

IMPRESO SOLICITUD PARA MODIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES

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

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

UNIVERSIDAD SOLICITANTE		CENTRO	CÓDIGO CENTRO
Universidad Miguel Hernández de Elche		Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA)	46035070
NIVEL		DENOMINACIÓN CORTA	
Máster		Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo	
DENOMINACIÓN ESPECÍFICA			
Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo por la Universidad Miguel Hernández de Elche			
RAMA DE CONOCIMIENTO		CONJUNTO	
Ciencias Sociales y Jurídicas		No	
HABILITA PARA EL EJERCICIO DE PROFESIONES REGULADAS		NORMA HABILITACIÓN	
No			
SOLICITANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ RUIZ		Directora Servicio Gestión de Estudios	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		74195077K	
REPRESENTANTE LEGAL			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
MARIA DEL CARMEN ACOSTA BOJ		Vicerrectora de Estudios	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		21660090R	
RESPONSABLE DEL TÍTULO			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
MARIA DEL CARMEN ACOSTA BOJ		Vicerrectora de Estudios	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		21660090R	
2. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN			
A los efectos de la práctica de la NOTIFICACIÓN de todos los procedimientos relativos a la presente solicitud, las comunicaciones se dirigirán a la dirección que figure en el presente apartado.			
DOMICILIO		CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N		03202	Elche/Elx
E-MAIL		PROVINCIA	TELÉFONO
master@umh.es		Alicante/Alacant	689580072
			FAX
			966658799

### 3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

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

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

	En: Alicante/Alacant, AM 13 de noviembre de 2018
	Firma: Representante legal de la Universidad

## 1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

### 1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Máster	Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo por la Universidad Miguel Hernández de Elche	No		Ver Apartado 1: Anexo 1.
<b>LISTADO DE ESPECIALIDADES</b>				
No existen datos				
<b>RAMA</b>		<b>ISCED 1</b>	<b>ISCED 2</b>	
Ciencias Sociales y Jurídicas		Administración y gestión de empresas		
<b>NO HABILITA O ESTÁ VINCULADO CON PROFESIÓN REGULADA ALGUNA</b>				
<b>AGENCIA EVALUADORA</b>				
Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación				
<b>UNIVERSIDAD SOLICITANTE</b>				
Universidad Miguel Hernández de Elche				
<b>LISTADO DE UNIVERSIDADES</b>				
<b>CÓDIGO</b>		<b>UNIVERSIDAD</b>		
055		Universidad Miguel Hernández de Elche		
<b>LISTADO DE UNIVERSIDADES EXTRANJERAS</b>				
<b>CÓDIGO</b>		<b>UNIVERSIDAD</b>		
No existen datos				
<b>LISTADO DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES</b>				
No existen datos				

### 1.2. DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

CRÉDITOS TOTALES	CRÉDITOS DE COMPLEMENTOS FORMATIVOS	CRÉDITOS EN PRÁCTICAS EXTERNAS
60	0	9
CRÉDITOS OPTATIVOS	CRÉDITOS OBLIGATORIOS	CRÉDITOS TRABAJO FIN GRADO/ MÁSTER
0	45	6
<b>LISTADO DE ESPECIALIDADES</b>		
ESPECIALIDAD	CRÉDITOS OPTATIVOS	
No existen datos		

### 1.3. Universidad Miguel Hernández de Elche

#### 1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

<b>LISTADO DE CENTROS</b>	
CÓDIGO	CENTRO
46035070	Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA)

#### 1.3.2. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA)

##### 1.3.2.1. Datos asociados al centro

<b>TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO</b>		
PRESENCIAL	SEMPRESENCIAL	A DISTANCIA
Sí	No	No
<b>PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS</b>		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	

25	25	
	<b>TIEMPO COMPLETO</b>	
	<b>ECTS MATRÍCULA MÍNIMA</b>	<b>ECTS MATRÍCULA MÁXIMA</b>
<b>PRIMER AÑO</b>	31.0	60.0
<b>RESTO DE AÑOS</b>	31.0	60.0
	<b>TIEMPO PARCIAL</b>	
	<b>ECTS MATRÍCULA MÍNIMA</b>	<b>ECTS MATRÍCULA MÁXIMA</b>
<b>PRIMER AÑO</b>	18.0	30.0
<b>RESTO DE AÑOS</b>	18.0	30.0
<b>NORMAS DE PERMANENCIA</b>		
<a href="http://estudios.umh.es/files/2015/06/Normativa-permanencia-DOCV.pdf">http://estudios.umh.es/files/2015/06/Normativa-permanencia-DOCV.pdf</a>		
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	

## 2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Ver Apartado 2: Anexo 1.

### 3. COMPETENCIAS

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES
<b>BÁSICAS</b>
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
<b>GENERALES</b>
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento
CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales
<b>3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES</b>
No existen datos
<b>3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización
CE3 - Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones
CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.
CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral

CE9 - Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas

CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

CE12 - Identificar e implantar procesos de innovación relacionados con la gestión del talento en las organizaciones, facilitando los mecanismos para su adecuada puesta en marcha

CE13 - Planificar e implementar, en el ámbito de los Recursos Humanos, estrategias y generación de contenidos en el entorno digital

## 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

### 4.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO

Ver Apartado 4: Anexo I.

### 4.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

#### 4.2. Acceso y admisión

Conforme al artículo 16 del R.D. 1393/2007 y al más reciente 861/2010 que modifica al anterior, se establece:

1. Para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de Máster.

2. Así mismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado.

El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

En el proceso de selección de candidatos se tendrá en cuenta el expediente académico así como la idoneidad de su perfil y en segundo lugar el grado de prácticas y la experiencia laboral.

En el perfil de ingreso se priorizará a los candidatos que hayan cursado estudios que tengan una relación directa con los ofertados en el Máster, entendiéndose como tales los Grados y las licenciaturas relacionados con la Psicología, la Administración y Dirección de Empresas, las Ciencias del Trabajo, Económicas, Derecho e Ingeniería Industrial.

Las fases del proceso de selección serán las siguientes:

- Presentar el cuaderno de solicitud debidamente cumplimentado junto con su expediente académico que acredita la finalización de sus estudios universitarios.
- Realizar una entrevista personal con la dirección del Programa. En ella se repasa tanto su perfil académico como laboral para ver cómo encaja con el perfil de ingreso de la titulación.
- Ajustarse a pruebas específicas relacionadas con la materia del Programa.

Como criterios de selección se establecen las siguientes ponderaciones:

1. Expediente Académico: Tendrá un peso total del 30% de la valoración final. En él se tendrán en cuenta las calificaciones en la licenciatura o en el grado.
2. Experiencia profesional en puestos ofertados para Graduados, Licenciados o similar en áreas de Gestión de Personas y el Desarrollo Organizativo. Tendrá un peso total del 20%: 2 puntos porcentuales por cada 6 meses, pudiendo tener un máximo de 20 puntos porcentuales (5 años de experiencia).
3. Caso práctico: Prueba específica, corresponde a una prueba de conocimiento relacionada con la Gestión de Personas y el Desarrollo Organizativo en la que se presenta un caso de empresa al estudiante y se le plantean una serie de cuestiones para evaluar su capacidad de comprensión y resolución ante el problema planteado. Tendrán un peso total del 30% de la valoración final.
4. Entrevista personal con la dirección del Programa. En ella se repasa tanto su perfil académico como laboral para ver cómo encaja con el perfil de ingreso de la titulación. Tendrá un peso total del 20% de la valoración final. En caso de empate entre 2 o más candidatos se considerará el criterio de los estudios relacionados en el perfil de ingreso. En el supuesto de persistencia en el empate se tendrá en consideración el criterio de fecha de presentación de la solicitud en el centro.

Sólo resultan eliminatorias: La ausencia de la titulación previa requerida (o de otros posibles requisitos que pudiera exigir la legislación vigente); Para aquellos estudiantes cuya lengua materna no sea el español, dominio del mismo (nivel similar al DELE Superior del Instituto Cervantes)

Una vez realizado este proceso, el Comité de Admisiones evaluará todos los datos y comunicará su dictamen al interesado. Tanto los perfiles requeridos para el ingreso como el proceso previsto de selección se publicarán oportunamente en la página web de ESIC y en los diferentes catálogos y folletos.

### 4.3 APOYO A ESTUDIANTES

4.3. Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados ESIC realiza durante el curso académico una serie de "acciones" de apoyo y orientación al alumnado, encaminadas a fomentar la formación integral (técnica y personal) del mismo. Estas, comienzan con la JORNA-

DA-SESIÓN de BIENVENIDA: Todos los años, como acto previo al inicio de curso, se organiza una sesión informativa para los/as participantes y sus familias. En ella, se recuerda (o bien se informa, en el caso de los familiares) de las características del Máster y de la Escuela.

PÁGINAS WEB: Esic cuenta con dos páginas web para consulta de sus estudiantes.

1- WEB INSTITUCIONAL: [www.esic.edu](http://www.esic.edu): Recoge información sobre la Institución, Área Universitaria, Másteres Postgrados, Executive Education, Editorial, Idiomas.

2- WEB ORIENTADA A LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE LA ESCUELA: [www.esic.edu/eriete](http://www.esic.edu/eriete): Se centra en aspectos de tipo Académico, Formación, Publicaciones, Tablón de Anuncios y Comunicados, Documentación (apuntes, notas técnicas, casos y otros documentos), Gestión Académica, Foros, Guía Académica, Programas.

GUÍA ACADÉMICA: Documento que recoge el funcionamiento de la Escuela (Estructura organizativa, Régimen Académico: calendario, horarios, asistencia a clase, exámenes, planes de estudio y titulaciones Departamentos académicos, Normativa del Centro, Servicios del alumnado).

DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO (junto al Dpto. de Formación Humana): Su finalidad es la orientación y apoyo al alumnado, tanto en el ámbito académico-técnico como personal, mediante reuniones individuales.

DELEGADOS: Cada grupo de Máster elige un Delegado(a) y un Sub-delegado(a) del grupo, como vehículo de comunicación con el resto de colectivos de la Escuela a fin de dar a conocer sus iniciativas y, en su caso, los problemas que puedan surgir.

ALUMNOS CON DISCAPACIDAD: De cara a garantizar la integración del alumnado con discapacidad, el acceso a las instalaciones cumple los requisitos de accesibilidad universal. En este sentido, la entrada dispone de rampas de inclinación suave y el edificio dispone de un ascensor adaptado a sillas de ruedas.

Siguiendo los listados de acceso por el cupo de Discapacidad, y en función de necesidades especiales el centro facilitará mesas adaptables a los/as estudiantes en sillas de ruedas, así como los mecanismos de comunicación necesarios para apoyar el seguimiento de las clases a los/as estudiantes con necesidades especiales, que así lo requieran.

La Comisión de Docencia, realiza un especial seguimiento y atención a los estudiantes con cualquier tipo de discapacidad que se especifican en el momento de la matrícula, o que sobrevenga en el periodo de estudio.

Esta Área también colabora apoyando y orientando al profesorado para la prevención de dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje e informa de los recursos para atender al estudiante con discapacidad.

ALUMNOS/AS EN PRÁCTICAS Y BOLSA DE TRABAJO:

ESIC a través de su Departamento de Carreras Profesionales ofrece un servicio a los/as alumnos/as que están cursando un Máster en nuestro Centro Universitario, como a sus titulados/as, a lo largo de toda su vida profesional. Este servicio tiene como objetivo, no sólo facilitar la incorporación del alumno/a al mercado laboral, sino también apoyar y potenciar su trayectoria profesional. Esta incorporación y desarrollo posterior de la carrera profesional, se inicia con la fórmula del Convenios de Cooperación Educativa y posteriormente el/la antiguo/a alumno/a tiene la oportunidad de acceder a procesos de selección acordes a sus preferencias, formación y experiencia .

Este servicio profesional y personalizado, es posible gracias a un Sistema de Gestión totalmente informatizado, que pone en contacto a empresas con procesos de selección abiertos, con posibles candidatos/as que cumplan los requisitos del perfil que la empresa demanda, en un plazo aproximado de 48 horas.

Actualmente en ESIC Valencia se gestionan alrededor de 500 ofertas laborales por curso académico, provenientes de todos los sectores y que cubren un amplio abanico de áreas funcionales y niveles jerárquicos. De esta manera, ESIC facilita la incorporación y desarrollo profesional del/la Antigo/a Alumno/a en el mercado laboral, de acuerdo con sus deseos, intereses, necesidades y preferencias. Igualmente, la empresa tiene la oportunidad de atender sus necesidades de contratación de personal cualificado mediante un servicio integral de búsqueda, reclutamiento y preselección de candidatos/as Antiguos/as Alumnos/as de ESIC en cualquier área funcional, a cualquier nivel jerárquico y en cualquier punto de la geografía tanto nacional como internacional.

Complementando esta gestión, el Departamento ofrece a los/as alumnos/as una serie de servicios y actividades adicionales:

- Asesoramiento personalizado en consultoría de recursos humanos y mercado laboral acerca de cómo realizar el Curriculum Vitae, entrevistas de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, gestión del networking profesional, etc.

- Talleres y seminarios de orientación de la carrera profesional, así como apoyo al desarrollo del plan de carrera.

- Foro de Empleo en el que ponemos en contacto a los/as alumnos/as que se forman en nuestras aulas con las empresas participantes demandantes de talento directivo.

- Presentaciones Corporativas de empresas que nos explican su actividad, los perfiles de contratación y sus procesos de selección.

- Conferencias sobre la situación del mercado de trabajo y oportunidades de empleo.

Para el desarrollo de este servicio, ESIC pone a disposición de sus alumnos/as un equipo de profesionales dedicados a tiempo completo a esta labor, atendiendo a los alumnos y a las empresas de Lunes a Viernes de 9:00 a 20:00 h.

ATENCIÓN A ESTUDIANTES EXTRANJEROS:

Además de una atención personalizada a través del departamento de Relaciones Internacionales de ESIC, toda aquella información que puede resultar de interés para un/a estudiante extranjero/a interesado/a en iniciar o continuar estudios en ESIC se encuentra recopilada en la página de la UMH, ya que a todos los efectos y siguiendo normativa vigente de la Universidad, ESIC se remite a las normativas redactadas por ella.

#### 4.4 SISTEMA DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

##### Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias

MÍNIMO	MÁXIMO
0	0

##### Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

**Adjuntar Título Propio**

Ver Apartado 4: Anexo 2.

**Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional**

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

**4.4 Transferencia y reconocimiento de créditos:**

ESIC, como centro adscrito a la UMH, sigue la normativa vigente en la misma y que a continuación se reproduce literalmente:

ACUERDO DE APROBACIÓN DE LA NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, contempla, tanto en su exposición de motivos como en su artículo 87, la necesidad de articular progresivamente medidas tendentes a la integración de los estudios universitarios en el Espacio Europeo de Educación Superior. Dicha Ley introduce como novedad importante, en su nueva redacción dada al artículo 36, la posibilidad de reconocer, a efectos académicos, la experiencia laboral o profesional, así como el régimen de convalidaciones entre los estudios universitarios y las otras enseñanzas de educación superior a las que hace referencia el artículo 3.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Por otra parte, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias españolas, recoge como uno de sus objetivos fundamentales fomentar la movilidad de los estudiantes entre universidades, tanto europeas como de otras partes del mundo, así como favorecer la movilidad entre estudios diferentes.

En este contexto, resulta imprescindible apostar por un sistema de reconocimiento y acumulación de créditos en el que los créditos superados en otra universidad sean reconocidos e incorporados al expediente del estudiante.

La propuesta de regulación se fundamenta en:

- a) Un sistema de reconocimiento basado en créditos y en la adquisición de competencias.
- b) La posibilidad de reconocer estudios no universitarios y competencias profesionales acreditadas.
- c) La posibilidad de especificar estudios extranjeros susceptibles de ser reconocidos como equivalentes para el acceso al grado o postgrado, determinando los estudios que se reconocen y las competencias pendientes de adquirir.
- d) La posibilidad de establecer, con carácter previo a las solicitudes, tablas de reconocimiento globales entre títulos que permitan una resolución rápida de las peticiones.

Con el objeto de adecuar la Normativa de Reconocimiento y Transferencia de Créditos de la Universidad Miguel Hernández al Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, que establece modificaciones de ciertos artículos del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, que afectan al reconocimiento de créditos de estudios universitarios oficiales; Y vista la propuesta que formula la Vicerrectora de Estudios de la Universidad, el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 26 de octubre de 2011, ACUERDA: Aprobar la Normativa de Reconocimiento y Transferencia de Créditos de los Títulos Oficiales de Grado y Máster de la Universidad Miguel Hernández, en los términos reflejados a continuación:

**NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS DE LOS TÍTULOS OFICIALES DE GRADO Y MÁSTER DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**

**Preámbulo**

El Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, establece modificaciones de ciertos artículos del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, que afectan al reconocimiento de créditos de estudios universitarios oficiales. Ante ello, se procede a adecuar a dichos preceptos la normativa propia de la Universidad Miguel Hernández de Elche (en adelante UMH) referente al reconocimiento y transferencia de créditos de los títulos de Grado y Máster universitario.

Artículo 1. Objeto de la presente normativa Establecer los criterios normativos referentes al reconocimiento y transferencia de créditos aplicables en la UMH, en los estudios de Grado y Máster universitario, de acuerdo a lo expresado en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.



## Artículo 2. Reconocimiento de créditos

2.1. Definición de reconocimiento de créditos El artículo 6.2 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, establece que se entiende por reconocimiento la aceptación por una universidad de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en la misma u otra universidad, son computados en otras distintas a efectos de la obtención de un título oficial. Asimismo, podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales o en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos, a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. La experiencia laboral y profesional acreditada podrá ser también reconocida en forma de créditos, los cuales computarán a efectos de la obtención de un título oficial; siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias inherentes a dicho título. En todo caso, no podrán ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos de fin de Grado y Máster.

### 2.2. Criterios para el reconocimiento de créditos

2.2.1. Criterios básicos para el reconocimiento de créditos en los títulos de Grado El artículo 13 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, establece que además de lo establecido en el artículo 6 de ese Real Decreto, el reconocimiento de créditos en las enseñanzas de Grado deberán respetar las siguientes reglas básicas:

- a) Siempre que el título al que se pretende acceder pertenezca a la misma rama de conocimiento, serán objeto de reconocimiento al menos 36 créditos correspondientes a materias de formación básica de dicha rama.
- b) Serán también objeto de reconocimiento los créditos obtenidos en aquellas otras materias de formación básica pertenecientes a la rama de conocimiento del título al que se pretende acceder.
- c) El resto de los créditos podrán ser reconocidos por la Universidad teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos, bien en otras materias o enseñanzas cursadas por el estudiante o bien asociados a una previa experiencia profesional y los previstos en el plan de estudios o que tengan carácter transversal.

2.2.2. Criterios específicos para el reconocimiento de créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales en los títulos de Grado y Máster Para poder ser reconocidos los créditos superados en cualquier asignatura o materia de enseñanzas universitarias oficiales, tanto españolas como extranjeras, deben ser tenidos en cuenta los siguientes extremos:

- a) Debe existir una adecuación entre las competencias, conocimientos, contenidos y créditos asociados a las materias o asignaturas de la enseñanza de origen y los contemplados en las asignaturas o materias de destino o bien que tengan carácter transversal.
- b) A los efectos indicados en el apartado anterior la equivalencia que debe darse para poder llevar a cabo el reconocimiento de créditos correspondientes será de al menos el 70%. c) Las asignaturas cursadas y superadas por estudiantes en otras titulaciones universitarias oficiales, tanto españolas como extranjeras, que no tengan una equivalencia con asignaturas básicas, obligatorias u optativas de los estudios de Grado en la UMH, podrán ser objeto de reconocimiento dentro de la materia ¿Competencias Transversales y Profesionales¿ siempre y cuando contribuyan a la adquisición de las competencias específicas y generales de los estudios de Grado de la UMH. Estos créditos reconocidos computarán en el expediente académico de los estudiantes con la calificación de APTO, bajo el epígrafe ¿Créditos superados en otras titulaciones universitarias oficiales españolas y extranjeras¿.

2.3. Reconocimiento en los títulos de Grado por participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación

- a) De acuerdo al artículo 12.8 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010 de julio, se establece que, según el artículo 46.2.i) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, podrán ser objeto de reconocimiento académico por la realización de las actividades de este apartado hasta un máximo de 6 créditos del total del plan de estudios cursado.
- b) Los estudiantes que tengan reconocidos créditos relativos a las actividades indicadas en su titulación de origen deberán solicitarlo de acuerdo al procedimiento establecido en el apartado 2.7. de esta normativa.

2.4. Reconocimiento de enseñanzas superiores oficiales en los títulos de Grado y Máster Podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales en centros españoles o extranjeros, de acuerdo a los criterios establecidos en el apartado 2.2.2. de esta normativa y a la legislación vigente al efecto.

2.5. Reconocimiento de enseñanzas universitarias no oficiales en los títulos de Grado y Máster a. Los créditos superados en cualquier enseñanza universitaria no oficial referente al artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de una universidad española podrán ser reconocidos en los mismos términos expresados en el apartado 2.2.2 de esta normativa.

b. El reconocimiento de créditos en concepto de enseñanzas no oficiales y experiencia profesional conjuntamente no podrá ser superior al 15% del total de créditos que constituye el plan de estudios.

c. No obstante lo indicado en el apartado anterior, los créditos procedentes de títulos propios podrán, excepcionalmente, ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al señalado o, en su caso, ser objeto de reconocimiento en su totalidad siempre que el correspondiente título propio haya sido extinguido por un título oficial. Esta excepción sólo cabe para los títulos propios de la UMH y, asimismo, se cumplan todos los requerimientos que establece el artículo 6.4 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio.

#### 2.6. Reconocimiento por experiencia laboral y profesional acreditada en los títulos de Grado y Máster

a) Podrán ser reconocidos créditos por la experiencia profesional y laboral acreditada, siempre que esté relacionada con las competencias inherentes al título correspondiente.

b) El reconocimiento de créditos por este apartado, con carácter general, se realizará respecto a la materia ¿Competencias transversales y profesionales¿ en los estudios de Grado y en las materias ¿Optatividad del Máster¿ y/o ¿Prácticas¿ en los estudios de Máster.

c) El período mínimo de tiempo acreditado de experiencia laboral o profesional que debe acreditar el estudiante para solicitar el reconocimiento debe ser de 3 meses a tiempo completo o su equivalente a tiempo parcial.

#### 2.7. Procedimiento de reconocimiento de créditos en los títulos de Grado y Máster

##### 2.7.1. Solicitud de reconocimiento de créditos

a) El estudiante debe solicitar el reconocimiento de créditos en el Centro de Gestión de Campus correspondiente.

b) La documentación que se debe acompañar a la solicitud es la siguiente:

1. Estudiante procedente de estudios superiores oficiales españoles: Programas o guías docentes de las asignaturas superadas en la titulación de origen. Certificado académico personal o suplemento europeo al título en su caso. En el caso de estudios extranjeros la documentación debe estar legalizada y traducida al español por traductor jurado. No se exige ningún tipo de legalización para los documentos si el país de origen es Suiza o pertenece a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo.

2. La acreditación de la experiencia profesional y laboral, podrá acreditarse mediante la aportación de la siguiente documentación: Informe de la vida laboral. Certificado de la empresa u organismo en el que se refleje la actividad realizada por el estudiante y el período de tiempo de ejercicio, en el que se pueda constatar que la antigüedad laboral en el grupo de cotización que el solicitante considere, guarda relación con las competencias previstas en los estudios correspondientes. En el caso que no se pueda aportar por cierre patronal de la empresa, se presentará el contrato de trabajo correspondiente, que podrá ser considerado siempre que se pueda obtener del mismo la información necesaria sobre las competencias adquiridas. Si el estudiante ha realizado actividades en el Régimen General de Trabajadores Autónomos, se acreditará el epígrafe del Impuesto de Actividades Económicas (IAE). Certificado de estar colegiado en ejercicio, en su caso. Certificado censal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria en el caso de que el estudiante ejerza como liberal no dado de alta como autónomo.

3. Estudiante que ha cursado enseñanzas universitarias no oficiales: Programas de las asignaturas superadas en el título propio. Certificado académico expedido por la universidad que aprobó el título propio.

c) Las solicitudes de reconocimiento de créditos serán resueltas por el presidente de la Comisión de Reconocimiento y Transferencia de Créditos, previo informe del Decano o Director correspondiente en su caso.

d) El plazo de resolución de reconocimiento de créditos será establecido en el calendario académico de la universidad, no siendo nunca superior al 22 de diciembre del correspondiente curso académico.

e) La notificación de la resolución de la solicitud se efectuará al estudiante mediante aviso en su cuenta de correo institucional.

f) Las solicitudes de reconocimiento de créditos de aquellos estudiantes de la UMH de títulos en proceso de extinción, que continúen sus estudios en el título de Grado equivalente serán resueltas de acuerdo al procedimiento administrativo establecido al efecto.

##### 2.7.2. Efectos del reconocimiento de créditos.

1. Los créditos reconocidos serán incorporados en el expediente del estudiante mediante indicación en la asignatura, del plan de estudios del título de la UMH que no deba ser cursada por el estudiante, del término ¿reconocido¿ y la calificación previamente obtenida en la titulación de origen. En el caso de que el reconocimiento de créditos se reali-

ce por varias asignaturas del título de origen, la calificación que se reflejará en el expediente del estudiante será la media ponderada de las notas consideradas en función de los créditos de las asignaturas. En el caso de que las calificaciones aportadas por el estudiante se encuentren reflejadas de modo literal, se establecerán las siguientes equivalencias: Nota literal Calificación UMH Aprobado 6 Notable 8 Sobresaliente 9,5 Matrícula de Honor 10

2. Asimismo, se deberá hacer mención en el expediente del estudiante de la Universidad, Facultad o Escuela y título de origen donde el estudiante ha superado los créditos reconocidos.

3. Los créditos reconocidos por actividades universitarias, experiencia laboral o profesional y títulos propios universitarios no oficiales, no dispondrán de calificación y, por tanto, no serán considerados para establecer la nota media del expediente del estudiante.

4. La UMH habilitará los procedimientos necesarios de automatización del reconocimiento de créditos.

2.7.3. Recurso de las resoluciones de reconocimiento de créditos Contra una resolución de reconocimiento de créditos, el estudiante podrá presentar recurso potestativo de reposición ante el Rector en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación de la resolución. Éste será resuelto por el Vicerrector competente por delegación del Rector.

### Artículo 3. Transferencia de créditos

3.1. Definición de transferencia de créditos El art. 6.6 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, expresa que ¿la transferencia de créditos implica que, en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas seguidas por cada estudiante, se incluirán la totalidad de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad, en la misma u otra universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial¿.

#### 3.2. Solicitud de transferencia de créditos

1. La transferencia de créditos se realizará a petición del estudiante una vez que éste haya superado al menos el 50% de los créditos de la enseñanza en la que está matriculado.

2. En el caso de que el estudiante haya finalizados sus estudios no podrá solicitar la transferencia de créditos.

3. La documentación necesaria que debe aportar el estudiante es la siguiente: Certificación académica personal emitida por la Universidad de procedencia. En el caso de estudios extranjeros la documentación debe estar legalizada y traducida al español por traductor jurado. No se exige ningún tipo de legalización si el país de origen es Suiza o pertenece a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo.

4. En el caso de que la titulación de origen sea de la UMH no cabrá que el estudiante aporte ningún documento en su solicitud.

5. La UMH establecerá el procedimiento administrativo de solicitud de transferencia de créditos e incorporación de los créditos transferidos en el expediente del estudiante de acuerdo a los siguientes criterios:

a. La información incorporada en el expediente del estudiante será transcripción literal de lo indicado en la certificación académica oficial.

b. La información que debe aparecer es la siguiente: universidad de origen, titulación de origen, nombre de la asignatura, número de créditos, tipo de asignatura, calificación y curso académico.

c. Podrán transferirse los créditos reconocidos en su titulación de origen en concepto de experiencia laboral y profesional, actividades universitarias o títulos propios que no hayan sido objeto de reconocimiento en la titulación de destino de la UMH.

d. Se notificará al estudiante en su cuenta de correo electrónico institucional la incorporación de los créditos transferidos en su expediente.

e. El estudiante podrá subsanar los errores materiales que pudieran existir dirigiendo un escrito a la unidad administrativa competente.

f. No cabrá la renuncia a los créditos transferidos.

Artículo 4. Incorporación de los créditos obtenidos en el Suplemento Europeo al Título De acuerdo a lo establecido al art. 6.7 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, ¿todos los créditos obtenidos por el estudiante en enseñanzas oficiales cursados en cualquier universidad, los transferidos, los reconocidos y los supera-

dos para la obtención del correspondiente título, serán incluidos en su expediente académico y reflejados en el Suplemento Europeo al Título.

**Artículo 5. Centros Adscritos** Los directores de los Centros Adscritos a la UMH deberán emitir informe de reconocimiento de créditos de sus estudiantes de títulos oficiales. Estos informes deberán ser remitidos al Vicerrectorado competente para su resolución y notificación posterior al Centro Adscrito. Los Centros Adscritos establecerán los procedimientos que consideren pertinentes para la transferencia de créditos de sus estudiantes.

**Disposición transitoria primera** Los títulos oficiales no adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior se registrarán por las normativas aplicables a esos estudios.

**Disposición derogatoria** Queda derogada la Normativa de Reconocimiento y Transferencia de Créditos de la UMH, aprobada por Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 14 de enero de 2009.

**Disposición final** La presente normativa entrará en vigor al día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno

#### 4.6 COMPLEMENTOS FORMATIVOS

## 5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

<b>5.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS</b>
Ver Apartado 5: Anexo 1.
<b>5.2 ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>
Tareas dirigidas - clases teóricas.
Tareas dirigidas - clases prácticas.
Tareas compartidas - seminarios.
Tareas compartidas - trabajos en grupo.
Tareas compartidas - tutorías.
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.
Tareas autónomas. Otras actividades.
<b>5.3 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>
Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados
Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en una tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.
Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.
Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.
Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.
Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.
Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.
Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los

conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

#### 5.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Evaluación final basada en: a) La elaboración de una propuesta, que demuestre la adquisición de las habilidades y competencias objeto de la materia, ante diferentes casos prácticos. b) La realización de una prueba teórica que podrá contener preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para superar la materia deberán aprobarse ambas partes. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.

Evaluación continua por medio de la resolución de diferentes casos de empresa con objeto de valorar el grado y el proceso de adquisición de las diferentes habilidades y competencias que se persiguen. A esto hay que sumarle la calificación obtenida de una prueba de contenido mayoritariamente teórico que podrá estar estructurado en preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para evaluar la prueba teórica se ha de tener aprobada la parte de evaluación continua. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.

El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.

La calificación final de la materia se obtiene de: a) La realización de una prueba teórica de la materia objeto de estudio. b) El estudio, análisis y propuesta de solución de diferentes casos prácticos de empresa, con el objeto de evaluar el grado de aprendizaje de las diferentes competencias y habilidades que se persiguen en esta materia. La primera parte descrita no podrá tener un peso superior al 75% del total.

La evaluación de las prácticas se obtiene de la media ponderada entre las dos calificaciones siguientes: - Evaluación de la Empresa: El tutor de la empresa valora el trabajo realizado por el alumno en el tiempo que ha estado colaborando con la empresa. Esta evaluación tiene un peso del 30%. - Evaluación del Tutor Académico ESIC: El tutor académico valora al alumno teniendo en cuenta el seguimiento e interés del alumno durante la práctica, la participación en las tutorías y reuniones con su tutor y la calidad de la memoria elaborada. Esta evaluación tiene un peso del 70%

TFM: Se valorarán como mínimo los siguientes aspectos, cuyo peso individual no superará el 40% de la nota final: Presentación y claridad expositiva Practicidad y calidad del trabajo Capacidad de síntesis Capacidad crítica

La evaluación final se establece a partir del planteamiento y la resolución de varios casos prácticos y ejercicios a partir de situaciones planteadas, que evidencien la adquisición de las correspondientes habilidades y competencias objeto de la materia.

Para evaluar esta materia se realizará una evaluación continua que busca cotejar que el alumno va adquiriendo los objetivos marcados en la misma. Para ello la evaluación continua contempla una serie de casos prácticos, la elaboración de diferentes informes a partir de la información suministrada y juegos de role play que se irán evaluando durante el periodo de impartición de la materia. La calificación final será la media aritmética de todas las notas anteriores.

#### 5.5 NIVEL 1: Dirección de empresas

##### 5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1

#### NIVEL 2: Dirección de empresas

##### 5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria
----------	-------------

ECTS NIVEL 2	6
--------------	---

#### DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral

ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
------------------	------------------	------------------

6		
---	--	--

ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
------------------	------------------	------------------

--	--	--

ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
------------------	------------------	------------------

--	--	--

ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
-------------------	-------------------	-------------------

--	--	--

#### Lenguas en las que se imparte

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
------------	---------	---------

Sí	No	No
----	----	----

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
---------	------------	--------

No	No	No
----	----	----

FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
Empresa y entorno. Tipos de empresa. Dirección funcionales: Marketing, Administración, Recursos Humanos, Financiera, Comercial. Dirección de Empresas. Estrategia y análisis estratégico. Dirección estratégica. Implantación, diseño, planificación y evaluación de acciones estratégicas.		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión		
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante		
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
<b>5.5.1.5.2 TRANSVERSALES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS</b>		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE3 - Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades		
<b>5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del		

área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

**5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación continua por medio de la resolución de diferentes casos de empresa con objeto de valorar el grado y el proceso de adquisición de las diferentes habilidades y competencias que se persiguen. A esto hay que sumarle la calificación obtenida de una prueba de contenido mayoritariamente teórico que podrá estar estructurado en preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para evaluar la prueba teórica se ha de tener aprobada la parte de evaluación continua. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.	0.0	0.0

**5.5 NIVEL 1: Dirección de personas**

**5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1**

**NIVEL 2: Gestión del conocimiento y de los recursos humanos**

**5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2**

<b>CARÁCTER</b>	Obligatoria	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
6		



ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
Gestión del Conocimiento: formación y promoción. Plan de formación en la empresa y plan de formación individual. Evaluación y sistemas de retribución del puesto de trabajo. Gestión del fin de la relación: despidos y jubilaciones. Relación con Empresas de trabajo temporal. Externalización y subcontratación. Tendencias actuales: Outdoor training, coaching...		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios		
<b>5.5.1.5.2 TRANSVERSALES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS</b>		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos		
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.		
CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral		
CE9 - Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas		
CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas		
<b>5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<b>ACTIVIDAD FORMATIVA</b>	<b>HORAS</b>	<b>PRESENCIALIDAD</b>

Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
<p>Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados</p>		
<p>Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.</p>		
<p>Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.</p>		
<p>Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.</p>		
<p>Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.</p>		
<p>Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.</p>		
<p>Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p>		
<p>Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.</p>		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.	0.0	0.0
<b>NIVEL 2: Recursos humanos y relaciones laborales</b>		
<b>5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2</b>		
<b>CARÁCTER</b>	Obligatoria	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
6		
<b>ECTS Semestral 4</b>	<b>ECTS Semestral 5</b>	<b>ECTS Semestral 6</b>
<b>ECTS Semestral 7</b>	<b>ECTS Semestral 8</b>	<b>ECTS Semestral 9</b>
<b>ECTS Semestral 10</b>	<b>ECTS Semestral 11</b>	<b>ECTS Semestral 12</b>
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
Gestión y planificación de Recursos Humanos. Selección de personas. Diseño de puestos de trabajo. Jurisprudencia de los Recursos Humanos. Políticas Retributivas. Prevención de Riesgos Laborales. Negociación Colectiva		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios		
<b>5.5.1.5.2 TRANSVERSALES</b>		
No existen datos		

**5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS**

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos

CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

**5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS**

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

**5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES**

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las

nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

#### 5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.	0.0	0.0

#### NIVEL 2: Recursos Humanos en el entorno digital

##### 5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	3	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	3	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

#### LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

##### 5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

##### 5.5.1.3 CONTENIDOS

¿ La Dirección y Gestión del Talento en la Economía Digital

- Entendiendo el ecosistema digital.
- Las palancas fundamentales de la transformación digital.
- El efecto de la innovación y velocidad de cambio en la gestión del talento.

- La gestión del talento como parte del roadmap de la transformación digital.
- ¿ Gestión de la Relación con Personas en Entornos Digitales.
- Planificación de la estrategia de gestión de la relación digital con las personas
  - El poder de la influencia como personas y no como profesionales.
  - Nuevos perfiles digitales y los nuevos modelos de trabajo:
    - # Revisión de las descripciones de puestos.
    - # Modelos presenciales vs. knowmads.
  - Strategic employee journey y la employee experience: empleados como consumidores y clientes.
  - Employer y employee branding.
  - Inbound recruiting: atraer, convertir y enamorar.
  - Estrategia de Social media como estrategia de gestión de personas. Diseño.
- ¿ HR Analytics
- Modelos HR analytics.
  - Cómo construir modelos HR analytics.
  - Mejores prácticas.

#### 5.5.1.4 OBSERVACIONES

#### 5.5.1.5 COMPETENCIAS

##### 5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento

CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión

##### 5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

##### 5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos

CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades

CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.

CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

CE12 - Identificar e implantar procesos de innovación relacionados con la gestión del talento en las organizaciones, facilitando los mecanismos para su adecuada puesta en marcha

CE13 - Planificar e implementar, en el ámbito de los Recursos Humanos, estrategias y generación de contenidos en el entorno digital

#### 5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	15	100
Tareas dirigidas - clases prácticas.	15	100
Tareas compartidas - seminarios.	5	50
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	15	50
Tareas compartidas - tutorías.	5	50

Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	15	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	5	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
<p>Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados</p>		
<p>Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en una tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.</p>		
<p>Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.</p>		
<p>Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.</p>		
<p>Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.</p>		
<p>Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.</p>		
<p>Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p>		
<p>Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.</p>		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PONDERACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PONDERACIÓN MÁXIMA</b>
Evaluación continua por medio de la resolución de diferentes casos de empresa con objeto de valorar el grado y el proceso de adquisición de las diferentes habilidades y competencias que se persiguen. A esto hay que sumarle la	25.0	75.0

calificación obtenida de una prueba de contenido mayoritariamente teórico que podrá estar estructurado en preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para evaluar la prueba teórica se ha de tener aprobada la parte de evaluación continua. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.		
El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.	25.0	75.0
<b>5.5 NIVEL 1: Habilidades para la dirección</b>		
<b>5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1</b>		
<b>NIVEL 2: Habilidades directivas</b>		
<b>5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2</b>		
<b>CARÁCTER</b>	Obligatoria	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
	6	
<b>ECTS Semestral 4</b>	<b>ECTS Semestral 5</b>	<b>ECTS Semestral 6</b>
<b>ECTS Semestral 7</b>	<b>ECTS Semestral 8</b>	<b>ECTS Semestral 9</b>
<b>ECTS Semestral 10</b>	<b>ECTS Semestral 11</b>	<b>ECTS Semestral 12</b>
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
Desarrollo de competencias directivas: Credibilidad, Orientación al cliente, al servicio y a resultados, Gestión de la diversidad, Gestión de la incertidumbre, Gestión del cambio,		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		



CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito		
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión		
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones		
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas		
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
<b>5.5.1.5.2 TRANSVERSALES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS</b>		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos		
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.		
CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas		
CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos		
<b>5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<b>ACTIVIDAD FORMATIVA</b>	<b>HORAS</b>	<b>PRESENCIALIDAD</b>
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	30	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	25	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.		
Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.		
Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PONDERACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PONDERACIÓN MÁXIMA</b>

La evaluación final se establece a partir del planteamiento y la resolución de varios casos prácticos y ejercicios a partir de situaciones planteadas, que evidencien la adquisición de las correspondientes habilidades y competencias objeto de la materia.	0.0	0.0
<b>NIVEL 2: Habilidades personales y relacionales</b>		
<b>5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2</b>		
<b>CARÁCTER</b>	Obligatoria	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
	6	
<b>ECTS Semestral 4</b>	<b>ECTS Semestral 5</b>	<b>ECTS Semestral 6</b>
<b>ECTS Semestral 7</b>	<b>ECTS Semestral 8</b>	<b>ECTS Semestral 9</b>
<b>ECTS Semestral 10</b>	<b>ECTS Semestral 11</b>	<b>ECTS Semestral 12</b>
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
<p>Habilidades Personales: Inteligencia emocional, empatía, asertividad, creatividad.</p> <p>Habilidades Profesionales: Gestión del tiempo. Control del estrés. Resolución de problemas y toma de decisiones.</p> <p>Habilidades del emprendedor: estrategia personal y profesional. Creación y gestión de la marca personal.</p> <p>Habilidades Relacionales: Interacción y comunicación no verbal. Técnicas de negociación. Cómo captar la atención en una presentación. El liderazgo por el ejemplo. Relaciones jerárquicas y relaciones departamentales</p>		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito		
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones		
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos		
CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades		
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.		
CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	15	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
<p>Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados</p>		
<p>Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.</p>		
<p>Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.</p>		
<p>Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.</p>		
<p>Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.</p>		
<p>Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.</p>		

<p>Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p>		
<p>Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.</p>		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PONDERACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PONDERACIÓN MÁXIMA</b>
Para evaluar esta materia se realizará una evaluación continua que busca cotejar que el alumno va adquiriendo los objetivos marcados en la misma. Para ello la evaluación continua contempla una serie de casos prácticos, la elaboración de diferentes informes a partir de la información suministrada y juegos de role play que se irán evaluando durante el periodo de impartición de la materia. La calificación final será la media aritmética de todas las notas anteriores.	0.0	0.0
<b>5.5 NIVEL 1: Organización y comportamiento empresarial</b>		
<b>5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1</b>		
<b>NIVEL 2: Comportamiento de las organizaciones</b>		
<b>5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2</b>		
<b>CARÁCTER</b>	Obligatoria	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
6		
<b>ECTS Semestral 4</b>	<b>ECTS Semestral 5</b>	<b>ECTS Semestral 6</b>
<b>ECTS Semestral 7</b>	<b>ECTS Semestral 8</b>	<b>ECTS Semestral 9</b>
<b>ECTS Semestral 10</b>	<b>ECTS Semestral 11</b>	<b>ECTS Semestral 12</b>
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		

Comportamiento individual y organización de equipos de trabajo. Liderazgo y motivación. Comunicación interna. Conciliación vida personal-vida profesional. La problemática de los expatriados y de los extranjeros en la empresa actual. Igualdad y paridad de género. Gestión de conflictos. Gestión del cambio. Responsabilidad Social Corporativa. Ética Empresarial. Códigos de conducta.

#### 5.5.1.4 OBSERVACIONES

#### 5.5.1.5 COMPETENCIAS

##### 5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento

CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión

CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas

CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.

##### 5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

##### 5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

#### 5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

#### 5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en una tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas

que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

**Clases Teóricas:** Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

**Seminarios:** En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

**Clases Prácticas:** En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

**Método expositivo/ Lección magistral participativa,** para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

**Estudio de casos,** analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

**Resolución de ejercicios y problemas,** desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

#### 5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación final basada en: a) La elaboración de una propuesta, que demuestre la adquisición de las habilidades y competencias objeto de la materia, ante diferentes casos prácticos. b) La realización de una prueba teórica que podrá contener preguntas de desarrollo y/ o cuestiones de respuesta múltiple. Para superar la materia deberán aprobarse ambas partes. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.	0.0	0.0

#### NIVEL 2: Organización de empresas

##### 5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
6		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9

ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
<b>Lenguas en las que se imparte</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
Fundamentos de la Estructura Organizativa. Diseño de Procesos y Tareas. Factores de Contingencia. Diseño de Estructuras Organizativas. Formas Estructurales para la Competencia Global. Innovación y Cambio: El Rediseño Organizativo. Relaciones y Conflictos Interdepartamentales. Tecnología de la Información, Coordinación y Control Organizacional.		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito		
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión		
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante		
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas		
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
<b>5.5.1.5.2 TRANSVERSALES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS</b>		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos		
<b>5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<b>ACTIVIDAD FORMATIVA</b>	<b>HORAS</b>	<b>PRESENCIALIDAD</b>
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40

Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
<p>Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados</p>		
<p>Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.</p>		
<p>Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.</p>		
<p>Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.</p>		
<p>Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.</p>		
<p>Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.</p>		
<p>Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p>		
<p>Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.</p>		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PONDERACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PONDERACIÓN MÁXIMA</b>



La calificación final de la materia se obtiene de: a) La realización de una prueba teórica de la materia objeto de estudio. b) El estudio, análisis y propuesta de solución de diferentes casos prácticos de empresa, con el objeto de evaluar el grado de aprendizaje de las diferencias competencias y habilidades que se persiguen en esta materia. La primera parte descrita no podrá tener un peso superior al 75% del total.	0.0	0.0
<b>5.5 NIVEL 1: Prácticas en empresa</b>		
<b>5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1</b>		
<b>NIVEL 2: Prácticas en empresas.</b>		
<b>5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2</b>		
<b>CARÁCTER</b>	Prácticas Externas	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	9	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
	9	
<b>ECTS Semestral 4</b>	<b>ECTS Semestral 5</b>	<b>ECTS Semestral 6</b>
<b>ECTS Semestral 7</b>	<b>ECTS Semestral 8</b>	<b>ECTS Semestral 9</b>
<b>ECTS Semestral 10</b>	<b>ECTS Semestral 11</b>	<b>ECTS Semestral 12</b>
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No
<b>FRANCÉS</b>	<b>ALEMÁN</b>	<b>PORTUGUÉS</b>
No	No	No
<b>ITALIANO</b>	<b>OTRAS</b>	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
<b>5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>5.5.1.3 CONTENIDOS</b>		
Prácticas a realizar en una empresa y elaboración de una memoria de las mismas.		
<b>5.5.1.4 OBSERVACIONES</b>		
<b>5.5.1.5 COMPETENCIAS</b>		
<b>5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES</b>		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones		
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante		

CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
<b>5.5.1.5.2 TRANSVERSALES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS</b>		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas		
<b>5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<b>ACTIVIDAD FORMATIVA</b>	<b>HORAS</b>	<b>PRESENCIALIDAD</b>
Tareas autónomas. Otras actividades.	225	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PONDERACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PONDERACIÓN MÁXIMA</b>
La evaluación de las prácticas se obtiene de la media ponderada entre las dos calificaciones siguientes: - Evaluación de la Empresa: El tutor de la empresa valora el trabajo realizado por el alumno en el tiempo que ha estado colaborando con la empresa. Esta evaluación tiene un peso del 30%. - Evaluación del Tutor Académico ESIC: El tutor académico valora al alumno teniendo en cuenta el seguimiento e interés del alumno durante la práctica, la participación en las tutorías y reuniones con su tutor y la calidad de la memoria elaborada. Esta evaluación tiene un peso del 70%	0.0	0.0
<b>5.5 NIVEL 1: Trabajo fin de máster</b>		
<b>5.5.1 Datos Básicos del Nivel 1</b>		
<b>NIVEL 2: Trabajo fin de máster</b>		
<b>5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2</b>		
<b>CARÁCTER</b>	Trabajo Fin de Grado / Máster	
<b>ECTS NIVEL 2</b>	6	
<b>DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral</b>		
<b>ECTS Semestral 1</b>	<b>ECTS Semestral 2</b>	<b>ECTS Semestral 3</b>
	6	
<b>ECTS Semestral 4</b>	<b>ECTS Semestral 5</b>	<b>ECTS Semestral 6</b>
<b>ECTS Semestral 7</b>	<b>ECTS Semestral 8</b>	<b>ECTS Semestral 9</b>
<b>ECTS Semestral 10</b>	<b>ECTS Semestral 11</b>	<b>ECTS Semestral 12</b>
<b>LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE</b>		
<b>CASTELLANO</b>	<b>CATALÁN</b>	<b>EUSKERA</b>
Sí	No	No
<b>GALLEGO</b>	<b>VALENCIANO</b>	<b>INGLÉS</b>
No	No	No

FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
No existen datos		
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
Trabajo a realizar con el asesoramiento de un profesor tutor en el que se integrarán los conocimientos adquiridos en una o varias materias y cuya evaluación será efectuada por un tribunal.		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión		
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones		
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante		
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE3 - Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.		
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades		
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona- puesto.		
CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral		
CE9 - Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas		
CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas compartidas - tutorías.	10	30

Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	90	0
Tareas autónomas. Otras actividades.	50	0
<b>5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES</b>		
No existen datos		
<b>5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b>		
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PONDERACIÓN MÍNIMA</b>	<b>PONDERACIÓN MÁXIMA</b>
TFM: Se valorarán como mínimo los siguientes aspectos, cuyo peso individual no superará el 40% de la nota final: Presentación y claridad expositiva Practicidad y calidad del trabajo Capacidad de síntesis Capacidad crítica	0.0	0.0

## 6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS				
Universidad	Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
Universidad Miguel Hernández de Elche	Catedrático de Universidad	10	5	0
PERSONAL ACADÉMICO				
Ver Apartado 6: Anexo 1.				
6.2 OTROS RECURSOS HUMANOS				
Ver Apartado 6: Anexo 2.				

## 7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

## 8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS		
TASA DE GRADUACIÓN %	TASA DE ABANDONO %	TASA DE EFICIENCIA %
85	10	90
CODIGO	TASA	VALOR %
No existen datos		
Justificación de los Indicadores Propuestos:		
Ver Apartado 8: Anexo 1.		
8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS		
<p>Para medir la valoración de los programas, ESIC tiene diferentes mecanismos de control. Al margen de lo que se refleja en el siguiente punto de esta memoria podemos decir que en términos cualitativos la escuela cuenta con:</p> <p>En primer lugar el propio sistema didáctico del centro y del Programa Máster. Los/as estudiantes, a través de sus delegados/as, así como los Directores de Programa, mantienen una actitud permanente de impulso de la formación.</p> <p>El sistema de encuestas dirigidas a los/las estudiantes permite evaluar su grado de satisfacción con cada seminario y cada profesor/a, sobre los servicios comunes y generales, etc.</p> <p>En términos más generales, los resultados que la Escuela evalúa se refieren al aprendizaje, a la inserción laboral de sus egresados/as y a la satisfacción de los diferentes grupos de interés: en este último sentido profesores/as, alumnos/as, antiguos alumnos/as y personal no docente muestran en general niveles satisfactorios de motivación.</p> <p>Por último, una prueba empírica de los resultados, respecto de alumnos/as y antiguos alumnos/as, puede verse en el alto número de antiguos alumnos/as que ocupan puestos destacados en empresas y organizaciones, así como en la asistencia de una Asociación de Antiguos Alumnos numerosa y dinámica, que organiza múltiples actividades formativas, culturales, lúdicas, etc.</p> <p>Asimismo, ESIC cuenta con el procedimiento general para valorar el progreso y resultados de aprendizaje que se recoge en la Normativa de Progreso y Permanencia de los/as estudiantes de la UMH aprobada por el Consejo de Gobierno de la universidad en fecha de 12 de noviembre de 2009.</p> <p>Acuerdo de aprobación de la normativa sobre Condiciones de Progreso y Permanencia de los estudiantes de la universidad Miguel Hernández de Elche.</p> <p>Vista la propuesta que formulan la delegación general de estudiantes de la Universidad Miguel Hernández Elche y el vicerrector de estudiantes y extensión universitaria, el consejo de gobierno, reunido en sesión extraordinaria de 12 de noviembre de 2008, acuerda:</p> <p>Aprobar la normativa sobre Condiciones de Progreso y Permanencia de los estudiantes de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los siguientes términos:</p> <p>Normativa sobre Condiciones de Progreso y Permanencia de los Estudiantes de la Universidad Miguel Hernández de Elche</p> <p>Exposición de motivos:</p> <p>La ley orgánica de universidades 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades establece en su artículo 46: derechos y deberes de los estudiantes, apartado 3: las universidades establecerán los procedimientos de verificación de los conocimientos de los estudios. En las universidades públicas, el consejo social, previo informe del consejo de universidades, aprobará las normas que regulen el progreso y la permanencia en la universidad de los estudiantes, de acuerdo con los respectivos estudios.</p> <p>Asimismo, el derecho a la educación superior de los ciudadanos, obliga a la Universidad Miguel Hernández de Elche a proporcionar a sus estudiantes los medios materiales y humanos que, acorde con sus vías de financiación, le permitan ofertar una formación actualizada y de calidad, para la óptima inserción en la vida profesional y empresarial. Los estudiantes tienen a su vez la responsabilidad de obtener provecho de los medios que la sociedad pone a su disposición. Así, es misión de la universidad garantizar la cualificación académica de sus titulados y velar por la eficiente utilización de los recursos proporcionados por el conjunto de la sociedad.</p> <p>Las presentes normas que regulan las Condiciones de Progreso y Permanencia en la Universidad Miguel Hernández de Elche se basan en los objetivos formativos de: evitar en lo posible el fracaso escolar, fomentar la participación de los estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje y de evaluación e incentivar el interés del estudiante en las condiciones de su propio progreso educativo. igualmente estas normas buscan el equilibrio entre la responsabilidad y la flexibilidad, por lo que reconocen la importancia de alcanzar un rendimiento mínimo, accesible para cualquier estudiante responsable, sin caer en el rigor que impida considerar la excepcionalidad de los casos en que, por causa mayor, no se alcanza el mínimo requerido.</p> <p>Artículo 1.- Permanencia primer curso. Los estudiantes matriculados por primera vez de cualquier plan de estudios, deberán superar como mínimo 6 créditos ECTS para tener derecho a continuar cursando los mismos estudios en esta universidad. No obstante, en el caso de no superar ese mínimo, procederá una nueva matriculación en la misma titulación y en el mismo centro, por una sola vez y previa autorización del rector, si el estudiante acredita la existencia de una causa justificada.</p> <p>Artículo 2.- Criterio de progreso adecuado de los estudiantes. Los estudiantes están obligados a que tras la finalización del curso académico n-ésimo cred_sup_(n) sea mayor o igual que cred_min_(n), siendo: cred_sup_(n) (créditos superados por el estudiante hasta el año n-ésimo): tras finalizar cada año académico se calculará el total de créditos ECTS su-</p>		

perados por el estudiante durante ese curso académico n-ésimo. A dicha cantidad se le sumará los créditos superados por el estudiante hasta el año anterior. Es decir:  $cred\_sup\_n = total\ de\ créditos\ superados\ durante\ el\ año\ n-ésimo + cred\_sup\_n-1$ .  $cred\_min\_n$  (créditos mínimos exigidos al estudiante en el año n-ésimo): tras finalizar cada curso académico se calculará para cada estudiante el mínimo entre 30 créditos ECTS o el 50% del total de créditos ECTS matriculados durante el curso académico n-ésimo. Dicho mínimo permite valorar adecuadamente el progreso de los estudiantes a tiempo parcial. a dicha cantidad se le sumará los créditos mínimos exigidos en el año anterior al estudiante. Es decir:  $cred\_min\_n = mínimo\ (30\ ects,\ 50\% \text{ del total de créditos ects matriculados}) + cred\_min\_n-1$ . Se define como  $cred\_min_1 = 6\ ECTS$ . Los reconocimientos y transferencias de créditos no contabilizarán para el cálculo de los créditos mínimos exigidos al estudiante en el año n-ésimo ni para el cálculo de créditos superados por el estudiante en el año n-ésimo.

Artículo 3. Consecuencias de no superar el criterio de progreso adecuado.

Los estudiantes que incumplan el criterio de progreso adecuado previsto en el artículo 2 deberán abandonar los estudios correspondientes, pudiendo a tal efecto:

- iniciar otros estudios universitarios en esta u otra universidad, con sujeción al procedimiento general de ingreso legalmente establecido.
- transcurridos tres años desde el abandono, continuar con los estudios que hubieran iniciado, considerando los créditos superados hasta la fecha como créditos reconocidos a los efectos de la aplicación del artículo 2.

Artículo 4.- Estudiantes procedentes de otras universidades.

- el expediente académico de los estudiantes procedentes de otras universidades que soliciten plaza en la Universidad Miguel Hernández de Elche, habrá de cumplir el criterio de progreso adecuado establecido en esta normativa para poder ser admitidos.
- los estudiantes que hayan abandonado los estudios en otra universidad, en aplicación del régimen de permanencia establecido en aquella y no cumplan el criterio de progreso adecuado previsto en el artículo 2, se les aplicará el artículo 3 de esta normativa.

Artículo 5.- Anulación de matrícula por causa de fuerza mayor.

- El Rector, a petición del interesado, podrá resolver la anulación parcial o total de la matrícula, solamente si el estudiante acredita fehacientemente causa de fuerza mayor que le impida o le haya impedido presentarse a las evaluaciones correspondientes.

Artículo 6.- Aplicación de la presente normativa.

Esta normativa será de aplicación a todos aquellos estudiantes que inicien estudios en el marco del real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Disposición adicional.

- El Rector presentará anualmente al consejo social un informe sobre el desarrollo y aplicación de esta normativa, en el que se deberán valorar los efectos derivados de la misma.
- la Universidad Miguel Hernández de Elche proporcionará los medios que estime adecuados para que el estudiante pueda conocer en cualquier momento, y muy especialmente en el de la matrícula, la situación académica en el marco de esta normativa.

Disposición final.

Se autoriza al Rector para el desarrollo administrativo de esta normativa.

## 9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

ENLACE	<a href="http://www.esic.es/valencia/area_postgrado.php?lang=E">http://www.esic.es/valencia/area_postgrado.php?lang=E</a>
--------	---

## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

<b>10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	
CURSO DE INICIO	2011
Ver Apartado 10: Anexo 1.	
<b>10.2 PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN</b>	
No procede.	
<b>10.3 ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN</b>	
CÓDIGO	ESTUDIO - CENTRO

## 11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

<b>11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO</b>			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
21660090R	MARIA DEL CARMEN	ACOSTA	BOJ
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Alicante/Alacant	Elche/Elx
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
master@umh.es	689580072	966658799	Vicerrectora de Estudios
<b>11.2 REPRESENTANTE LEGAL</b>			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
21660090R	MARIA DEL CARMEN	ACOSTA	BOJ
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Alicante/Alacant	Elche/Elx

EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
master@umh.es	689580072	966658799	Vicerrectora de Estudios
El Rector de la Universidad no es el Representante Legal			
Ver Apartado 11: Anexo 1.			
11.3 SOLICITANTE			
El responsable del título no es el solicitante			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
74195077K	MARÍA DEL CARMEN	LÓPEZ	RUIZ
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Alicante/Alacant	Elche/Elx
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
master@umh.es	689580072	966658799	Directora Servicio Gestión de Estudios

## Apartado 2: Anexo 1

**Nombre** :Informe de alegaciones y Punto 2 Justificación.pdf

**HASH SHA1** :83CBFD35D3EBD053F073D4C326F43F67FD7A6507

**Código CSV** :321823198977060486047836

Ver Fichero: Informe de alegaciones y Punto 2 Justificación.pdf



#### **Apartado 4: Anexo 1**

**Nombre :** Punto 4. Sistemas de información.pdf

**HASH SHA1 :**9E7FDA83D75F68895BC6639AEA77491E40B15C56

**Código CSV :**45883667286869692684090

**Ver Fichero:** Punto 4. Sistemas de información.pdf

## **Apartado 5: Anexo 1**

**Nombre :**Nuevo Anexo 5. Descripción del Plan de Estudios.pdf

**HASH SHA1 :**9E4421060889C5D54E3B310F9A501C827E3860E4

**Código CSV :**314438303271037675856983

**Ver Fichero:** Nuevo Anexo 5. Descripción del Plan de Estudios.pdf

## **Apartado 6: Anexo 1**

**Nombre :** Punto 6 Personal Académico.pdf

**HASH SHA1 :** 522EC3FF92FA9D6DBD00A3FF3FAA98BBF83A7D42

**Código CSV :** 45883682740267647941865

**Ver Fichero:** Punto 6 Personal Académico.pdf

## **Apartado 6: Anexo 2**

**Nombre :**Nuevo Anexo 6.2.pdf

**HASH SHA1 :**DC22733D4743CCFD57137A319274EEEEFF13F62CD

**Código CSV :**314370711132140218083819

**Ver Fichero:** Nuevo Anexo 6.2.pdf

## **Apartado 7: Anexo 1**

**Nombre :**Punto 7. Recursos Materiales.pdf

**HASH SHA1 :**E482FC888DC9D5A327EB43649DF70B17D0CAF3E5

**Código CSV :**45883699247082963894813

**Ver Fichero:** Punto 7. Recursos Materiales.pdf

## **Apartado 8: Anexo 1**

**Nombre :** Punto 8 Máster U. Dirección de personas y desarrollo organizativo.pdf

**HASH SHA1 :** 8A64AF414B5E5612CFBB3C83B73004A275F06B81

**Código CSV :** 44478977296018005267343

**Ver Fichero:** Punto 8 Máster U. Dirección de personas y desarrollo organizativo.pdf

## **Apartado 10: Anexo 1**

**Nombre :** Punto 10. Máster U. Dirección de personas y desarrollo organizativo.pdf

**HASH SHA1 :**4BDCBF75475961CE28EEAFA15D22E26B0703FC91

**Código CSV :**44478989168740364948553

**Ver Fichero:** Punto 10. Máster U. Dirección de personas y desarrollo organizativo.pdf

## **Apartado 11: Anexo 1**

**Nombre** :Delegación de firma VR Estudios.pdf

**HASH SHA1** :03DEEA4CE487C30AD2B29666985448FFAC43B6BA

**Código CSV** :314042545301886387949947

**Ver Fichero**: Delegación de firma VR Estudios.pdf



