Martín Alcázar (UCA) Rafael Izquierdo Cano. Key Account Manager. Nestlé España	01/04
	S2-S3	¿Está la Función de RRHH preparada para desempeñar un papel estratégico? Debate sobre el artículo: "Why we hate HR?" Dirección Estratégica de los RRHH: el rol de las empresas de consultoría.	Fernando Martín Alcázar (UCA) Antonio J. Padilla Dopp Consultores	08/04
	S4-S5	El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica (I). Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso Grupo Ugarte	Fernando Martín Alcázar (UCA) Javier Ramírez. Director de RRHH del Grupo Ugarte Automoción.	13/04
	S6-S7	El enfoque estratégico de la dirección de personas: más allá de la táctica (II). El caso Might Telco. 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 (I). Caso: Misión en Microsoft.	Fernando Martín Alcázar (UCA)	18/05
	S8-S9	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 (II). Caso: Equipo verde en DPI printing.	Fernando Martín Alcázar (UCA)	22/04
	S10-S11	El proceso de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: análisis interno y análisis externo. Caso EL CASA	Fernando Martín Alcázar (UCA)	27/04
	S12-S13	Dirección Internacional de Recursos Humanos (I) Dirección Estratégica de los RRHH en la práctica: el caso DETEA *	Fernando Martín Alcázar (UCA) Antonio Barba (Director Personas y Organización de DETEA)	04/05
	S14	Dirección Internacional de Recursos Humanos (II). Caso: Brunt Hotels.	Fernando Martín Alcázar (UCA)	06/05

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 siendo la asistencia obligatoria al 100% de las sesiones. En las sesiones teóricas se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta. Se exige una asistencia mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado. En cualquier caso el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada. • 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"> • Albizu y Landeta (Coords) <i>Dirección estratégica de los recursos humanos. Teoría y práctica</i> Segunda edición, Pirámide, Madrid 2011 • Dessler. G (2014) <i>Fundamentals of Human Resource Management</i> Third Edition, Pearson • 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 • Valle (Coord.) <i>La gestión estratégica de los recursos humanos</i> Segunda edición, Prentice Hall, Madrid 2004 	
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: 50% • Informe final escrito: 20 	
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	CÓDIGO:	1565010
COORDINADOR	THAIS GUERRERO PADRÓN		
RESULTADOS E APRENDIZAJE	<p>A través de una metodología que combina contenidos teóricos con casos prácticos, se transmite al alumnado información indispensable para una adecuada gestión de los recursos humanos en la empresa, ya sea, entre otros, los derechos y obligaciones de empresario y trabajador como sujetos del contrato de trabajo, el papel de los interlocutores sociales en el ámbito empresarial, los costes salariales y sociales consecuencia de la contratación laboral, las obligaciones instrumentales y cobertura de Seguridad Social, o el papel de la Administración laboral fiscalizadora del cumplimiento de las normas socio laborales. El enfoque práctico de estas materias mediante el planteamiento de los casos oportunos, permitirá la adquisición de la destreza necesaria para el manejo de los instrumentos jurídicos necesarios (normas, sentencias, doctrina) para aportar soluciones solventes a problemas habituales en la realidad empresarial.</p>		

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

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	S1 ¹	Presentación del curso. Los sujetos de las relaciones laborales	Pfr. Dra. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S2	Marco jurídico	Pfr. Dra. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLVEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S3	El efecto de la Constitución en las relaciones laborales	Pfr. Dra. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLVEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S4	La autonomía colectiva como fuente de regulación	Pfr. Dra. D ^a . CRISTINA AGUILAR GONZÁLVEZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S5	Representantes de los trabajadores.	Pfr. Dra. CARMEN FERRADANS CARAMÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S6	El Contrato de trabajo: modalidades y contenido	Pfr. Dra. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S7	Vicisitudes y extinción de la relación laboral	Pfr. Dra. D ^a . THAIS GUERRERO PADRÓN (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S8	Negociación colectiva	Pfr. Dra. CARMEN FERRADANS CARAMÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S9	Situaciones colectivas de conflicto y medios de solución	Pfr. Dra. CARMEN FERRADANS CARAMÉS (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S10	Seguridad Social	Pfr. Dra. D ^a . CARMEN JOVER RAMÍREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S11	Seguridad Social (II)	Pfr. Dra. D ^a . CARMEN JOVER RAMÍREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S12	Seguridad y salud laboral	Pfr. Dra. D ^a . CARMEN JOVER RAMÍREZ (UNIVERSIDAD DE CÁDIZ)
	S13	El control de cumplimiento de las obligaciones empresariales	INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
	S14		
	S15		
	S16		
	S17		

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

	S18	
COMPETENCIAS	<p>CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados demostrando, en un contexto 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, prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio.</p> <p>B9 Conocer, comprender y desenvolverse en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el ámbito geográfico español y europeo</p>	
ACTIVIDADES FORMATIVAS	<p>Por parte de cada profesor, exposiciones teórico- prácticas atinentes a los contenidos de cada sesión y promoción de debates en clase al objeto de profundizar en la materia y despertar el interés de los estudiantes (18 horas). PRESENCIALIDAD 100%.</p> <p>Por parte de los estudiantes, ya sea en grupo o de manera individual, resolución, defensa y entrega de un caso práctico previamente propuesto, dirigido a la adquisición y puesta en práctica de las competencias señaladas (14 horas). PRESENCIALIDAD 100%..</p> <p>Tiempo de trabajo NO PRESENCIAL (68 horas) dedicado por cada estudiante a desarrollar autónomamente su capacidad de aprendizaje a través del estudio y consulta de materiales para la resolución de los casos prácticos propuestos.</p> <p>Total 100 horas.</p>	
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	<p>ESPAÑOL. En cualquier caso, el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.</p>	
NOTAS DE INTERÉS	<p>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> <p>BIBLIOGRAFÍA: A. Martín Valverde, F. Rodríguez Sañudo y J. García Murcia, Derecho del Trabajo, Tecnos, última edición; J. R. Mercader Uguina, Lecciones de Derecho del Trabajo, Tirant lo Blanch, última edición; J. Cruz Villalón, Compendio de Derecho del Trabajo, Tecnos, última edición; T. Sala Franco, Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, última edición; T. Sala Franco, Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, última edición; J.F. Blasco Lahoz, Curso de Seguridad Social, Tirant lo Blanch, última edición.</p> <p>EVALUACIÓN: 20% participación en clase; 80% resolución y entrega de casos prácticos</p>	

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 las nuevas 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
L18	S1	Presentación Nuevas competencias y funciones del departamento de recursos humanos y su responsable. Fecha: 03/05/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h. Fecha: 03/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Fernández Alles, María de la Luz (Universidad de Cádiz) Joaquín Grimaldi Berrocal (Asisa)
	S2		
X20	S3	Gestión de recursos humanos en épocas de crisis Fecha: 09/05/2015; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h. Fecha: 09/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Beato del Moral, Susana (Consultora)
	S4		
V22	S5	Los Recursos Humanos 2.0, la tecnología y las redes sociales Fecha: 11/05/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h. Fecha: 11/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Sierra Casanova, Cristina (Universidad de Cádiz) Beato del Moral, Susana (Consultora)
	S6		
L25	S7	El impacto de la Generación Y en la gestión de Recursos Humanos Fecha: 13/05/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h. Fecha: 13/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Lourdes Pérez-Durán (Airbus)
	S8		
X27	S9	Nuevas tendencias en GRH Fecha: 16/05/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h. Fecha: 16/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h	Abraham Granadinos (Gralet)
	S10		
	S12		

<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 los siguientes 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) Nuevas competencias y funciones del departamento de recursos humanos y su responsable d) Implicaciones del contexto actual en las nuevas formas de gestión de los recursos humanos: flexibilidad e) Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos: marca personal, 2.0, etc. f) 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</p>

	<p>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%.</p> <p>Además, el alumno deberá realizar un trabajo relacionado con los contenidos del curso que entregará el coordinador del mismo, el cual tendrá un peso sobre la evaluación final del 80%. El trabajo consistirá en la elaboración de un documento en el que trabajará sobre la marca personal e identidad digital de cada uno, y en el diseño de una estrategia 2.0 (el alumno utilizará al menos una herramienta de las ofrecidas en la sesiones 5 y 6). El plazo de entrega del trabajo es el 20 de junio de 2015.</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:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS - CURSO 2015-2016	CÓDIGO:	1565012
COORDINADOR	JESÚS BARRENA MARTÍNEZ		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Al finalizar el curso, el estudiante habrá aprendido a desarrollar el conjunto de competencias y habilidades básicas en el ámbito de la dirección de Recursos Humanos, de forma que les permita mejorar la comunicación, la gestión de equipos y les faculte para tomar decisiones en el ámbito de la negociación y ayude a determinar políticas de Recursos Humanos y cuándo éstas deben ser externalizadas.		

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Bloque	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESOR
	S1	Diseño de políticas de recursos humanos Fecha: 08/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Maria Antonia Bermúdez Gallardo. Socia de CG Asesores
	S2	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos Fecha: 29/03/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	D. Alfonso Florido Esteban Departamento de Recursos Humanos. TTI Algeciras
	S3	Competencias profesionales del directivo de recursos humanos Fecha: 29/03/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	D. Alfonso Florido Esteban Departamento de Recursos Humanos. TTI Algeciras
	S4	Negociación colectiva Fecha: 26/04/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Encarna Díaz Ramos Departamento de Recursos Humanos. Mayse S.L.
	S5	Ética y Responsabilidad social Fecha: 26/04/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Encarna Díaz Ramos Responsable de Recursos Humanos, Mayse S.L.
	S6	La gestión de recursos humanos a nivel internacional. 10/05/2016; Hora: de 16:00 h. a 18:00 h.	Dña. Maria del Carmen Garrido HR Associate at Moody's Corporation
	S7	Desarrollo de competencias del profesional de recursos humanos en diferentes contextos laborales y etapas en la carrera profesional. 10/05/2016; Hora: de 18:30 h. a 20:30 h.	Dña. Maria del Carmen Garrido HR Associate at Moody's Corporation

COMPETENCIAS	CB6 Comprensión sistemática del campo de estudio. Poseer y comprender conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de altamente especializado en el ámbito de la Dirección General y de la Dirección de Recursos Humanos, que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. Así como una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en este campo de estudio. B.11 Conocer, comprender y extraer conclusiones de las experiencias competenciales de directivos de recursos humanos.
ACTIVIDADES FORMATIVAS	Exposiciones teórico-prácticas: Por parte de Directivos de Recursos Humanos de diferentes compañías: Exposición por parte de directivos de recursos humanos sobre las competencias que desarrollan en las empresas, participación y debate crítico con los alumnos actuando el docente como moderador de los debates.
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	El idioma en que se impartirán las sesiones será el ESPAÑOL, a excepción de sesiones extraordinarias. En cualquier caso el material de trabajo podrá estar tanto en lengua española como en lengua inglesa.

**SISTEMA DE
EVALUACIÓN**

Asistencia a las sesiones (50% de la calificación)

Realización del trabajo individual (50% de la calificación)

**NOTAS DE
INTERÉS**

1.- La presencialidad es obligatoria al 100% de las sesiones. Se exige una presencialidad mínima del 80% de las sesiones para que el alumno pueda ser evaluado, el 20% de las ausencias solo serán aceptadas por causa justificada.

.

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)				
MÓDULO:	MÓDULO DE APLICACIÓN (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>
<p>METODOLOGÍA DOCENTE</p>	<p>Seguimiento de la Memoria por parte del tutor académico: el alumno tendrá un seguimiento del Trabajo de Investigación por parte del Tutor Académico de una manera periódica en el que le indicará sobre su estructura, contenido, etc., y asesorará de cara a su exposición pública.</p> <p>Aplicación de un estudio de investigación vinculado al ámbito de los recursos humanos: Asesorado por el Tutor Académico, el alumno realizará un trabajo de investigación. Este asesoramiento se centrará en la cuestión de investigación a desarrollar, fundamentos teóricos y metodológicos, e implicaciones para la comunidad tanto académica como profesional.</p>
<p>MÉTODO DE EVALUACIÓN</p>	<p>Evaluación del trabajo de investigación (70%) Defensa del trabajo ante un tribunal formado por tres doctores del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la UCA (30%)</p>
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<p>Desarrollo de un Trabajo de Investigación: Diseñado por el Alumno conjuntamente con el Tutor Académico y asesorado en su desarrollo por éste último (280 h.) (PRESENCIALIDAD: 0%)</p> <p>Visitas de tutorización: El alumno tiene el derecho y el deber de concertar y asistir con sus tutor a las “visitas de tutorización” a efectos de coordinación del Trabajo Fin de Master de las Prácticas en Empresas o Trabajo de Investigación (20 horas) (PRESENCIALIDAD 100%)</p> <p>Total: 300 horas. Total: 150 horas</p>
<p>NOTAS DE INTERÉS</p>	<p>El Trabajo de Investigación lo realizarán los alumnos que opten por el perfil investigador en virtud del Reglamento interno de Trabajo Fin de Máster y Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales aprobado por Junta de Facultad de 22 de febrero de 2013</p>
<p>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>Bibliografía propia de la línea de investigación en la que se enmarque el tópico del Trabajo de Investigación.</p>
<p>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA</p>	<p>Bibliografía propia de la línea de investigación en la que se enmarque el tópico del Trabajo de Investigación.</p>

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Cód. 1565)			
MÓDULO:	MÓDULO DE APLICACIÓN			
CURSO:	TRABAJO FIN DE MASTER - CURSO 2015-2016			CÓDIGO: 1565903
TIPO DE ASIGNATURA	OBLIGATORIA	CRÉDITOS ECTS: 6	UNIDAD TEMPORAL:	ANUAL
COORDINADOR	PEDRO M. ROMERO FERNÁNDEZ			
OBJETIVOS	En cualquiera de los dos itinerarios, profesional o investigador, tiene por objetivo desarrollar y aplicar todas las competencias, básicas y específicas utilizadas en los contenidos del Máster en Dirección de Empresas			
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	El TFM supone un trabajo individual del estudiante tutelado para la elaboración de un proyecto, un análisis o un estudio original, que permita mostrar al alumno, de forma integrada, los contenidos formativos recibidos, las capacidades, las habilidades y las competencias adquiridas durante la realización de los estudios de máster			
RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE/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/