

0	
Criterios para realizar el reconocimiento:	

4. PLANIFICACION DE LAS ENSEÑANZAS

5. Estructura de la enseñanza y descripción del plan de estudios

TIPO DE MATERIA		Nº créditos ECTS
Ob	Obligatorias	70
Op	Optativas	0
PE	Prácticas externas (si son obligatorias)	0
TFT	Trabajo Fin de Título (obligatorio en Máster)	20
	CRÉDITOS TOTALES	90

Relación de módulos, materias y asignaturas del plan de estudios:

Módulo	Materia	Asignatura	ECTS	Tip o	Semestre
1	Introducción al Campus Virtual	Introducción al Campus Virtual	0	0	1º (del primer año académico)
2	MARCO ORGANIZATIVO Y PSICOSOCIAL DE LA DIRECCION DE PERSONAS	1. Paradigmas y evolución de la Dirección de personas en las organizaciones. 2. Dirección de personas y funciones directivas. 3. Dirección de personas y motivación. 4. Responsabilidad Social Corporativa y Ética empresarial. 5. Dimensión contextual y organizacional de la Dirección de Personas: Cultura y Clima Organizacional.	7	0	1º (del primer año académico)
3	DIRECCION ESTRATEGICA EMPRESARIAL Y DE LAS PERSONAS /RECURSOS HUMANOS	1. La Dirección Estratégica Empresarial y el papel de la Dirección de Personas/hr.. 2. Planificación estratégica de Personas/rrhh. 3. Enfoque Internacional de las Personas/rrhh.	7	0	1º (del primer año académico)

		<p>4. Fundamentos de Administración Estratégica.</p> <p>5. Gestión Empresarial Moderna</p>			
4	HERRAMIENTAS PARA LA DIRECCIÓN Y GESTION DE PERSONAS/RECURSOS HUMANOS	<p>1. El Sistema de Información de Personas/Recursos Humanos (SIP/SIRH).</p> <p>2. Cuadros de Mando del Personal/rrhh e <i>Indicadores de Gestión</i></p> <p>3. El Sistema de Gestión por Competencias y su aplicación general a la dirección Estratégica de Personas/rrhh.</p> <p>4. Herramientas específicas aplicadas al área de Dirección de personas/ recursos humanos..</p> <p>5. La Auditoria de la Dirección de Personas y control de la función de Personas/Recursos Humanos.</p>	7	0	1º (del primer año académico)
5	GESTION ECONOMICO-FINANCIERA DE LAS PERSONAS/RECURSOS HUMANOS	<p>1. Introducción. Los recursos de una organización y su gestión.</p> <p>2. La gestión de económico-financiera de Las personas/recursos humanos.</p> <p>3. El Presupuesto..</p> <p>4. Fundamentos micro-económicos: producción y costes.</p> <p>5. Los estados financieros.</p>	7	0	2º (del primer año académico)
6	FUNCION ANALITICA Y PROCESOS DE RETENCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	<p>1. La planificación de plantillas y el Análisis de Puestos de Trabajo (APT).</p> <p>2. La Valoración de puestos de trabajo.</p> <p>3. Sistemas de compensación y política retributiva/salarial.</p> <p>4. Retribuciones de directivos.</p> <p>5. La gestión y Planificación de carreras.</p>	7	0	2º (del primer año académico)
7	PROCESOS DE CAPTACIÓN/ATRACCION, EVALUACION Y FORMACION DEL TALENTO	<p>1. Reclutamiento.</p> <p>2. Selección de Personal.</p> <p>3. Centros de Evaluación/Assessment Center.</p> <p>4. La Formación de las personas/rrhh en las organizaciones.</p> <p>5. Evaluación del Desempeño de las personas/rrhh.</p>	7	0	2º (del primer año académico)
8	RELEVANCIA Y PROBLEMÁTICA DE LA EMPRESA FAMILIAR, PROCESOS DE NEGOCIACION Y CONFLICTO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES.	<p>1. Empresa Familiar: concepto y relevancia de la empresa familiar.</p> <p>2. Profesionalización de la Empresa Familiar y Órganos de Gobierno de la EF.</p> <p>3. Problemática de la Continuidad y de la Sucesión en la Empresa familiar.</p>	7	0	2º (del primer año académico)

		<p>4. El conflicto en las organizaciones.</p> <p>5. Procesos de negociación y mediación.</p>			
9	RIESGOS PSICOSOCIALES Y PATOLOGIAS ORGANIZACIONALES	<p>1. Conceptos básicos de Riesgos psicosociales, Seguridad y Salud laboral.</p> <p>2. Condiciones ergonómicas y ambientales del Diseño de Trabajo.</p> <p>3. Estrés laboral y el Síndrome Burnout o desgaste profesional/estar quemado.</p> <p>4. Violencia y Acoso o Mobbing laboral.</p> <p>5. Prevención psicosocial de Accidentes laborales y Enfermedades Profesionales.</p>	7	0	2º (del primer año académico)
10	LA REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LA OIT.	<p>1. Las normas internacionales del trabajo.</p> <p>2. La OIT: Libertad sindical y negociación colectiva.</p> <p>3. La OIT: igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.</p> <p>4. La OIT: terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador.</p> <p>5. Tratamiento internacional de otros aspectos relevantes de las relaciones laborales.</p>	7	0	1º (del segundo año académico)
11	PROCESOS COMUNICACIONALES, CONSULTORIA Y COACHING PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO	<p>1. Cambio y Desarrollo Organizacional (DO).</p> <p>2. La Gestión del Talento y la Diversidad</p> <p>3. Mentoring.</p> <p>4. Desarrollo Personal e Intraemprendurismo.</p> <p>5. Coaching.</p>	7	0	1º (del segundo año académico)
12	TRABAJO FIN DE TITULO	TRABAJO FIN DE TITULO	20	0	2º (del segundo año académico)

Líneas de optativas ofertadas (y relación, en su caso, con especializaciones):

No procede

Contribución de las materias al logro de las competencias del título:

MATERIAS	CB 6	CB 7	CB 8	CB 4	CB 9	CG 1	CE 1	CE 2	CE 3	CE 4	CE 5	CE 6	C 7 7	CE 8	CE 9	CE 10	CE 11	C3 11	CE1 3
Introducción al campus virtual	CB1 CB3 CB5 CE1																		
Marco organizativo y psicosocial de la dirección de personas	X	X	X			X		X	X			X	X						X
Dirección estratégica empresarial y de las personas /recursos humanos	X	X	X				X				X					X			X
Herramientas para la dirección y gestión de personas/recursos humanos	X	X	X					X		X	X	X				X	X	X	
Gestión económico-financiera de las personas/recursos humanos		X	X	X					X	X	X					X			X
Función analítica y procesos de retención y desarrollo de personas	X	X	X	X	X	X											X		X
Procesos de captación/a tracción, evaluación y formación del talento		X	X	X	X				X	X					X	X	X		
Relevancia y problemática de la	X			X	X	X						X	X	X	X	X	X	X	

empresa familiar, procesos de negociación y conflicto psicosocial en las organizaciones.																				
Riesgos psicosociales y patologías organizacionales	x	x	x				x	x	x	x				x	x	x				X
Regulación internacional del trabajo: especial referencia a la OIT		X	X			X				X	X	X	X	X						
Procesos comunicacionales, consultoría y coaching para el desarrollo del talento																			x	X
Trabajo fin de máster	CB1 CB2 CB4 CB5 CB7 CB8 CB9 CE1 CE2 CE3																			

Organización temporal de asignaturas:

Semestre	Asignatura	ECTS	Tipo
1º (del primer año académico)	INTRODUCCIÓN AL CAMPUS VIRTUAL	0	0
1º (del primer año académico)	MARCO ORGANIZATIVO Y PSICOSOCIAL DE LA DIRECCION DE PERSONAS	7	0

1º (del primer año académico)	DIRECCION ESTRATEGICA EMPRESARIAL Y DE LAS PERSONAS /RECURSOS HUMANOS	7	0
1º (del primer año académico)	HERRAMIENTAS PARA LA DIRECCIÓN Y GESTION DE PERSONAS/RECURSOS HUMANOS	7	0
2º (del primer año académico)	GESTION ECONOMICO-FINANCIERA DE LAS PERSONAS/RECURSOS HUMANOS	7	0
2º (del primer año académico)	FUNCION ANALITICA Y PROCESOS DE RETENCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	7	0
2º (del primer año académico)	PROCESOS DE CAPTACIÓN/ATRACCION, EVALUACION Y FORMACION DEL TALENTO	7	0
2º (del primer año académico)	RELEVANCIA Y PROBLEMÁTICA DE LA EMPRESA FAMILIAR, PROCESOS DE NEGOCIACION Y CONFLICTO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES.	7	0
2º (del primer año académico)	RIESGOS PSICOSOCIALES Y PATOLOGIAS ORGANIZACIONALES	7	0
1º (del segundo año académico)	LA REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LA OIT	7	0
1º (del segundo año académico)	PROCESOS COMUNICACIONALES, CONSULTORIA Y COACHING PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO	7	0
2º (del segundo año)	TRABAJO FIN DE TITULO	20	0

académico)			
------------	--	--	--

Mecanismos de coordinación docente entre asignaturas (en la organización horaria y de desarrollo y en la coherencia de objetivos) del plan de estudios:

La Comisión Académica del Máster es la responsable de la coordinación general del título y de la actualización y diversificación de su estructura, contenidos y recursos disponibles. Esta comisión garantizará que no existan reiteraciones o lagunas en los contenidos, así como que el programa funcione correctamente.

Prácticas externas (justificación y organización):

No procede

Idiomas (justificación y organización):

Español

Tipo de enseñanza (presencial, semipresencial, a distancia) (justificación y organización):

A distancia (on line)

Actividades formativas (justificación y organización):

Las actividades formativas serán mediante la plataforma campus.uonline.es, a través de la cual se realizarán todas las actividades. El Máster en Dirección Estratégica de Personas y Gestión del Talento Empresarial tiene una duración de 20 meses incluyendo el proceso de Graduación.

Los veinte meses estructurados de la siguiente forma:

Diez bloques temáticos que se desarrollan cada una de ellas en un periodo de 5 semanas de trabajo cada una, resultando un total de 50 semanas.

Adicionalmente se considera al inicio del programa, un curso de introducción al modelo online y campus virtual con duración de una semana y otra semana de receso al concluir cada materia. Y un curso de cinco semanas de capacitación para la elaboración del TFM.

El trabajo total semanal, se considera en promedio de unas 30 a 35 horas máximo, las cuales están sujetas a una pequeña variación según las diferencias individuales del alumnado.

Sistemas de evaluación (justificación y organización):

La evaluación deberá ser al final la asignatura, mediante la realización y presentación de lecturas tareas, y foros, tanto grupales como individuales, y un cuestionario de evaluación al finalizar cada una de las semanas de trabajo. Por lo que cada asignatura tiene que tener un eje central de contenidos, lo que obliga a una relación interna coherente. Además, se evaluará el TFM tanto en su elaboración como defensa, por una comisión del Máster creada a tal efecto.

Sistema de calificaciones:

Se utilizará el sistema de calificaciones vigente (RD 1125/2003) artículo 5º. Los resultados obtenidos por el alumno en cada una de las materias del plan de estudios se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa: 0-4,9: Suspenso (SS); 5,0-6,9: Aprobado (AP); 7,0-8,9: Notable (NT); 9,0-10: Sobresaliente (SB). La mención de Matrícula de Honor podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Su número no podrá exceder del 5% de los alumnos matriculados en una asignatura en el correspondiente curso académico, salvo que el número de alumnos matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola Matrícula de Honor.

Así mismo, se seguirá la Normativa sobre el sistema de calificaciones y cálculo de la nota media y de la calificación global de los expedientes académicos de los estudiantes de la USAL (Consejo Gobierno 23/junio/2011) que actualiza el sistema de calificaciones y el cálculo de la nota media en la USAL http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/notas_23_06_2011.pdf

Se tendrá en cuenta el Reglamento de Evaluación de la Universidad de Salamanca (aprobado en Consejo de Gobierno de Diciembre de 2008 y modificado en el Consejo de Gobierno de 30 de

octubre de 2009) http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/regla_eval.pdf

6. Descripción detallada de las asignaturas (FICHAS de planificación)

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

MATERIA: Introducción al Campus Virtual			
Módulo al que pertenece: 0			
Tipo: obligatoria			
ECTS: 0			
Semestre: 1º (del primer año académico)			
Lenguas en las que se imparte: español /Modalidad de enseñanza: on line			
COMPETENCIAS:			
Básicas / Generales / Transversales:			
CB1, CB3, CB5			
Específicas:			
CE3			
RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:			
Conocimiento y dominio de la utilización de plataformas virtuales , videostreaming, y videoconferencia para el aprendizaje de contenidos de posgrado.			
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:			
Introducción al e-learnig			
Introducción al video streaming			
Introducción a la utilización de plataformas virtuales			
Introducción al uso de tecnologías digitales			
OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)			
Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes			
ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:			
Asignatura 0: Introducción al Campus Virtual			
Carácter: obligatorio			
ECTS: 0			
Unidad temporal: primer trimestre / Lenguas en las que se imparte: español			
ACTIVIDADES FORMATIVAS			
Actividad Formativa	Horas de dedicación presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.
CLASE MAGISTRAL			
TUTORIA ON LINE			
Total Horas		Total horas Presenciales	0
			Total Horas Trabajo Autónomo
SISTEMAS DE EVALUACION			
Prueba de evaluación		Ponderación máxima	Ponderación mínima
Exposición de trabajo			

Trabajo de lectura de documentos on line		
---	--	--

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA:: MARCO ORGANIZATIVO Y PSICOSOCIAL DE LA DIRECCION DE PERSONAS</p> <p>Módulo al que pertenece: 1</p> <p>Tipo: obligatoria</p> <p>ECTS: 7</p> <p>Semestre: 1º semestre (del primer año académico)</p> <p>Lenguas en las que se imparte: español</p> <p>Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS:</p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CG1,</p> <p>Específicas: CE1, CE8, CE9, CE13,</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</p> <p>Al finalizar el programa, el alumno estará capacitado de:</p> <p>Esbozar el proceso de motivación.</p> <p>Rentabilizar algunos principios fundamentales de la conducta humana para incrementar la motivación.</p> <p>Reflexionar sobre cómo superar la resistencia al cambio.</p> <p>Promover actitudes creativas e innovadoras.</p> <p>Analizar la implantación del cambio de forma sencilla participativa y práctica.</p> <p>Establecer las políticas de selección, contratación y formación de la compañía.</p> <p>Planificar estrategias de incentivos salariales, confeccionar nóminas y seguros sociales.</p> <p>Gestionar la comunicación interna de la organización y, en general, desarrollar todas las gestiones propias del área de RRHH.</p> <p>Gestionar o dirigir el Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Conocimiento de los diversos tipos de organizaciones a partir de sus objetivos últimos, así como de las formas propias de gestión de recursos humanos que predominan en cada uno de ellos.</p> <p>Comprensión del concepto de cultura organizativa en sus aspectos analíticos y en sus aplicaciones estratégicas.</p> <p>Capacidad para utilizar ese concepto tanto en el estudio de una organización como en el diseño de un proyecto organizativo.</p> <p>Adquirir los conocimientos en todas las áreas de gestión de la RSC que permitan implantar estas políticas sostenibles en cualquier tipo de organizaciones.</p> <p>Posicionarse en el ámbito de la gestión empresarial donde se relaciona y conecta con las expectativas de la sociedad, y surgen oportunidades importantes para todas las partes interesadas.</p> <p>Capacitar a los alumnos para resolver cualquier desafío del entorno socio-económico desde un punto de vista plural e integrador.</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</p> <p>1. Paradigmas y evolución de la Dirección de personas en las organizaciones. La propuesta de Valor de las personas en la nueva economía como exponente de un nuevo escenario. Fundamentos teóricos para un nuevo paradigma de la gestión de personas: estrategia, competencias, contrato psicológico y compromiso.</p> <p>2. Dirección de personas y funciones directivas. Dirección y Liderazgo. Formas de liderazgo. Dirección efectiva de Equipos de Trabajo. Toma de decisiones y resolución de problemas. Roles y habilidades del Director de Personas/rrhh. Ética y profesionalidad del responsable de personas/recursos humanos.</p> <p>3. Dirección de personas y motivación. Enfoques básicos y contemporáneos de Motivación. Planes de reconocimiento y estímulos motivacionales.</p> <p>4. Cultura y Clima Organizacional. Concepto de Cultura y proceso de formación de la Cultura. Tipos de Cultura. Diagnóstico y cambio cultural. El clima organizacional como causa y efecto de los resultados organizacionales. Elementos para el análisis y diagnóstico del Clima. Intervenciones para mejorar el Clima organizacional .</p> <p>5-Responsabilidad Social Corporativa y Ética empresarial. Concepto, fundamentos y objetivos de la RSE/RSC como nueva filosofía de la Dirección empresarial. Dimensiones de la RSE y la Dirección profesionalizada de Personas como dimensión interna de la RSE. Normas reguladoras y certificadoras relevantes de la RSE. Ética como valor corporativo. Códigos éticos y principios éticos en materia de RRHH.</p>

OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)						
Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes						
ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:						
Asignatura 1: <i>Paradigmas</i> y evolución de la Dirección de personas en las organizaciones.						
Asignatura 2. Dirección de personas y funciones directivas.						
Asignatura 3. Dirección de personas y motivación.						
Asignatura 4. Responsabilidad Social Corporativa y Ética empresarial.						
Asignatura 5. Dimensión contextual y organizacional de la Dirección de Personas: Cultura y Clima Organizacional.						
Carácter: obligatorio						
ECTS: 7						
Unidad temporal: 1º semestre (del primer año académico)						
Lenguas en las que se imparte: español						
ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
TUTORÍA ON LINE		50		100		
Exposición de trabajo		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: DIRECCIÓN ESTRATEGICA EMPRESARIAL Y DE LAS PERSONAS / RECURSOS HUMANOS</p> <p>Módulo al que pertenece: 2</p> <p>Tipo: obligatoria</p> <p>ECTS:7</p> <p>Semestre: 1º (del primer año académico)</p> <p>Lenguas en las que se imparte: español</p> <p>Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS:</p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CB10, CG1</p> <p>Específicas: CE2, CE3, CE13</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</p> <p>El alumno deberá ser capaz de</p> <p>Exponer y analizar los conceptos básicos que determinan la razón de ser de una empresa y su aportación de valor a la sociedad y al mercado.</p> <p>Exponer y analizar la evolución del entorno económico y empresarial actual y sus repercusiones sobre la estrategia de las empresas.</p> <p>Exponer y analizar el desarrollo del proyecto estratégico de la empresa.</p> <p>Analizar el sistema de concreción de las estrategias en objetivos y planes de acción</p> <p>Analizar el desarrollo de la organización empresarial, a partir de la estrategia que adopte la empresa.</p> <p>Analizar el proceso de diseño y desarrollo estructural de la organización empresarial, teniendo en cuenta el planteamiento estratégico de la empresa y la implicación del factor humano.</p> <p>Conocer los fundamentos de la gestión estratégica en las organizaciones</p> <p>Identificar las implicaciones que las diferentes funciones básicas de gestión de RRHH tienen en la gestión estratégica de las organizaciones.</p> <p>Utilizar un lenguaje específico relacionado con esta materia</p> <p>La dirección estratégica de los recursos humanos</p> <p>Formular e implantar los objetivos y estrategias de RRHH</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Dirección Estratégica Empresarial y el papel de la Dirección de Personas/hr.. 2. Planificación estratégica de Personas/rrhh. 3. Enfoque Internacional de las Personas/rrhh. 4. Fundamentos de Administración Estratégica. 5. Gestión Empresarial Moderna
<p>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)</p> <p>Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</p> <p>Asignatura 1: La Dirección Estratégica Empresarial y el papel de la Dirección de Personas/rrhh: Conceptos básicos, estructuras organizativas, políticas y modelos estratégicos de empresa. La gestión estratégica de las personas/Recursos Humanos La función de las personas y la ubicación y organización del Departamento en la Dirección de Personas/ Recursos Humanos. El outsourcing de recursos humanos</p> <p>Asignatura 2. Planificación estratégica de Personas/rrhh. Definición y objetivos. Etapas, elementos y actividades. Optimización de plantillas. Políticas de Recursos Humanos. Modelos de desarrollo y ajuste estratégico interno y externo en la gestión de personas: ajuste de competencias, tácticas de reducción de plantillas y recolocación (outplacement). Gestión de la flexibilidad laboral. Gestión de los expatriados. Gestión de la diversidad.</p>

Asignatura 3. Enfoque Internacional de las Personas/rrhh. La Gestión Internacional y multinacional de los Recursos Humanos. La Gestión de las Personas/Recursos Humanos en el contexto iberoamericano. Desafíos futuros de la Gestión de Personas.

Asignatura 4. Fundamentos de Administración Estratégica: Conceptos básicos. Análisis DAFO/FODA. Dirección por Objetivos (DPO).

Asignatura 5. Gestión Empresarial Moderna: Herramientas de evaluación y control: Cuadro de Mando Integral como herramienta de gestión estratégica (CMI), Sistemas de Calidad y Sistemas de Información. Talento humano: Elementos de gestión del conocimiento.

Carácter: obligatorio

ECTS: 7

Unidad temporal: 1º semestre (del primer año académico)

Lenguas en las que se imparte: español

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
CLASE MAGISTRAL		50		100		
TUTORIA ON LINE		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	

SISTEMAS DE EVALUACION

Prueba de evaluación	Ponderación máxima	Ponderación mínima
Exposición de trabajo	50%	40%
Trabajo de lectura de documentos on line	50%	40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: HERRAMIENTAS PARA LA DIRECCIÓN Y GESTION DE PERSONAS/RECURSOS HUMANOS</p> <p>Módulo al que pertenece: 3</p> <p>Tipo: obligatoria</p> <p>ECTS: 7</p> <p>Semestre: 1º semestre (del primer año académico)</p> <p>Lenguas en las que se imparte: español</p> <p>Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS:</p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CG1</p> <p>Específicas: CE1, CE3, CE4, CE5, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10, CE11, CE13,</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</p> <p>El alumno deberá</p> <p>Entender la utilidad real de cualquier programa de gestión y analizar la idoneidad en base a las necesidades organizativas concretas, así como gestionar su implantación en la empresa.</p> <p>Adquirir una formación integral especializada en la auditoria de RRHH,</p> <p>Aprender a manejar las herramientas y los métodos para auditar profesionalmente recursos humanos en la empresa en todos sus aspectos: auditorias de remuneraciones y salarios, auditorias de costes, auditorias de procesos y de formación.</p> <p>Aplicar los instrumentos y métodos de medida para facilitar la gestión de recursos humanos de las empresas con la utilización de datos objetivos y mensurables.</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</p> <p>1. El Sistema de Información de Personas/Recursos Humanos (SIP/SIRH). Objetivos y elementos. <i>La Informatización del área de personas/recursos humanos. Las TIC en gestión de personas/recursos humanos.</i></p> <p>2. Cuadros de Mando del Personal/rrhh e Indicadores de Gestión para el área de Dirección de Personas/Recursos Humanos.</p> <p>3. El Sistema de Gestión por Competencias y su aplicación general a la dirección Estratégica de Personas/rrhh. <i>Concepto de Competencia. Criterios para definir competencias. Pasos necesarios en el diseño e implantación de un sistema de gestión por Competencias. Definición de los niveles de competencias. Como aplicar la gestión por competencias en cada proceso o área de recursos humanos.</i></p> <p>4. Herramientas específicas aplicadas al área de Dirección de personas/ recursos humanos. <i>Gestión plan formativo, gestión de nóminas, portal del empleado</i></p> <p>5. La Auditoria de la Dirección de Personas y control de la función de Personas/Recursos Humanos. <i>Enfoques de auditoría. Metodología y herramientas. Informe de Auditoría.</i></p>
<p>OBSERVACIONES</p> <p>(Requisitos previos, coordinación. Otras)</p> <p>Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</p> <p>Asignatura 1: Introducción. Los recursos de una organización y su gestión.</p> <p>Asignatura 2. La gestión de económico-financiera de Las personas/recursos humanos.</p> <p>Asignatura 3. El Presupuesto..</p> <p>Asignatura 4. Fundamentos micro-económicos: producción y costes.</p> <p>Asignatura 5. Los estados financieros.</p> <p>Carácter: obligatorio</p> <p>ECTS: 7</p> <p>Unidad temporal: 1º semestre (del primer año académico)</p> <p>Lenguas en las que se imparte: español</p>

ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
CLASE MAGISTRAL		50		100		
TUTORIA ON LINE		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: GESTION ECONOMICO-FINANCIERA DE LAS PERSONAS/RECURSOS HUMANOS Módulo al que pertenece: 4 Tipo: obligatoria ECTS: 7 Semestre: 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS: Básicas / Generales / Transversales: CB7, CG1, Específicas: CE1, CE4, CE9, CE13,</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS: El alumno deberá ser capaz de Conocer los diferentes subsistemas de la empresa y su relación/vinculación. Entender y explicar el funcionamiento de las fuentes de financiación empresarial. Dominar la jerga financiera propia de la organización empresarial</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: 1. Introducción. Los recursos de una organización y su gestión. <i>La perspectiva económica de la Dirección estratégica-empresarial y su impacto en la gestión económica de las personas. Impacto y medición o cálculo económico de las políticas de RRHH: captación, retención, desarrollo y desvinculación de las personas/RRHH.</i> 2. La gestión de económico-financiera de Las personas/recursos humanos. <i>Conceptos implicados: ingreso, gasto, cobro, inversión... La contabilidad interna y externa.</i> 3. El Presupuesto. <i>Objetivos y finalidad del Presupuesto. Elementos del presupuesto. Tipos de presupuesto. Fases del presupuesto. Técnicas presupuestarias.</i> 4. Fundamentos micro-económicos: producción y costes. <i>Tipos de Costes. La función de producción.</i> 5. Los estados financieros. <i>La cuenta de pérdidas y ganancias. El balance. El cuadro de financiación.</i></p>
<p>OBSERVACIONES Requisitos previos, coordinación. Otras) Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA: Asignatura 1. Introducción. Los recursos de una organización y su gestión. Asignatura 2. La gestión de económico-financiera de Las personas/recursos humanos. Asignatura 3. El Presupuesto.. Asignatura 4. Fundamentos micro-económicos: producción y costes. Asignatura 5. Los estados financieros. Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español</p>

ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
CLASE MAGISTRAL		50		100		
TUTORIA ON LINE		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: FUNCION ANALITICA Y PROCESOS DE RETENCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS</p> <p>Módulo al que pertenece: 5</p> <p>Tipo: obligatoria</p> <p>ECTS: 7</p> <p>Semestre: : 2º semestre (del primer año académico)</p> <p>Lenguas en las que se imparte: español</p> <p>Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS:</p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CG1</p> <p>Específicas: CE3, CE4, CE5, CE13.</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</p> <p>alumno deberá ser capaz de</p> <p>Analizar y describir los diferentes puestos de trabajo que establezca la estructura profesional de la organización.</p> <p>Utilizar diferentes métodos de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.</p> <p>Contextualizar la VPT en la Dirección de RRHH</p> <p>Conocer la utilidad u objetivos de la VPT</p> <p>Conocer distintos métodos de VPT, así como sus ventajas e inconvenientes</p> <p>Adquirir los conocimientos técnicos para ayudar/cooperar</p> <p>Establecer un proceso general de VPT</p> <p>Contextualizar la compensación como una función estratégica en el ámbito de la empresa viendo la interacción de la retribución con otras funciones y procesos de RRHH</p> <p>Determinar los aspectos que tenemos que tener en cuenta a la hora de diseñar una política retributiva.</p> <p>Conocer los diferentes enfoques desde los que se puede abordar la creación de una estructura salarial.</p> <p>Conocer las diferentes formas de abordar un proceso de revisiones e incrementos salariales.</p> <p>Identificar y definir los diferentes elementos que tenemos que tener en cuenta para diseñar, implantar, comunicar y evaluar un sistema de retribución variable en base a un programa de dirección por objetivos.</p> <p>Asumir la planificación de carrera como al esencial para la motivación y desarrollo pro-activo en la organización, para lo que deberá ser capaz de diseñar planes precisos de desarrollo del capital humano, así como conocer cuáles serán los requerimientos para la selección del mejor talento de personal a futuro, como elementos fundamentales para los objetivos requeridos por la empresa</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La planificación de plantillas y el Análisis de Puestos de Trabajo (APT). Empresas y puestos de trabajo. Empresario, empresa, negocio y management. Las organizaciones y las relaciones personales. Organo, función, tarea, empleo y ocupación. El puesto de trabajo. Concepto. Puesto y función. Diseño del puesto de trabajo. La ergonomía. Concepto. Objetivos de la ergonomía. Ergonomía y tecnología. Funciones ergonómicas. La profesiografía. Concepto. Descripción del puesto de trabajo/profesiograma. Perfil psicoprofesiográfico. 2. La Valoración de puestos de trabajo. Concepto. Objetivos del AVP. Métodos de AVP. Método de jerarquización. Método de clasificación. Método de comparación de factores. Método Hay. Otros métodos. 3. Sistemas de compensación y política retributiva/salarial. La política retributiva. Concepto. Objetivos y condicionantes. Principios de la política retributiva. Compensación y beneficios. El ciclo del negocio y la compensación. Análisis de la compensación estratégica. La retribución salarial. Los sistemas retributivos. Modelos retributivos. 4. Retribuciones de directivos. Finalidad y principios básicos. Estructura de la retribución de los altos directivos. Retribución flexible. Condiciones básicas de los contratos. 5. La gestión y Planificación de carreras. Evaluación del desempeño. Detección del potencial. El potencial como valor. Plan de identificación del potencial. Métodos de identificación. El talento en las organizaciones. El plan de carrera. Concepto. Objetivos. Diseño e implantación. Los participantes. La promoción. Concepto. El traslado horizontal, la transferencia y la remoción.

OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras) Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes						
ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA: Asignatura-1: La planificación de plantillas y el Análisis de Puestos de Trabajo (APT). Asignatura-3 La Valoración de puestos de trabajo. Asignatura-4 Sistemas de compensación y política retributiva/salarial. Asignatura-5 Retribuciones de directivos. Asignatura-6 La gestión y Planificación de carreras. Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español						
ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
CLASE MAGISTRAL		50		100		
TUTORIA ON LINE		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: PROCESOS DE CAPTACIÓN/ATRACCION, EVALUACION Y FORMACION DEL TALENTO</p> <p>Módulo al que pertenece: 6</p> <p>Tipo: obligatoria</p> <p>ECTS: 7</p> <p>Semestre: : 2º semestre (del primer año académico)</p> <p>Lenguas en las que se imparte: español</p> <p>Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS:</p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB9, CG1</p> <p>Específicas: CE1, CE3, CE5, CE13,</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</p> <p>El alumno deberá ser capaz de</p> <p>Describir y valorar puestos por competencias</p> <p>Describir perfiles competenciales para seleccionar al personal desde la excelencia</p> <p>Examinar, evaluar y optimizar el sistema de selección por competencias.</p> <p>Conocer la técnica de Assessment Center en todo su proceso: diseño, logística, metodología, pruebas, redacción de informes.</p> <p>Contextualizar los fundamentos teóricos de la gestión del desempeño humano.</p> <p>Describir los principales métodos –tradicionales y modernos– de la evaluación de la gestión del desempeño: ventajas y desventajas.</p> <p>Enunciar las decisiones que se pueden tomar a partir del proceso de la evaluación de la gestión del desempeño humano.</p> <p>Identificar el papel de la gestión humana y de los profesionales de esta área en el proceso de la evaluación de la gestión de la evacuación del talento humano.</p> <p>Diseñar instrumentos de evaluación de la gestión del desempeño acordes a las necesidades de la empresa y a una metodología propia.</p> <p>Tener una visión global de lo que es la formación en las organizaciones y situarla en el contexto empresarial y organizacional.</p> <p>Conocer el proceso de gestión de la formación. Y descubrir su alcance.</p> <p>Aprender a organizar y planificar la formación.</p> <p>Conocer el proceso y los útiles para preparar una acción formativa.</p> <p>Aprender a utilizar las herramientas más importantes que facilitan la gestión de la formación.</p> <p>Identificar las competencias del Gestor de Formación</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</p> <p>1. Reclutamiento. Objetivos y Proceso de Reclutamiento. Análisis de Necesidades de la Organización. Fuentes externas e internas de reclutamiento. Técnicas innovadoras y electrónicas o telemáticas de reclutamiento (e-recruitment).</p> <p>2. Selección de Personal. Concepto y Objetivos. Etapas o fases del Proceso de Selección. Predictores del rendimiento. La Gestión por Competencias aplicadas al proceso de Selección. Métodos y pruebas técnicas de Selección: test psicotécnicos, entrevistas y pruebas profesionales. Relevancia y modalidades de la entrevista de selección. La Entrevista por competencias. Elaboración de Informe de candidatos y decisión final. Plan de Acogida e incorporación.</p> <p>3. Centros de Evaluación/Assessment Center. Concepto, objetivos y ventajas e inconvenientes. Pruebas y técnicas evaluadoras de candidatos en los Centros de Evaluación.</p> <p>4. La Formación de las personas/rrhh en las organizaciones. Valor estratégico y Objetivos del proceso de formación. Aplicación de la Gestión por competencias al desarrollo formativo de competencias. Proceso y etapas de planificación de la formación. Diseño de planes de formación. Metodologías de análisis o diagnóstico de</p>

<p>necesidades formativas. Diseño e implantación del programa de formación o de acciones formativas. Metodologías didácticas de formación. Evaluación específica de las acciones formativas. Control y Evaluación de resultados del plan de formación y de su impacto. Tendencias y modalidades innovadoras de formación empresarial: Elearning, Team-bulding, out-door, paint-bool...</p> <p>5. Evaluación del Desempeño de las personas/rrhh. Concepto y objetivos. Factores personales y organizacionales que influyen en la evaluación. Fases de Evaluación del Desempeño. Técnicas y métodos de evaluación del desempeño: sistemas de comparación, técnicas escalares, Dirección por Objetivos, Evaluación basada en competencias, y la Evaluación de 360°. La entrevista de evaluación. Errores en el proceso de evaluación.</p>						
OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)						
Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes						
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</p> <p>Asignatura 1: Reclutamiento.</p> <p>Asignatura 2: Selección de Personal.</p> <p>Asignatura 3: Centros de Evaluación/Assessment Center.</p> <p>Asignatura 4: La Formación de las personas/rrhh en las organizaciones.</p> <p>Asignatura 5: Evaluación del Desempeño de las personas/rrhh.</p> <p>Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español</p>						
ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
CLASE MAGISTRAL		50		100		
TUTORIA ON LINE		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: RELEVANCIA Y PROBLEMÁTICA DE LA EMPRESA FAMILIAR, PROCESOS DE NEGOCIACION Y CONFLICTO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>Módulo al que pertenece: 7 Tipo: obligatoria ECTS: 7 Semestre: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS:</p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CB9, CG1 Específicas: CE1, CE2, CE3, CE5, CE9, CE10, CE13,</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</p> <p>El alumno deberá ser capaz de Entender la problemática, más importante asociada, a las empresas familiares, en general, y a los problemas de la profesionalización de su gestión y sucesión, en particular. Entender y diferenciar los distintos tipos de conflicto así como los diferentes mecanismos para su resolución en el contexto organizativo.</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</p> <p>1. Empresa Familiar: concepto y relevancia de la empresa familiar. Problemática específica de la empresa familiar: cultura, fortalezas y trampas de la empresa familiar. El sistema de la Empresa familiar: familia, propiedad y gestión. Crecimiento y evolución de la Empresa familiar. 2. Profesionalización de la Empresa Familiar y Órganos de Gobierno de la EF. Gestión de conflictos. Ámbitos de Gobierno de la EF y buen gobierno: Asamblea Familiar, Consejo Familiar, Consejo de Administración y Equipo directivo. Protocolo familiar. Mediación familiar. 3. Problemática de la Continuidad y de la Sucesión en la Empresa familiar. Cambio Generacional y problemática de la elección del sucesor. Planificación del proceso de sucesión familiar. 4. El conflicto en las organizaciones. Naturaleza y causas del conflicto. Estilos de afrontamiento y gestión de los conflictos. La comunicación como fuente de conflicto. Aspectos psicosociales en la gestión del conflicto 5. Procesos de negociación y mediación. La naturaleza de la negociación. Estrategias de negociación. Planificación y fases del proceso de negociación. Características personales de los negociadores. Características del proceso de Mediación. Habilidades comunicacionales del mediador.</p>
<p>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras) Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</p> <p>Asignatura 1. Empresa Familiar: concepto y relevancia de la empresa familiar. Asignatura 2. Profesionalización de la Empresa Familiar y Órganos de Gobierno de la EF. Asignatura 3. Problemática de la Continuidad y de la Sucesión en la Empresa familiar. Asignatura 4. El conflicto en las organizaciones. Asignatura 5. Procesos de negociación y mediación.</p> <p>Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español</p>

ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
CLASE MAGISTRAL		50		100		
TUTORIA ON LINE		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y PATOLOGIAS ORGANIZACIONALES Módulo al que pertenece: 8 Tipo: obligatoria ECTS: 7 Semestre: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p>COMPETENCIAS: Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB8, CG1 Específicas: CE5, CE11, CE12, CE13,</p>
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS: El alumno deberá ser capaz de Identificar los factores/riesgos psicosociales más frecuentes en el mundo organizativo. Comprender la relación entre los aspectos psicosociales del trabajo y sus efectos negativos sobre la salud del trabajador. Conocer y desarrollar conceptos, habilidades y actitudes necesarias en la gestión de los riesgos psicosociales. Formular planes y programas de intervención.</p>
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: 1. Conceptos básicos de Riesgos psicosociales, Seguridad y Salud laboral. Relevancia, concepto y consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo. Procedimientos y métodos de análisis y evaluación de factores y riesgos psicosociales en el trabajo. 2. Condiciones ergonómicas y ambientales del Diseño de Trabajo. Ajuste persona ambiente. Características intrínsecas de la tarea. Carga de trabajo. Ambiente físico de trabajo. Horarios y turnos de trabajo. El proceso de rol y sus disfunciones. Evaluación del puesto de trabajo. 3. Estrés laboral y el Síndrome Burnout o desgaste profesional/estar quemado. Concepto y proceso de estrés laboral. Efectos del Estrés y Modelos explicativos. Instrumentos de medida. Estrategias de afrontamiento del estrés laboral. El concepto de Burnout. Modelos explicativos. Instrumentos de medida del Burnout. Prevención y tratamiento del Burnout. 4. Violencia y Acoso o Mobbing laboral. Violencia en el trabajo, factores de riesgo y consecuencias. Acoso psicológico, su formas de expresión y tipos de acoso. Fases del Acoso. Efectos del Acoso. Evaluación e identificación del acoso o mobbing laboral. Medidas de Prevención e Intervención en Violencia en el Trabajo y Acoso laboral.</p>
<p>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)</p>
<p>Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA: Asignatura 1. Conceptos básicos de Riesgos psicosociales, Seguridad y Salud laboral. Asignatura 2. Condiciones ergonómicas y ambientales del Diseño de Trabajo. Asignatura 3. Estrés laboral y el Síndrome Burnout o desgaste profesional/estar quemado. Asignatura 4. Violencia y Acoso o Mobbing laboral. Asignatura 5. Prevención psicosocial de Accidentes laborales y Enfermedades Profesionales.</p> <p>Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : 2º semestre (del primer año académico) Lenguas en las que se imparte: español</p>

ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
TUTORÍA ON LINE		50		100		
Exposición de trabajo		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: LA REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LA OIT. Módulo al que pertenece: 9 Tipo: obligatoria ECTS: 7 Semestre: : 1º semestre (del segundo año académico) Lenguas en las que se imparte: español Modalidad de enseñanza: on line</p>						
<p>COMPETENCIAS: Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB8, CB9, CG1 Específicas: CE1, CE4, CE9,</p>						
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS: El alumno deberá ser capaz de Alcanzar un nivel de conocimientos y una formación teórico-práctica que le permita reconocer y resolver las relaciones jurídicas laborales (individuales y colectivas) en los que intervenga algún elemento de extranjería, bien en los sujetos de la relación (trabajador y/o empresa), bien por el lugar de la prestación de servicios ,determinando la competencia judicial internacional de los tribunales y la ley aplicable para resolver el caso planteado, a partir de la legislación vigente, complementada por la jurisprudencia y soluciones doctrinales</p>						
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: 1. Las normas internacionales del trabajo. 2. La OIT: Libertad sindical y negociación colectiva. 3. La OIT: igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación. 4. La OIT: terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador. 5. Tratamiento internacional de otros aspectos relevantes de las relaciones laborales.</p>						
<p>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras) Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>						
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA: Asignatura 1. Las normas internacionales del trabajo. Asignatura 2. La OIT: Libertad sindical y negociación colectiva. Asignatura 3. La OIT: igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación. Asignatura 4. La OIT: terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador. Asignatura 5. Tratamiento internacional de otros aspectos relevantes de las relaciones laborales.</p> <p>Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: 1º semestre (del segundo año académico) Lenguas en las que se imparte: español</p>						
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
TUTORÍA ON LINE		50		100		
Exposición de trabajo		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	

SISTEMAS DE EVALUACION		
Prueba de evaluación	Ponderación máxima	Ponderación mínima
Exposición de trabajo	50%	40%
Trabajo de lectura de documentos on line	50%	40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

MATERIA: PROCESOS COMUNICACIONALES, CONSULTORIA Y COACHING PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO

Módulo al que pertenece: 10

Tipo: obligatoria

ECTS: 7

Semestre: 1º semestre (del segundo año académico)

Lenguas en las que se imparte: español

Modalidad de enseñanza: on line

COMPETENCIAS:

Básicas / Generales / Transversales: CB6,CG1

Específicas: CE1, CE5, CE7, CE10,

RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:

El alumno deberá ser capaz de entender y diseñar actividades para fomentar la formación y cohesión grupal, así como ver su utilidad como herramienta de aplicación a diferentes procesos de aprendizaje en la organización

Reflexionar sobre cómo superar la resistencia al cambio y promover actitudes creativas e innovadoras.

Identificar la actividad de la organización a fin de evaluar la importancia del desarrollo de habilidades directivas

Aplicar y dirigir de acuerdo a las diferentes técnicas relacionadas con la alta dirección

Manejar y controlar sus emociones

Administrar adecuadamente su tiempo.

Desarrollar su creatividad

Valorar diversas alternativas que le permitan tomar decisiones óptimas ante la diversidad de problemas en su desarrollo personal y profesional

Integrar y dirigir equipos de trabajo para alcanzar objetivos propuestos.

impulsar las capacidades con el propósito de ejercer un liderazgo a través del trabajo en equipo y en grupo

Aplicar técnicas que le permitan optimizar el trabajo así como las actitudes de cada miembro

Distinguir y desarrollar la actitud ante el reto de dirigir con éxito a las personas.

Diseñar y vender de forma atractiva cualquier proyecto para la organización, basándose en el análisis de necesidades reales.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:

1. Cambio y Desarrollo Organizacional (DO). Concepto, objetivos y características de Desarrollo Organizacional. Evolución del Desarrollo organizacional en Latinoamérica.. Enfoque sistémico y variables estratégicas de Desarrollo Organizacional. Estrategias y modelo de Intervención en DO. Relación consultor-cliente en Desarrollo Organizacional. El Proceso de Consultoría. Modelos y roles en la relación consultor-cliente. Los principios éticos del consultor. Las competencias del consultor. Cómo preparar un informe escrito. Cómo preparar un informe oral. Cómo preparar una oferta de consultoría. Herramientas de consultoria.

2. La Gestión del Talento y la Diversidad. Dimensiones de la diversidad en las organizaciones. La gestión de la diversidad como estrategia para potenciar el Compromiso, Engagement y el Employer Branding. Perspectivas internacionales sobre la Diversidad. Etapas de la gestión del talento y la diversidad. Creación de entornos laborales inclusivos. Selección de buenas prácticas. Indicadores de Igualdad de Trato en las organizaciones.

3. Mentoring. Concepto y objetivos. El rol total del mentor: acciones y propósito.- Fases de la relación de mentoría.- Cómo aplicar las seis dimensiones del mentor.- Cómo preparar los informes de las sesiones de mentoría.- Actividades de aprendizaje del asesorado.- Manual de referencia del profesional: cómo utilizar el inventario de los principios.

4. Desarrollo Personal e Intraemprendurismo. Habilidades de comunicación efectiva. Inteligencia Emocional. Desarrollo de la capacidad creativa e innovadora. El intraemprendurismo. Delegar. Gestión del tiempo. Potenciación del Compromiso y el Engagement.

5. Coaching. Liderazgo y Coaching. Principios y fundamentos del Coaching. Proceso y fases del Coaching. Estilos o modalidades del coaching. Cualidades del buen coach. El coaching en el desarrollo de competencias profesionales. Implantación del Coaching. Herramientas de coaching.

--

OBSERVACIONES					
(Requisitos previos, coordinación. Otras)					
Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes					
ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:					
Asignatura 1: Cambio y Desarrollo Organizacional (DO).					
Asignatura 2: La Gestión del Talento y la Diversidad					
Asignatura 3: Mentoring.					
Asignatura 4: Desarrollo Personal e Intraemprendurismo.					
Asignatura 5: Coaching.					
Carácter: obligatorio					
ECTS: 7					
Unidad temporal: 1º semestre (del segundo año académico)					
Lenguas en las que se imparte: español					
ACTIVIDADES FORMATIVAS					
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.	
				Porcentaje de presencialidad	
TUTORÍA ON LINE		50		100	
Exposición de trabajo		1		25	
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124
SISTEMAS DE EVALUACION					
Prueba de evaluación			Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo			50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line			50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p>MATERIA: TRABAJO FIN DE TITULO Módulo al que pertenece: TFT Tipo: obligatoria ECTS: 20 Semestre: 2º semestre (del segundo año académico) Lenguas en las que se imparte: español Modalidad de enseñanza: on line</p>						
<p>COMPETENCIAS: Básicas / Generales / Transversales: CB1, CB2, CB4, CB5, CB7 CB8, CB9 Específicas: CE1, CE2, CE3</p>						
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS: Realización adecuada del proyecto fin de máster de acuerdo a los contenidos adquiridos en los módulos anteriores.</p>						
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: Según tema elegido. el trabajo consiste en la redacción de un proyecto sobre una aplicación en el ámbito de la violencia de género, tanto en servicios sanitarios, sociales o educativos, desde una perspectiva de género.</p>						
<p>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras) Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>						
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA: Asignatura 11: TRABAJO FIN DE MÁSTER Carácter: obligatorio ECTS: 20 Unidad temporal: 2º semestre (del segundo año académico) Lenguas en las que se imparte: español</p>						
ACTIVIDADES FORMATIVAS						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
Seminarios		75		50		
trabajos, preparación, realización		125		250		
Total Horas	500	Total horas Presenciales	200	Total Horas Trabajo Autónomo	300	
SISTEMAS DE EVALUACION						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%