Universidad de Huelva
Vicerrectorado de Investigación, Posgrado y Relaciones Internacionales

Universidad Internacional de Andalucía

MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS POR LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA Y LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

MEMORIA PARA LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN

Aprobada en Junta de Facultad de Ciencias del Trabajo el 3 de diciembre de 2015

Modificada tras Informe de Evaluación de la Comisión de Posgrado de la UHU celebrada el 15 de diciembre de 2015

Modificada tras Informe provisional de Evaluación de la solicitud para la verificación de un Título Oficial emitido por la Agencia Andaluza del Conocimiento de la Consejería de Economía y Conocimiento de la Junta de Andalucía el 19 de abril de 2016.

Modificada tras Informe Favorable sobre la propuesta de modificación del Título Oficial emitido por la Agencia Andaluza del Conocimiento de la Consejería de Economía y Conocimiento de la Junta de Andalucía el 30 de julio de 2018.

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

Nivel académico	Máster
Denominación del título	Máster Interunivesitario en Dirección y Gestión de Personas por la Universidad Internacional de Andalucía y Universidad de Huelva Interuniversity Master in People Management
Denominación corta	MIDYGP

Título conjunto *(Señalar lo que proceda)*	**No**		**Sí**	x

Rama de conocimiento *(Seleccionar la que corresponda)*	Ciencias Sociales y Jurídicas

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la UNESCO Consultar códigos ISCED	**ISCED 1**		**ISCED 2**	

Habilita para profesión regulada *(Señalar lo que proceda)*	**No**	x	**Sí**		*En caso afirmativo indicar resolución o norma*

Especialidades	No se contemplan especialidades

1.2. DITRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (ECTS)

Créditos obligatorios	42	**Créditos optativos** *Indicar el nº de créditos optativos que debe cursar el estudiante y no el nº total de créditos optativos ofertados en el plan de estudios.*	0
Prácticas externas *En caso de orientación profesional, es recomendable que contemplen prácticas externas con al menos 12 ECTS*	12	**Trabajo Fin de Máster** *En caso de orientación investigadora, se recomienda al menos 12 ECTS.*	6
Complementos formativos		**CRÉDITOS TOTALES**	60

1.3. UNIVERSIDADES Y CENTROS

Universidades participantes *(sólo en caso de un título conjunto)*	*Universidad Internacional de Andalucía* *Universidad de Huelva*
Centros de impartición *(en caso de títulos conjuntos interuniversitarios indicar todos los centros)*	Universidad Internacional de Andalucía. Campus Santa María de la Rábida.
Facultad o Centro Responsable del Título	Oficina de Posgrado (Universidad Internacional de Andalucía) Facultad de Ciencias del Trabajo (Universidad de Huelva)

1.3.1. TIPO DE ENSEÑANZA

Tipo de enseñanza *(Señalar lo que proceda)*	**Presencial**		**Semipresencial**	*X*	**A distancia**	

1.3.2. PLAZAS DE NUEVO INGRESO

Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas en el 1º año de implantación Distribución por universidades: UNIA: 20 UHU:10	**30**
Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas en el 2º año de implantación Distribución por universidades: UNIA: 20 UHU:10	**30**

1.3.3. ECTS DE MATRÍCULA NECESARIOS según curso y tipo de matrícula

A continuación, se reproducen los requisitos y las Normas de Permanencia de las Universidad de Huelva.

	Tiempo completo		**Tiempo parcial**	
	ECTS matrícula mínima	ECTS matrícula máxima	ECTS matrícula mínima	ECTS matrícula máxima
PRIMER CURSO	*60*	*60*	*5*	*27*
RESTO DE CURSOS	*0*	*0*	*33*	*22*

Normas de permanencia
El Master Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas por la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad de Huelva, adoptará la normativa de permanencia vigente en la Universidad de Huelva, al momento de formalizar el alumno su matrícula, según viene establecido en el convenio entre ambas universidades.

http://www.uhu.es/mastersoficiales/documentos/reglamento_MO.pdf

1.3.4. LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

Castellano	x	**Inglés**		**Otras** *(especificar)*	

2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Este apartado deberá salvarse en formato pdf y adjuntarse en la aplicación

2.1. JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO: INTERÉS ACADÉMICO, CIENTÍFICO Y/O PROFESIONAL

- *Objetivos generales del título y adecuación con los objetivos estratégicos de la Universidad*

El título que presentamos para su acreditación está diseñado para preparar a los actuales y futuros profesionales socialmente responsables del área de recursos Humanos, mediante la especialización de conocimientos y el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias que permitan asumir con éxito las funciones requeridas por las complejas organizaciones del Siglo XXI.

Una buena parte de los programas de formación que se ofrecen en la actualidad, y que se denominan, no por casualidad, de "Recursos Humanos", se concentran en la enseñanza de aspectos tácticos y operativos de la dirección de personas en las organizaciones. Los egresados de estos programas están generalmente bien capacitados para llevar el "día a día" de las actividades en departamentos de Recursos Humanos. Dichas actividades suelen incluir labores tales como la contratación y despido de personal, la gestión de nóminas, negociación de convenios laborales, etcétera.

Si se limitan las funciones de un profesional de la dirección de personas a actividades de carácter operativo, no debe resultar extraño que, a día de hoy, los departamentos de dirección de personas sigan sin tener toda la relevancia estratégica que las empresas requieren. Más aún, parece natural que, cada vez con mayor frecuencia, muchas de las tareas citadas en el párrafo anterior sean realizadas, de manera externalizada, por gabinetes especializados. La subcontratación de los servicios vinculados a la gestión de personas no debe ser únicamente entendida como una consecuencia de los esfuerzos de las empresas por minimizar sus costes; antes bien es, ante todo, una prueba evidente de la escasa consideración estratégica que tiene esta área de la empresa.

Sin embargo, hoy contemplamos un necesario cambio de paradigma en la dirección y gestión de las organizaciones, consecuencia del nuevo modelo empresarial que tendrá necesariamente que imponerse a nivel nacional. Este nuevo paradigma implica una nueva forma de dirigir empresas, y por ende, de las personas, que al final de cuentas, son las que constituyen la empresa.

Los programas formativos en dirección de personas deben priorizar el papel estratégico de las mismas en las organizaciones. Solo así, los departamentos de dirección de personas añadirán verdadero valor competitivo a sus empresas. Y esta es nuestra intención con este nuevo Master Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas.

Un cambio de enfoque, desde la "gestión de los recursos humanos" a la "dirección de las personas", necesita de algo más que de un simple cambio de nombre. Por ello hemos diseñado un programa con unas características esenciales, en nuestra opinión el alumno deberá ser capaz de diseñar y llevar a cabo las políticas y procesos de reclutamiento y selección, formación y desarrollo, compensación y relaciones laborales de una organización, pero además tiene que tener una visión global del entorno y una visión estratégica del negocio para poder alinear la Dirección de Personas con los objetivos de la organización (entorno económico y legal, dirección estratégica, gestión estratégica de personas, gestión por competencias), conocerá las tendencias dentro del sector, la nueva función de dirección de personas, y las herramientas necesarias para efectuar una adecuada evaluación y desarrollo de las personas que formen parte de su equipo, que tendrán un carácter eminentemente

práctico.

Para lograr el objetivo anterior, se propone una estructura de contenidos y un conjunto de metodologías que proporciona al estudiante del Máster, un conocimiento alto sobre los aspectos más relevantes que conforman la función de los directivos de las empresas vinculados al área de los recursos humanos. La formación que se proporciona a los estudiantes del Máster Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas se centra tanto en materias globales y transversales como específicas, que serían de carácter virtual. Ya que el valor añadido que también pretendemos aportar con el Máster es responder a las necesidades de flexibilidad horaria, de ubicación geográfica, de interactividad y con el consiguiente componente práctico de las asignaturas al final del período docente virtual a través de talleres y prácticas de inserción profesional.

Pretendemos dar oportunidades de formación a personas que por problemas de horarios, de distancia geográfica o de conciliación familiar no pueden acudir de forma continua al campus universitario de forma presencial, para formarse o completar su formación.

Los objetivos formativos del Máster Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas se adaptan a los objetivos generales que para el ámbito de la educación de posgrado, se encuentran recogidos R.D. 861/2010 de 2 de julio, por el que se modifica el R.D. 1393/2007 de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de enseñanzas universitarias. Y, sin olvidar, que en la formación del alumno se tendrán en cuenta el respeto y la promoción de los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades, la no discriminación de personas con discapacidad y la cultura de paz y de valores democráticos. Todo ello, en el marco establecido por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de Fomento de la Educación y la Cultura de la Paz; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Conscientes de la necesidad de ofrecer una formación especializada que responda a las necesidades formativas del mercado actual, el Máster se orienta a todas aquellas personas que quieren potenciar sus conocimientos y habilidades en el ámbito de la dirección y gestión de personas. Con ello proporcionaremos a las empresas, profesionales con las competencias necesarias para desarrollar trabajos de alta calidad tanto en el ámbito de la dirección en general, y específicamente en la de la Dirección y Gestión de Personas.

En este caso, el evidente interés del tema está respaldado por un profesorado con una alta cualificación docente e investigadora, con una acreditada experiencia en el campo de los estudios de posgrado, y con una extensa trayectoria profesional.

Las universidades participantes en el Máster pretenden mantener abierta la posibilidad de una formación avanzada y moderna en la dirección y gestión de personas, y nace con la voluntad de satisfacer la demanda de estudios de posgrado por parte de un alumnado que tiene que desplazarse para cursar un programa con este perfil exclusivamente profesional, puesto que ninguna universidad andaluza lo posee, y que además se pretende hacer efectiva una necesidad sentida y admitida por los egresados de las titulaciones vinculadas fundamentalmente a las ciencias sociales, sin ser excluyentes otras áreas dada la transversalidad de la materia.

Pero también se satisface una demanda nacional e internacional (particularmente la del continente latinoamericano) que procede de alumnos que en su mayoría están ubicados laboralmente (profesores, profesionales) o que por sus escasos recursos no pueden permanecer un largo tiempo en España.

En definitiva, el objetivo es configurar un programa innovador, tanto por los contenidos como por el proceso de enseñanza-aprendizaje, con un formato semipresencial que constituye hoy en día una apuesta de futuro y una herramienta para contrarrestar los problemas que la movilidad internacional suele plantear a los alumnos de programas de master con un perfil

profesional.

Interés profesional

Las personas constituyen uno de los principales activos de cualquier organización, lo que hace cada vez más necesaria la profesionalización de los responsables de los recursos humanos. Hace unas décadas la dirección y gestión de personas se ceñía a la administración de personal (gestión de nóminas y beneficios, contratos y regulaciones laborales). Su contribución al logro de los objetivos estratégicos de las organizaciones no era cuestionable; simplemente no existía. Hoy día se hace imprescindible contar con personal cualificado. El estudio elaborado por UNIVERSIA en 2015 destaca que una de las materias de postgrado más demandadas son los másteres profesionales en recursos humanos y gestión del talento. Otro estudio realizado por Adecco, destaca que los posgrados más demandados por las corporaciones españolas son entre otro los másteres en Recursos Humanos, ya que entienden que una de las claves del éxito de cualquier empresa es su grupo humano, de ahí la importancia de contar con profesionales capaces de descubrir en los candidatos las cualidades necesarias para impulsar a las empresas. Es evidente que los recursos de mayor valor para las empresa son las personas, y la consecución de ventajas competitivas, depende en buena medida de la capacidad que tengan las empresas para atraer y retener esos recursos, es por ello que en el paradigma actual el valor que poseen las personas en las organizaciones se ha incrementado hasta llegar a considerarse el elemento que puede diferenciar competitivamente a una empresa respecto de su competencia.

Por otro lado, estamos sometidos constantemente a nuevos retos empresariales y nuevas demandas profesionales que determinan esta oferta formativa que se enmarca en el protagonismo de las personas dentro de la organización , como factor determinante de la competitividad de las empresas, el desarrollo económico y social, los avances y las transformaciones en el mercado de trabajo, cambios en la legislación laboral, la libre circulación de los trabajadores…etc. Requiere la formación de expertos en el ámbito de la Dirección y Gestión de Personas y la preparación de profesionales competentes en los diferentes contextos de las relaciones entre la persona y las empresas en el ámbito laboral.

Es por tanto, que la orientación del título es profesional, y el programa pretende formar a los alumnos para el desempeño de las tareas de Dirección y Gestión de personas dentro de las organizaciones desde una nueva perspectiva, el nuevo papel que juegan las personas en las organizaciones, visión que no está reñida con las consideraciones de eficacia y eficiencia que deben regir la supervivencia y desarrollo de toda empresa.

Adicionalmente, el Máster incluye además del período de formación teórica virtual, cinco talleres prácticos y un período de prácticas, con el que se pretende que el alumno pueda poner en práctica los conocimientos y competencias desarrollados a lo largo del período de docencia. Al finalizar el Máster, el alumno habrá adquirido una formación sólida, pragmática y flexible que le capacita para abarcar el amplio rango de decisiones directivas en el área de la Dirección y Gestión de Personas. Y, adicionalmente habrá desarrollado las siguientes competencias de carácter transversal: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y negociación. Finalizando su formación con el diseño y planificación de su propia carrera profesional y marca personal.

En el ámbito de los convenios con empresas e instituciones, el programa tiene acuerdos de colaboración con empresas e instituciones como: Compañía Española de Petróleos, SA (CEPSA), Talleres Mecánicos de Sur SA (TAMESUR), Instituto Andaluz de Tecnología (IAT), Grupo Iturri, Grupo Edimar, Leroy Merlin, S.L.U., Unión Salazonera SA (USISA), Persan S.A., Carrefour S.A, DETEA, Atlantic Copper, Fresón de Palos, Aguas de Huelva S.A., Foncaservi, S.L., Caja Rural del Sur, Plásticos Erum, entre otros.

Es importante destacar que el título propuesto está avalado por la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE), existiendo un compromiso por la misma de hacer socios durante un año a los estudiantes del Máster que se propone, lo que supone para el alumnado un contacto directo con profesionales de la función de gestión de personas, tendrán acceso a las jornadas, seminarios y otras actividades que realiza AEDIPE para que

estén al día con las novedades que van surgiendo en el área de Dirección y Gestión de Personas, etc.

Experiencias anteriores:

Un indicio adicional del interés del título propuesto lo ofrece la experiencia que tiene la Universidad Coordinadora del título, **la Universidad Internacional de Andalucía**, con el Máster Propio en Dirección y Gestión de Personas de 60 ECTS, que se impartió como título propio desde 2011 hasta 2014 con una oferta anual de 20 plazas, y desde su lanzamiento mantuvo una demanda estable de alumnos, procediendo de distintas titulaciones, incluyendo egresados de Administración de Empresas, Psicología, Derecho, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, INEF, Ingeniería Industrial y surgió para dar respuesta a la necesidad social de formación de licenciados para las labores de Dirección y Gestión de Personas en los departamentos de personal de las organizaciones andaluzas. El citado Máster ha contado con algo más de 60 egresados en la actualidad que en estos momentos cuentan con puestos de trabajo de responsabilidad los Departamentos de Personal, tales como, Leroy Merlin, Mercadona, Dopp Consultores, Caja Rural del Sur, etc. Si por algo se caracterizan los estudios en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es por la versatilidad en cuanto a las salidas profesionales, y no podría ser menos un master que especializa a los futuros alumnos en los aspectos vinculados a la dirección, y en especial en un campo hoy en expansión en cuanto a su importancia estratégica como es el de los Recursos Humanos o la Dirección y Gestión de Personas. Es por ello que el grado de inserción laboral de los alumnos de las promociones cursadas hasta la fecha del Master Propio en Dirección y Gestión de Personas se acerca al 100 por cien.

En el caso de la **Universidad de Huelva** en la actualidad se ofertan los Títulos de Experto Universitarios en Gestión de personas y en Gestión de conflictos y mediación laboral.

En el ámbito de los grados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como en el de Administración y Dirección de Empresas (impartidos por la Facultad de Ciencias del Trabajo y Facultad de CC. Empresariales), incluso podemos incluir Derecho, dada la transversalidad de este Máster, existen escasas opciones de posgrados que nada tienen que ver con esta área, y los alumnos interesados se tienen que desplazar a otras universidades del resto de España.

En el ámbito de la docencia, el Máster acoge a profesores de las Universidades de Sevilla, Pablo de Olavide, Universidad de Valencia, Universidad de Huelva, Deusto Business School, y profesionales del Instituto Andaluz de Tecnología, Grupo Iturri, Dopp Consultores, La Caixa, Detea, Garrigues, Casares and Vaugham, Heineken España, Cecofar, entre otros.

El Master Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas se adecúa ajustadamente a los **objetivos estratégicos de las universidades participantes, no sólo por la apuesta** que supone en la enseñanza semipresencial, objetivo programático de todo el sistema universitario andaluz, sino por la capacidad de mejora de la inserción profesional de los jóvenes (sin dejar de un lado la formación integral de la persona, ya que los futuros titulados no sólo deben prepararse para tareas presentes , sino también anticiparse y proponer innovaciones) , hay que tener en cuenta que la tasa de desempleo en España en los últimos años ha afectado a toda la población, pero sobre todo a las personas jóvenes, y en España este aumento supera los aumentos registrados en la OCDE y en la UE21 en todos los niveles educativos. Ambas universidades participantes no ignoran las necesidades de la sociedad y del sector productivo y desde esta segunda perspectiva tiene gran sentido que haya un interés renovado en las últimas décadas sobre los resultados que los egresados y egresadas de las universidades tienen en el mercado de trabajo. De las múltiples funciones , que se derivan de las relaciones universidad-sociedad, se destaca la de capacitar al alumnado para el desempeño de una profesión. Entendemos que si el grado de excelencia de una institución de enseñanza superior depende, entre otros elementos, del cumplimiento de sus metas y de que éstas se adecuen a las necesidades sociales de un determinado contexto y en un momento dado, la inserción de los titulados en el mercado de trabajo será uno de los criterios de calidad de las universidades.

Por todas estas razones, consideramos que es de gran interés para la sociedad por su perfil profesional, ya que existe una **amplia demanda potencial del título**, tanto entre alumnos

andaluces como españoles y extranjeros, particularmente latinoamericanos y tanto de alumnos egresados de los grados relacionados con esta materia como de otras, dada su transversalidad, así como profesionales interesados en mejorar su empleabilidad. Además de los titulados superiores en las áreas afines, en el diseño del programa se ha tenido también en cuenta la existencia de una demanda de estudios en Dirección y Gestión de Personas por parte de profesionales ya insertados en el mundo laboral y que desean hacer compatible el desempeño de su puesto de trabajo con el formato de este Máster que se propone.

Esta previsión de la demanda se ve reforzada por ser un Máster Interuniversitario, por la competitividad del Máster en su formato y diseño de contenidos, así como la inexistencia de este formato comparable en Andalucía y resto de España. En el caso de las universidades participantes no se oferta ningún master oficial de similares características.

Además la función de liderazgo que la UNIA ejerce sobre el Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida hace previsible una elevada demanda de este Máster entre el alumnado procedente de universidades de América Latina y el Caribe.

Desde este punto de vista, y con carácter general, el formato semipresencial amplía, además, objetivamente, el espectro de demanda potencial del Máster; no sólo entre los graduados recién egresados de las universidades que participan en el mismo que quieran continuar su formación, sino entre antiguos titulados ya insertos, o no, en el mercado laboral, para quienes este tipo de oferta, por su flexibilidad y tan marcadamente profesional, supone una posibilidad de completar o continuar su formación.

Finalmente, este Máster, considera muy factible la captación del alumnado iberoamericano, que viene demostrando desde hace ya algún tiempo receptividad creciente a este tipo de formación que tiene una oferta más limitada en sus países. Una dimensión similar, aunque lógicamente más reducida, podría replicarse en otros espacios externos, como los de Marruecos. En este último país, por ejemplo, algunas universidades, como la Abdelmalek Esaädi (de Tánger-Tetuán), ubicada en los territorios del antiguo protectorado español, aún conserva una elevada población estudiantil con conocimiento de la lengua castellana. La situación se repite también en Universidades como la Ibn Zohr de Agadir o la Sidi Mohamed Ben-Abdellah de Fes, en las que la formación en español como tercera lengua (tras el francés y el marroquí como lenguas cooficiales) son una realidad en aumento. El perfil de proyección internacional que la mayor parte de los profesores participantes presentan en sus carreras investigadoras, docentes y profesionales facilitará, sin duda, la difusión de este Máster fuera de nuestras fronteras y posiblemente favorezca en un futuro la firma de convenios interuniversitarios de carácter internacional para favorecer el acceso y matriculación de los alumnos.

Relación de la propuesta con el entorno *socioeconómico y productivo del entorno (mercado laboral, situación de la I+D+i en el sector académico y profesional)*

El Máster Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas pretende formar a profesionales, completando así la formación profesional de los graduados que se forman en nuestras Universidades para que puedan optar con más garantías de éxito a las ofertas de empleo que salen en el mercado laboral en España, Latinoamérica y Europa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, por su estructura y contenidos, este Máster ofrece también una preparación muy completa para otros perfiles ajenos a las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas, de forma que puede aumentar sus capacidades y competencias en orden a mejorar sus índices de empleabilidad. Así pues, este Máster ofrece una formación especializada en el ámbito de la Dirección y Gestión de Personas, pero con interés también para toda persona que tenga entre sus intereses liderar grupos de trabajo. Empresas, instituciones públicas, organismos internacionales, ONG's, son cada vez más conscientes del enorme valor de emplear a personas bien formadas en este campo, ya que entienden que las personas son el principal valor de las empresas.

Al tratarse de un Máster semipresencial, la consecución de estas competencias necesariamente tiene que ser planteada en términos geográficos amplios, pues, como ya se

ha indicado, no sólo se aspira a formar un alumnado procedente de Andalucía, sino también del resto de España, Europa o Iberoamérica.

Sin ánimo de ser exhaustivos, sintetizaremos los puntos que constituyen la mayor fortaleza del título que se propone, que lo diferencia de la mayoría de la oferta revisada:

- Es el único Master Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas semipresencial (50 % virtual), con una presencialidad centrada en cinco talleres eminentemente prácticos e impartidos por profesionales de reconocido prestigio (originalidad).
- En el Sistema Universitario Andaluz, es el único Máster con prácticas curriculares obligatorias, talleres orientados a la mejora de la empleabilidad del alumnado, con un interés estratégico de favorecer la inserción profesional de los jóvenes.
- Está dirigido a una población de egresados básicamente de España, Portugal y Latinoamérica, siendo una oferta intercultural, en el que la Universidad Internacional de Andalucía con su amplia e innovadora experiencia en el uso de las plataformas virtuales de docencia (evidenciada con el desarrollo durante los últimos años de dos Másteres Oficiales –uno de Energías fotovoltaicas y otro de Actividad Física y Salud (este último reacreditado), totalmente además en formato on-line y otros muchos semipresenciales) resulta un valor añadido de gran importancia.
- Es un master muy atractivo para estudiantes procedentes de otros países, especialmente los nombrado en el punto anterior, donde existe poca formación especializada en este campo. En este sentido el liderazgo de la Universidad Internacional de Andalucía en el seno del Grupo La Rábida (red universitaria conformada por unas setenta universidades iberoamericanas) augura un ámbito de difusión y captación de alumnos verdaderamente relevante.
- La posibilidad de contar con una plantilla de profesionales del mundo laboral especialistas en dirección de personas, lo que evidencia la orientación claramente profesional de este master.
- Y, por último, conforma profesionales egresados universitarios preparados para actuar en el mundo laboral, al tiempo que promueve la responsabilidad y el compromiso social del mismo (aumento de la empleabilidad del posgraduado), facilitando al alumnado la incorporación al mercado laboral.

EN SU CASO, NORMAS REGULADORAS DEL EJERCICIO PROFESIONAL

En el caso de que el título habilite para el acceso al ejercicio de una actividad profesional regulada en España, se debe justificar la adecuación de la propuesta a las normas reguladoras del ejercicio profesional vinculado al título, haciendo referencia expresa a dichas normas.

No procede habilitación profesional

2.2. REFERENTES EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD PROPONENTE QUE AVALEN LA ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA A CRITERIOS NACIONALES O INTERNACIONALES PARA TÍTULOS DE SIMILARES CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS

Incluir una relación de referentes externos (planes de estudio de otras universidades, informes de colegios profesionales, organizaciones empresariales, cartas de apoyo de expertos internacionales, etc.) que justifiquen o avalen el interés académico, científico y/o profesional de la propuesta, y explicar en qué aspectos (competencias, contenidos, actividades formativas, etc.) converge el plan de estudios propuesto con los referentes consultados.

Para el diseño de este Máster, tanto en lo relativo a su estructura como a su formato y sus contenidos, se ha seguido un proceso previo de conocimiento exhaustivo de la oferta en Másteres similares que se puede encontrar en la actualidad tanto a escala internacional como a escala nacional. Este conocimiento exhaustivo de la oferta existente ha permitido detectar qué campos de la oferta académica quedaban por cubrir, pero también qué Másteres podían servir como modelos al presentar una estructura y unos contenidos innovadores, así como unas

tasas de éxito elevado.
Las tres conclusiones principales fueron:

1. Predominio de una oferta masiva en másteres presenciales, que hacía muy oportuno optar por un formato semipresencial.
2. Predominio de una oferta generalista y muy tradicional, con poca orientación profesional.
3. Escasa oferta de másteres de carácter interuniversitario, lo cual hacia depender los contenidos temáticos de las trayectorias investigadoras de los profesores de una sola universidad. Esto planteó la conveniencia de construir un Máster interuniversitario, que aprovechara la especialización y complementariedad de un amplio profesorado, reconocido no sólo por su experiencia investigadora y docente, sino por la experiencia profesional a nivel nacional e internacional.
4. Escasa oferta de másteres oficiales en la Comunidad Autónoma Andaluza, todos con carácter presencial y en ningún caso las prácticas curriculares obligatorias.

Referentes internacionales evaluados:

A nivel europeo hay una variedad considerable de másteres en dirección de recursos humanos con énfasis en los aspectos estratégicos de la dirección de personas. De entre ellos, caben destacar por su especialización en dirección estratégica de recursos humanos, los programas ofertados por la London School of Economics, Cranfield University, la London South Bank University, y el King's College en el Reino Unido, o los ofertados por la Universidad de Tilburg, la Universitá de Bocconi en Milán y el impartido por ocho escuelas de negocios europeas: University of Bamberg, Helmut-Schmidt-University, University of the Federal Armed Forces, Hamburg, Lyon Graduate School of Business, Radboud University Nijmegen, Vlerick Business School, Luiss Business School Rome**,** Riga International School of Economics and Business Administration) que imparte formación en el contexto de administraciones públicas con módulos sobre instituciones europeas.

Principales másteres en Recursos Humanos Ofertados en Europa*:*

- MSc Human Resource Management (London School of Economics)

http://www.lse.ac.uk/management/programmes/msc/human-resources-and-organisations/home.aspx

- Executive MSc in International Human Resource Management (Cranfield University)

http://www.som.cranfield.ac.uk/som/p638/Programmes-and-Executive-Development/MSc/International-Human-Resource-Management

- MSc Human Resource Development (London South Bank University)

http://www.lsbu.ac.uk/courses/course-finder/human-resource-management

- MSc Human Resource Management and Organizational Analysis (The Kings College London)

http://www.kcl.ac.uk/study/postgraduate/taught-courses/human-resource-management-and-organisational-analysis-msc.aspx

- MSc in Human Resource Studies (Tilburg University)

https://www.tilburguniversity.edu/education/masters-programmes/human-resource-studies/program/

- Master Universitario Organizzazione e Personale (Universitá Bocconi)

http://www.sdabocconi.it/it/master-specialistici-full-time-executive/emshrm

- Master Programme in European Human Resource Management (University of Bamberg, Helmut-Schmidt-University, University of the Federal Armed Forces, Hamburg, Lyon Graduate School of Business, Radboud University Nijmegen, Vlerick Business School, Luiss Business School Rome**,** Riga International School of Economics and Business Administration)

http://www.ehrm.de/

Referentes nacionales evaluados:

Finalmente hay que señalar que en el contexto nacional existen variedad de estudios de posgrado sobre dirección de recursos humanos, dirección de personas etc. Todo ello ocurre por tratarse de un sector con un gran potencial existe una variada oferta educativa al respecto, pero son pocos los centros que proporcionan estudios con relevancia y prestigio académico y acreditados. En concreto, escasea la oferta oficial centrada en la dirección de personas y la dirección estratégica de los Recursos Humanos con un perfil profesionalizante. Ahora bien, un número considerable de programas oficiales que se imparten en España están promovidos por departamentos de psicología y, por lo tanto, dan poca importancia a los aspectos de gestión, a diferencia del que aquí se propone.

Alguno de los másteres que se ofertan en España (propios y oficiales) y que hemos consultado son:

- IMF Bussines School
http://www.imf-formacion.com/masters-profesionales/master-recursos-humanos

- Universidad Europea
http://madrid.universidadeuropea.es/estudios-universitarios/master-universitario-en-direccion-y-gestion-de-recursos-humano
- Universidad de Sevilla
http://www.us.es/estudios/master/master_M087
- Universidad de Málaga
http://www.masterrecursoshumanos.uma.es/
- Universidad de Cádiz
https://posgrado.uca.es/master/recursoshumanos
- Universidad de Córdoba
https://www.uco.es/trabajo/principal/masteres-cursos/gestion-recursos-humanos/index.html

- Universidad de Murcia
http://www.um.es/cursos/master/masterdrrhh/pestudios/

- Universidad Pablo Olavide
http://www.upo.es/postgrado/Master-Oficial-Direccion-Estrategica-de-Recursos-Humanos
- Universidad de Comillas
http://web.upcomillas.es/estudios/estu_mast_rrhh_conte.aspx
- Universidad Autónoma Barcelona
http://www.uab.cat/servlet/ContentServer/informacion-academica-de-los-masteres-oficiales/la-oferta-de-masteres-oficiales/plan-de-estudios/plan-de-estudios/gestion-de-los-recursos-humanos-en-las-organizaciones-1096480309783.html?param1=1096480195921
- Universidad Valencia
http://www.uv.es/uvweb/master-direccion-gestion-recursos-humanos/es/programa-del-master/plan-estudios/plan-estudios/master-universitario-direccion-gestion-recursos-humanos-1285879541888/Titulacio.html?id=1285850876470&plantilla=MU_RRHH/Page/TPGDetaill&p2=2

- ESIC Business School
http://www.esic.edu/es/master-recursos-humanos/

- Instituto Cajasol
http://www.institutocajasol.com/master/master-recursos-humanos-gestion-sevilla-cajasol/

- UNED
http://www.master-direccion-recursos-humanos-uned.es/
- Universidad Camilo José Cela
http://www.ucjc.edu/estudio/master-universitario-en-recursos-humanos-organizacion-planificacion-y-gestion-de-talentos/#pane-3-0
- Universidad de Miguel Hernández
http://nuevo-master-rrhh-umh.thc-consulting.com/
- Universidad Loyola
https://www.uloyola.es/master-oficial-en-direccion-de-recursos-humanos

- Univ. Complutense Madrid
http://psicologia.ucm.es/psicologia-del-trabajo,-de-las-organizaciones-y-gestion-de-recursos-humanos-2
- Universidad del País Vasco
http://www.ehu.eus/es/web/masterrecursoshumanosempleo/aurkezpena
- Universidad Jaume 1 de Castellón
http://www.uji.es/ES/infoest/estudis/postgrau/oficial/e@/22893/?pTitulacionId=42121
- Universidad de Navarra
http://www.unav.edu/web/master-en-direccion-de-personas-en-las-organizaciones
- Universidad de las Islas Baleares
http://estudis.uib.es/es/master/MRH2/#descriptor
- Aprende Bussiness School + Univ. Pegaso
http://www.unipegasoaprende.com/masters-oficiales-universitarios/master-oficial-universitario-en-recursos-humanos/
- Centro Estudios Garrigues + Univ. Nebrija
http://www.centrogarrigues.com/programas/master/recursoshumanos.aspx
- Universidad de Salamanca
http://www.usal.es/webusal/node/50789
- Universidad de Santiago de Compostela
http://www.usc.es/es/centros/rlaborais/titulacions.html?plan=14471&estudio=14472&codEstudio=13985&valor=9
- Universidad a Distancia de Madrid

http://www.udima.es/es/master-direccion-gestion-recursos-humanos.html#plan-estudios

2.3. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS Y EXTERNOS UTILIZADOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

PROCEDIMIENTOS INTERNOS

Se deben especificar los colectivos internos (junta de centro, comisiones específicas, departamentos, profesorado, alumnado, etc.) que han sido consultados en la elaboración del plan de estudios, y el tipo de información obtenida.

El Plan de Estudios se ha elaborado tomando como referencia la experiencia del anterior Título Propio de Master en Dirección y Gestión de Personas, el cual comenzó en el curso 2011/12 en la Universidad Internacional de Andalucía. El programa se elaboró utilizando como referencia los programas de los másteres en recursos humanos de las universidades más destacadas a nivel nacional e internacional, nombrados anteriormente, así como el propio Libro Blanco del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que apunta como una de las líneas de especialización de posgrado el Master de Recursos Humanos (http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf).

Para la realización del presente plan de estudios se ha desarrollado conforme a lo estipulado por la universidad coordinadora de dicho título, la Universidad Internacional de Andalucía:

- La Vicerrectora de Ordenación Académica de la UNIA solicita a la Vicerrectora de Posgrado e Internacionalización de la Universidad de Huelva que reclame al Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo, José Luis Lázaro, que tramite a la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva (propuesta que fue aprobada en comisión permanente de Junta de Centro con fecha 19 de octubre de 2015 e informada en la Junta de Centro celebrada el 26 de octubre del

mismo año), el nombramiento de tres personas para que formaran parte de la comisión de trabajo creada por la Universidad Internacional de Andalucía, la cual incorporó a dos profesionales externos, conformando la comisión de trabajo definitiva que fue aprobada en comisión de Posgrado y Formación Continua celebrada en el Campus de la Cartuja de Sevilla de la UNIA el 5 de noviembre de 2015. Dicha comisión ha estado formada por el Director del Departamento Anton Menger de la UHU (Sebastián de Soto Rioja), dos profesoras del Departamento de Dirección de Empresas y Marketing de la UHU (María Jesús Moreno Domínguez y Yolanda Pelayo Díaz), el Responsable de Desarrollo de Personas de La Caixa –Delegación Territorial Sur (Moisés Roiz Lafuente) y el Presidente de la Asociación Española para el Desarrollo de Personas (AEDIPE), presidente de la Asociación de Coaching Ejecutivo y Organizativo (AECOP-EMCC España) y Director del Master de Gestión del Talento de la Universidad de Valencia (Roberto Luna Arocas). Esta variedad de áreas de conocimiento representadas ha enriquecido los trabajos de la comisión y el resultado final del título que se propone.

- Cada Vicerrectorado ha supervisado tanto la disponibilidad de su propio profesorado, como la carga crediticia, la proporción de alumnos de nuevo ingreso que se podía admitir y múltiples aspectos relativos al sostenimiento académico y de infraestructura necesaria para el funcionamiento del Máster que cada universidad participante podía y le correspondía aportar.

A nivel interno se han mantenido reuniones de trabajo puntuales con el equipo directivo de la Facultad de Ciencias del Trabajo, de forma regular de marzo a noviembre de 2015.

Proceso final de debate y aprobación:

- *Aprobación en comisión de Posgrado de la UNIA con fecha 5 de noviembre de 2015.*
- *Aprobación en Consejo de Gobierno de la UNIA con fecha 18 de noviembre de 2015.*
- *Aprobación por el Patronato de la UNIA con previsto para el 10 de diciembre.*

Previo a la remisión de la memoria para la verificación por parte del Consejo de Universidades, deben ser previamente autorizadas por la Consejería competente en la materia, la Consejería de Economía y Conocimiento de la Junta de Andalucía.

- *Solicitud ante la Dirección General de Universidades la autorización de implantación hasta el 30 de noviembre de 2015.*

Diferenciación de títulos dentro de la misma universidad:

No hay ningún Master Oficial especializado en Dirección y Gestión de Personas en la Universidad Internacional de Andalucía ni en la Universidad de Huelva.

PROCEDIMIENTOS EXTERNOS

Indicar con qué agentes externos se ha consultado (ej: colegios profesionales, ex-alumnos de títulos de grado, de doctorado, colegas docentes de otras instituciones, agentes del entorno económico-empresarial, redes temáticas nacionales o internacionales, etc.) y el medio o procedimiento de consulta utilizado (reuniones, correo electrónico, foros, etc.), aportando datos concretos como fechas y lugares de celebración. Es importante indicar no sólo a quien se ha consultado sino también el tipo de información obtenida y en qué cuestiones concretas del máster se han tenido en cuenta sus opiniones.

A nivel externo y en paralelo con el proceso anterior, se han mantenido reuniones puntuales con profesores y profesionales con amplia experiencia en el tema objeto del Máster, nacionales e internacionales. En concreto en la elaboración del programa se ha contado con la colaboración y supervisión, en las distintas materias, de:

- Asesoramiento continuado de Juan Llimona Becerra, miembro del Consejo Asesor y Expresidente de Dopp Consultores, empresa líder en el sector de la consultoría

integral de los recursos humanos desde hace más de 50 años.

- Antiguos alumnos del master Propio de Dirección y Gestión de Personas con puestos de trabajo relacionados con la dirección de personas.
- Reunión con los docentes profesionales (12) del master Propio de Dirección y Gestión de Personas, en los meses de enero a junio de 2014.
- Director de la Extremadura Business School (EBS), Carlos Ongallo.
- Profesores de Deusto Business School, José María Blanco Cotano y José María Gasalla Dapena.
- Reuniones con responsables de instituciones públicas y/o privadas que están vinculadas profesionalmente al contenido del máster:
    - Decano del Colegio de Economistas de Huelva, Manuel Ángel Bracho Arcos en noviembre de 2015.
    - Presidente de la Federación Onubense de Empresarios (FOE), José Luis García-Palacios Álvarez en noviembre de 2015.
    - Presidente de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas sede de Andalucía (AEDIPE) y profesor del master propuesto, Antonio Barba.

En un plano más internacional, la comisión de trabajo nombrada para la elaboración de esta propuesta ha realizado consultas en el ámbito de las redes universitarias iberoamericanas con el objeto de conocer las potencialidades de la demanda por parte de alumnos iberoamericanos. En particular, estas consultas se han dirigido a la AUIP (Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado), el Grupo La Rábida (Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida), la OUI (Organización Universitaria Iberoamericana) y el CAEI (Congreso de las Américas para la Educación y la Investigación). El balance de estas consultas, propicio a una oferta como la que proponemos, se ha completado con consultas puntuales a determinados especialistas pertenecientes a distintas universidades americanas. Entre otros, las consultas se realizaron con el Dr. Martín Carrillo Calle (Pontificia Universidad Católica del Perú), Dr. Enrique Lau (Universidad de Panamá).), Dr. Fernando Luján Acosta (Universidad de La Matanza, Argentina), Dr. Luis Tobar Pesántez (Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador), Alba Luz Serrano (Universidad Abierta y a Distancia (UNAD) Colombia).

La información recabada ha servido, en especial, para terminar de perfilar los contenidos académicos del Máster, y sobre todo para evaluar el posible interés de los alumnos por los contenidos del mismo así como por un formato semipresencial, con una presencialidad orientada al entrenamiento de habilidades directivas y la realización de prácticas en empresas.

La mayor parte de las consultas se han realizado por correo electrónico, pero también a reuniones presenciales, especialmente en los casos de algunos profesores que formaban parte de estas asociaciones o redes, concretamente las consultas con la Universidad de La Matanza, la Pontificia Universidad del Perú, y Universidad de Panamá se produjo con motivo de la coincidencia con ellos en la Asamblea General del Grupo La Rábida (celebrada en Cali), Colombia en junio de 2015), a la que la UHU y UNIA pertenecen.

En otro orden de cosas, dado el carácter semipresencial de este Máster, ha sido imprescindible disponer del asesoramiento permanente del Servicio de Innovación Digital de la UNIA (coordinadora del Máster), responsable del manejo de su Campus Virtual y de la formación en este ámbito de alumnos y profesores. Por su especialización y larga experiencia en el campo del e-learning, las recomendaciones de sus técnicos han sido de una valiosa ayuda en todo momento.

Por último, las apreciaciones que nos trasladaron los expertos externos fueron incorporadas en su mayor parte al documento definitivo que estamos presentando, cuyas sugerencias fueron:

- Articular un plan formativo que facilitara la empleabilidad de los futuros alumnos en la mayor medida posible, orientados a la práctica profesional.
- Introducir materias que hicieran énfasis en los valores y la responsabilidad.
- Introducir seminarios profesionales en habilidades directivas.

3.1. COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES *Se garantizarán como mínimo las competencias básicas detalladas en el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, y que figuran por defecto en la aplicación*	
CB1	Que los estudiantes posean y comprendan 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.
CB2	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 el ámbito de estudio (especificar).
CB3	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.
CB4	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.
CB5	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.
CG1	Capacidad para auto-organizarse, planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal.
CG2	Capacidad para relacionarse, lo cual significa fomentar la creación, mantenimiento y cuidado de una red de contactos personales (red social profesional y personal).
CG3	Capacidad para dirigir grupos de personas, lo cual significa iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones con otras personas.
CG4	Capacidad para adaptarse al cambio y de mejora.
CG5	Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor. Esto significa ser capaz de proponer nuevas formas de dirigir y gestionar a las personas y de llevarlas a la práctica.
CG6	Capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones, así como, ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite un adecuado entendimiento entre las partes implicadas en la dirección y gestión de personas.
CG7	Capacidad para trabajar en equipo y, al mismo tiempo, estimular la participación de los miembros del equipo de trabajo, buscando la creación de sinergias necesarias para la dirección y gestión de personas.
CG8	Capacidad de autocontrol ante la incertidumbre o escenarios adversos en la dirección y gestión de personas.
CG9	Capacidad para estructurar y redactar informes escritos y presentaciones orales aplicables al ámbito de la dirección y gestión de personas.
CG10	Capacidad de orientación hacia la excelencia y el trabajo bien hecho en la dirección y gestión de personas.
3.2. COMPETENCIAS TRANSVERSALES *Son comunes a todos los estudiantes de una misma universidad o centro universitario, independientemente del título que cursen.*	
CT2	Utilizar de manera avanzada las tecnologías de la información y la comunicación.
CT3	Gestionar la información y el conocimiento.
CT4	Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano y como profesional.
CT5	Definir y desarrollar el proyecto académico y profesional.
CT6	Sensibilización en temas medioambientales.
3.3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	

Deben circunscribirse a aspectos formativos y ámbitos de conocimiento muy próximos al título, y están orientadas a la consecución de un perfil específico de egresado.	
Relacionar las competencias específicas del título, es decir aquellas que deben haber adquirido la totalidad de los estudiantes durante sus estudios de máster, y que son exigibles para otorgar el título. *Las competencias específicas propuestas deben ser suficientemente distintas de las competencias específicas propuestas en otros títulos de la misma universidad.*	
CE1	Capacidad para desarrollar actividades de planificación, ejecución y control de la estrategia de recursos humanos en el ámbito general de la estrategia de la empresa.
CE2	Capacidad para definir y aplicar políticas de recursos humanos estratégicas que respeten la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y los valores de la Responsabilidad Social Corporativa.
CE3	Capacidad para identificar los procesos y aplicar las técnicas para la gestión de recursos humanos.
CE4	Capacidad para comprender la trascendencia del modelo de gestión por competencias como enfoque básico para la dirección y gestión de personas en las organizaciones.
CE5	Capacidad para realizar el diseño y análisis de los puestos de trabajo, elaborar los perfiles competenciales y las valoraciones de los puestos de trabajo.
CE6	Capacidad para identificar los diferentes tipos de culturas organizacionales y el perfil de las personas que encajan mejor en cada una de ellas.
CE7	Capacidad para dirigir y aconsejar a los empleados que se resisten al cambio.
CE8	Capacidad para definir el proceso de afectación de personal y comprender todas las actividades de reclutamiento y selección que conlleva.
CE9	Capacidad para planificar el desarrollo profesional de las personas en las organizaciones y para diseñar programas de formación y de desarrollo de competencias en la empresa.
CE10	Capacidad para conocer y comprender los fundamentos antropológicos, psicológicos y sociológicos de la persona que permiten comprender y valorar el comportamiento humano en las organizaciones.
CE11	Capacidad para planificar e implantar un sistema de evaluación del desempeño y preparar y desarrollar entrevistas de evaluación.
CE12	Capacidad para dominar y entender los conceptos básicos para el diseño de un sistema de recompensas del desempeño.
CE13	Capacidad para seleccionar y conocer las formas de contratación y de extinción de la relación laboral conforme a la legislación vigente; aplicando el concepto de flexibilidad en las relaciones laborales como alternativa legal a la extinción.
CE14	Capacidad para definir y aplicar el modelo de dirección de personas basada en la confianza y el compromiso.
CE15	Capacidad para definir una marca personal y para hacer uso de las herramientas 2.0 para el desarrollo de contactos profesionales.

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1. SISTEMA DE INFORMACIÓN PREVIO

Este apartado deberá salvarse en formato pdf y adjuntarse en la aplicación

PERFIL DE INGRESO RECOMENDADO

El perfil de ingreso es una breve descripción de las características personales y académicas (capacidades, conocimientos previos, intereses) que, en general, se consideran adecuadas para aquellas personas que vayan a comenzar los estudios de esta titulación.

El Máster Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas de la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad de Huelva está dirigido a Titulados Universitarios españoles o extranjeros, que acrediten los requisitos legales de acceso previstos en el art. 16 del RD 1393 de 2007, de la Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, preferentemente Graduados o Licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Economía, Derecho, Psicología, Licenciados en Ciencias del Trabajo, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, o titulaciones antiguas equivalentes a las anteriores, con un conocimiento de inglés suficiente y preferentemente con experiencia profesional, que deseen adquirir una formación de alto nivel en el campo de la Dirección y Gestión de Personas que les permita la proyección profesional en este ámbito.

Otras características deseables son el interés por los aspectos de la dirección de empresas y la capacidad para hacerse cargo de la importancia que tienen las personas en las organizaciones; el deseo de ejercer el liderazgo; el espíritu crítico; la curiosidad por conocer las motivaciones del actuar de las personas y los mecanismos de la toma de decisiones; capacidad de argumentación y de trabajo, con habilidad para trabajar en equipo, con ilusión e iniciativa.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIA A LA MATRICULACIÓN

Describir los diferentes canales de difusión a los potenciales estudiantes sobre la titulación y sobre el proceso de matriculación (páginas web institucional y propia del máster, cartelería, etc.), y los medios de información académica que el estudiante podrá disponer, antes de matricularse, para planificar su proceso de aprendizaje (guías docentes de asignaturas, horarios de tutorías, calendario de exámenes, etc.).

Además, conviene hacer alguna referencia a los mecanismos de acogida, orientación y bienvenida, especialmente a los estudiantes extranjeros o que procedan de otras universidades.

Los destinatarios de todos estos sistemas de información serán siempre los estudiantes potenciales, interesados en la realización de un programa formativo concreto. El ámbito de estos sistemas de información serán locales, nacionales e internacionales, para ello la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad de Huelva a través de las Oficinas de Posgrados, han establecido, desarrollado y consolidado diferentes acciones y procedimientos para informar, difundir y orientar a los diferentes colectivos en varios campos:

1. Creación y mantenimiento de una página web:
    a. Web específica para la oferta de títulos de posgrados, en el se dispondrá información acerca de la oferta, el acceso la matrícula, becas y ayudas, calendario, precios públicos, documentación necesaria y el enlace a la web de Distrito Único Andaluz (DUA), en ambas universidades (UHU,UNIA).
    b. Web específica del Master:

    El Master Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas generará una página web propia, alojada en el servidor de la Universidad Internacional de Andalucía y con acceso desde los portales de las distintas universidades participantes (UHU). Esta página web se concibe principalmente como un mecanismo de difusión e información, pero también como una vía de comunicación entre los estudiantes y los responsables académicos del Máster. Esta página informará sobre los siguientes aspectos: (i)

descripción del título, (ii) objetivos y competencias, (iii) profesorado, (iv) estructura académica del master(v) explicación del proceso de enseñanza –aprendizaje sobre todo en entornos virtuales, haciendo especial hincapié en el carácter semipresencial del mismo, (v) criterios de acceso y admisión, (vi) calendario del Máster, indicando exactamente el período de las clases presenciales, (vii) Preinscripción y matrícula, (viii) reconocimiento de créditos, (ix) sugerencias, reclamaciones, (x) calidad y seguimiento, (xi) Resultados académicos, (xii) memoria del plan de estudios, (xiii) folleto informativo del master.
Adicionalmente, la URL del Distrito Único Andaluz (DUA) consta para cada Máster de los criterios de admisión.

2. Publicística: Aparte de la página web el Máster se difundirá también a través de folletos publicitarios y cartelería, que incluirán la información más importante y remitirán a la citada página web. Este material publicitario se distribuirá entre las dos universidades participantes; resto de universidades andaluzas, nacionales y extranjeras (en particular de Iberoamérica), empresas, colegios profesionales, etc. No obstante en aras de la sostenibilidad y la eficiencia económica, se tratará de reducir al máximo la producción de materiales publicitarios en papel y, en cambio, se potenciará la difusión on-line, principalmente en:
    a. Portales de difusión digital.
    b. Listados y mailings a futuros alumnos que los hayan autorizado en virtud del cumplimiento de las actuales leyes de protección de datos (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal).
    c. Y, mailing a las universidades miembros del Grupo Universidades Iberoamericanas La Rábida.
    d. Participación en ferias educativas dentro y fuera de España, de acuerdo con las directrices del Vicerrectorado de Estudiantes y el de Internacionalización. (Europosgrado en Chile, Argentina, Perú, México…) de ambas universidades.
3. Las redes sociales:
   De acuerdo con la filosofía de inmersión en el mundo digital, que lo inspira, este Máster también utilizará como vías de difusión las redes sociales, en particular, Facebook y Twitter.

4. Las Oficinas de información y atención a los estudiantes, en el caso de la Universidad de Huelva sería el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria (SACU) y en la Universidad Internacional de Andalucía a través del Servicio de alumnos que está ubicado en cada uno de los 4 campus de la UNIA (Sevilla, La Rábida –Huelva-, Málaga y Baeza –Jaén-)

Al margen del medio que utilicemos para difundir, el principal objetivo de estos sistemas de información será proporcionar de forma clara y atractiva, a cualquier estudiante potencial, la mayor información posible sobre el Master en cuestión y las Universidades que lo promueven, de manera que siempre se especificará que el Master es de carácter semipresencial, y advirtiendo el período del calendario docente cual es el período presencial.

Se describirán minuciosamente las enseñanzas y servicios ofertados y los métodos docentes utilizados, así como los criterios evaluadores y los procedimientos establecidos para garantizar una alta calidad de los resultados.

En cuanto a los mecanismos de apoyo y orientación a los estudiantes previos a su matriculación, será la Comisión Académica del Máster la que asuma estas tareas, adscribiendo cada alumno/a preinscrito a un Tutor para que éste se encargue de su asesoramiento y orientación tanto en aspectos académicos como administrativos.
Por lo demás, toda la información relacionada con la preinscripción y matrícula en el Máster Inter universitario en Dirección y Gestión de Personas, así como los plazos establecidos, estará regulado, en sus aspectos generales, por el Acuerdo de la Comisión del DUA (Distrito Único Andaluz), por el que se establece el procedimiento para el ingreso en los Másteres Universitarios. Al respecto, pueden consultarse los siguientes enlaces web:
http://distritounicoandaluz.cica.es/ y
http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/.

Ambos enlaces están destinados a quienes desean acceder a la universidad en sus distintos niveles incluido el Máster Universitario Oficial, contemplándose tanto los requisitos que deben reunir los solicitantes (y forma de obtenerlos), como los procedimientos de admisión (cómo se ordenan las solicitudes).
Durante el plazo de los distintos procesos de admisión en este portal, estará disponible la presentación telemática de solicitudes, los resultados de las diversas adjudicaciones y, en su caso, la posibilidad de hacer reserva de plaza, desistimiento o participar en las listas de resultas.
En lo que se refiere a la accesibilidad de los sistemas de información, cada una de las universidades participantes dispone de una página web donde se recoge, de forma pormenorizada, toda la información relativa a esta cuestión (información académico-administrativa, estudios, recursos, formación y servicios complementarios, movilidad, etc.).

Universidad de Huelva:
http://www.uhu.es/mastersoficiales/

Universidad Internacional de Andalucía:
http://unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales

4.2. REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

A la hora de establecer las condiciones de acceso se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010. En caso de que el máster habilite para el ejercicio de una profesión regulada deberá atenderse a las condiciones de acceso reguladas en la Orden Ministerial correspondiente.

Los estudiantes podrán ser admitidos a un máster conforme a los requisitos específicos y criterios de valoración de méritos que, en su caso, sean propios del máster.Conviene especificar el procedimiento y los criterios de selección, es decir qué aspectos se van a priorizar y cómo se van a ponderar en el caso de que el número de solicitudes sea superior al de plazas ofertadas. Se debe indicar también el órgano que llevará a cabo el proceso de admisión y su composición. A la hora de establecer los criterios de admisión, se ha de tener en cuenta lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el RD 861/2010.

Los requisitos generales de acceso a los másteres oficiales son los que dispone el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, 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 del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de máster. Asimismo, 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.
De acuerdo con las previsiones del art. 75 de la Ley Andaluza de Universidades, Texto Refundido aprobado por Decreto legislativo 1/2013, de 8 de enero, a los únicos efectos del ingreso en los centros universitarios, todas las Universidades públicas andaluzas se constituyen en un distrito único, encomendando la gestión del mismo a una comisión específica, constituida en el seno del Consejo Andaluz de Universidades.
La composición de dicha comisión quedó establecida por el Decreto 478/1994, de 27 de diciembre, que sigue actuando tras la publicación del citado Texto Refundido de la ley Andaluza de universidades.
Puede consultarse el sistema del Distrito Único Andaluz en el siguiente enlace:
http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/
Sobre los requisitos de acceso y admisión, puede consultarse:
http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/mo_requisitos_procedimiento.

php
Además de los requisitos de acceso generalmente establecidos en el artículo 16 RD 1393/2007, los solicitantes deberán cumplir, en su caso, los requisitos específicos que requiera cada Máster en el que desee ser admitido. En su caso, estos requisitos específicos se hacen públicos desde el comienzo del plazo de presentación de solicitudes hasta la finalización del proceso en la respectiva universidad. En cualquier caso, siempre están disponibles en el punto de acceso electrónico:
http://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacioncienciayempleo
Al margen de esta normativa, no existen condiciones o pruebas de acceso especiales para la admisión a esta titulación autorizada por la administración competente. En todo caso, el acceso a la Universidad se realizará desde el pleno respeto a los derechos fundamentales y a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Igualmente, se tendrán en cuenta los principios de accesibilidad universal y diseño para todos según lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

CRITERIOS DE ADMISIÓN
A la hora de establecer los criterios de admisión, se atiende a lo establecido en el artículo 17 del Real decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010.
El Máster está diseñado para que puedan acceder directamente los alumnos que cuenten con formación en los siguientes campos (para las titulaciones académicas se ha analizado el mapa de titulaciones de las Universidades Españolas, y se ha procedido a priorizar el grado de preferencia de la titulación a considerar como criterio en el proceso de admisión). Para llevar a cabo esta adscripción, y tratándose de un máster de especialización hemos recogido en primer lugar como titulaciones preferentes, aquellas de grado superior que por su ubicación en la Rama de Conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas tienen perfiles que en el campo profesional han tenido una vinculación directa con la dirección de personas:

- Grado en administración de empresas.
- Grado en administración y dirección de empresas.
- Grado en administración y gestión pública.
- Grado en ciencias del trabajo y recursos humanos.
- Grado en ciencias económicas.
- Grado en ciencias empresariales.
- Grado en derecho.
- Grado en desarrollo, gestión comercial y marketing.
- Grado en dirección de empresas.
- Grado en dirección financiera y contabilidad.
- Grado en dirección internacional de empresas de turismo y ocio.
- Grado en dirección y administración de empresas.
- Grado en dirección y creación de empresas.
- Grado en economía financiera y actuarial.
- Grado en economía y finanzas.
- Grado en economía y negocios internacionales.
- Grado en economía.
- Grado en estudios internacionales de economía y empresa/international business economics.
- Grado en finanzas y contabilidad.
- Grado en finanzas y seguros.
- Grado en finanzas, banca y seguros.
- Grado en finanzas.
- Grado en gestión de negocios.
- Grado en gestión de pequeñas y medianas empresas.
- Grado en gestión informática empresarial.
- Grado en gestión mercantil y financiera.
- Grado en gestión turística.
- Grado en gestión turística y hotelera.
- Grado en gestión y administración pública.
- Grado en gestión y marketing empresarial.
- Grado en ingeniería organización industrial.

- Grado en marketing e investigación de mercados.
- Grado en marketing y dirección comercial altos.
- Grado en marketing.
- Grado en organización industrial.
- Grado en psicología.
- Grado en relaciones laborales y empleo.
- Grado en relaciones laborales y recursos humanos.
- Grado en turismo –administración de organizaciones y recursos turísticos-.
- Grado en turismo.
- Ingeniero de Organización Industrial.
- Ingeniero industrial.
- Licenciado en Administración y Dirección de Empresas.
- Licenciado en Ciencias Actuariales y financieras.
- Licenciado en ciencias del trabajo.
- Licenciado en derecho.
- Licenciado en Economía.
- Licenciado en Investigación y técnicas de mercado alto.
- Licenciado en psicología.

No obstante, dada la transversalidad del máster propuesto podrá valorarse la admisión de alumnos con titulaciones equivalentes o afines, así como las Diplomaturas y las titulaciones extranjeras equivalentes o afines.
Los alumnos solicitarán su preinscripción en cualquiera de las Universidades participantes y los admitidos en el máster se matricularán en la Universidad por la que solicitaron su admisión. Cada Universidad comunicará a las otras los estudiantes matriculados para que sean considerados a efectos académicos posteriores.
El alumnado estará vinculado, a efectos académicos y administrativos, a la Universidad en la que se haya matriculado, así, cada Universidad asume las tareas de tramitación, custodia y emisión de certificados de los expedientes de los estudiantes relativos a este Título Oficial, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 3 del 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. Igualmente, cada universidad emitirá el correspondiente título de Máster, que será firmado por el Rector de la Universidad en la que se ha matriculado el alumno en representación de los Rectores de las universidades participantes, indicándose esta situación junto al carácter interuniversitario del Máster y las universidades participantes.
El sistema de admisión, atendiendo a la oferta de plazas disponibles, se concretará en fases sucesivas de preinscripción y matrícula.
El número máximo de estudiantes en el master será de 30 y el periodo lectivo de los cursos estará comprendido entre noviembre de 2016 hasta 30 de noviembre de 2017. A la hora de la admisión, se tendrán en cuenta los criterios siguientes de ponderación y se ordenarán los estudiantes según la puntuación obtenida:

- Expediente académico: 60%
- Curriculum Vitae: 15%
- Experiencia profesional (relacionada con las materias del master): 15%
- Conocimiento de idiomas: 10%

No se prevé la inclusión de pruebas de acceso especiales, sin embargo, tratándose de estudiantes de países cuya lengua materna sea diferente al español, será necesario acreditar, junto a la solicitud, el conocimiento suficiente de nuestra lengua (B2 Marco Común Europea de Referencia para las Lenguas).
En el caso de que se llegue a producir una situación de acceso competitivo en un curso académico, al haber más solicitudes que plazas disponibles, la Comisión Académica del Máster atenderá la admisión en base a los criterios antes recogidos. Dichos criterios serán publicados y revisados para cada curso académico.
En todo caso, se asegurarán los principios de igualdad de género y raza, capacidad y mérito en el proceso de selección. Se arbitrarán elementos específicos para facilitar y garantizar el acceso a la información de las personas con discapacidad. La web del master cumplirá los parámetros de accesibilidad y los espacios físicos empleados para la docencia y las prácticas

serán igualmente accesibles (según la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).
El órgano que llevará a cabo el proceso de admisión será la comisión de ordenación académica del Máster que estará formada por el director del Máster, el coordinador del mismo que ejercerá como secretario/a, tres representantes de los profesores, un estudiante, un miembro del personal de administración y servicios y un profesional con experiencia acreditada en el campo de los recursos humanos. Serán los que decidan si la experiencia profesional acreditada por los estudiantes se ajusta al perfil del Máster y si el estudiante debe ser admitido, y serán los que ponderen y ordenen a los estudiantes según la puntuación obtenida con arreglo a los criterios expresados anteriormente.

Todos los aspectos relativos al proceso de preinscripción y matrícula serán objeto de información pública, integrada y coordinada a través de las páginas web del Distrito Universitario Único Andaluz, la Oficina de Posgrado de la Universidad Internacional de Andalucía y el resto de los servicios correspondientes a las universidades participantes.
En todo caso, regirán las normativas sobre acceso y admisión de cada una de las universidades participantes:

Universidad de Huelva:
http://www.uhu.es/gestion.academica/matricula/documentacion/normas_matricula.pdf

Universidad Internacional de Andalucía
http://unia.es/images/normativa/general/reglamento-regimen-academico.pdf
http://unia.es/images/normativa/general/reglamento-estudios-posgrado-unia-2013.pdf

4.3. SISTEMAS DE APOYO Y ORIENTACIÓN

Incluir los sistemas de apoyo y orientación al alumnado, una vez matriculado, tanto institucionales de la UHU como las acciones específicas que va a desarrollar el máster a través de su Comisión Académica, Coordinador, profesores y tutores para el seguimiento individualizado de cada estudiante (planes de acción tutorial, tutorías de prácticas externas, etc.). Es importante indicar también el sistema de apoyo específico a los estudiantes con discapacidad.

Según establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su artículo 46.2.e), uno de los derechos de los estudiantes hace referencia al “asesoramiento y asistencia por parte de los profesores y tutores en el modo que se determine”. En este marco se reconoce la importancia de las labores de orientación y tutorización dentro del sistema universitario actual. Este Máster incide particularmente en la necesidad, dentro de una universidad moderna y cada vez mejor orientada en su labor de proyección social, de procurar medios de atención a los usuarios, tanto reales como potenciales, para con ello potenciar la cercanía a los estudiantes mediante la tutorización curricular y el apoyo académico personalizado, así como establecer mecanismos para su orientación profesional, implicando a los distintos agentes de la universidad.
Antes de pasar a la orientación una vez que el alumno esté matriculado, el personal de administración y servicios, de la UNIA y UHU proporcionará al estudiante todo el apoyo administrativo necesario para realización óptima del proceso de admisión y matriculación por medio de atención presencial en el campus universitario, telefónica y por correo electrónico, con información guiada en la red para la matriculación on-line.
La Comisión Académica del Máster desarrollará anualmente una serie de actividades para alcanzar los siguientes objetivos:

- Organizar una sesión de acogida con todos los estudiantes de nuevo ingreso-emitida por videoconferencia- informando acerca de su estructura y características e indicándoles los principales aspectos que deben tener en cuenta al inicio del mismo y orientándoles sobre los principales cambios que experimentarán con respecto a los estudios de Grado y se le informará al alumnado de aspectos directamente relacionados con los estudios escogidos, tales como:
    - Presentación General del Máster.

- Estructura del mismo.
- Metodología de desarrollo.
- Sistema de evaluación.
- Consejos prácticos para el estudiante.

El Master dispondrá de una guía docente detallada, publicada telemáticamente a través del campus virtual con toda la información referida al programa y a cada una de las asignaturas, en donde se detallarán muy claramente los objetivos, la metodología, los materiales que han de ser usados y los criterios de evaluación.
Una vez matriculados los estudiantes obtienen su cuenta de correo electrónico.

- Informarles sobre los procedimientos de enseñanza virtual, el funcionamiento de la plataforma docente y el sistema de tutorías específico del Máster. El Campus Virtual de la UNIA, que es donde se desarrolla la parte virtual del Máster (plataforma moodle), pone a disposición del estudiante varias herramientas TICs que facilitarán el proceso de aprendizaje individual y colectivo durante todo el desarrollo del Máster. En el apartado de recursos informáticos de esta memoria se detalla con mayor precisión el contenido de esta plataforma http://campusvirtual.unia.es . Sin menoscabo de que dicha información también pueden proporcionarlas las Oficinas de Posgrado de ambas universidades.

  Son objetivos de este punto la prevención del abandono y el fracaso académico orientando y guiando al nuevo estudiante desde el inicio de los estudios, proporcionándoles conocimientos y entrenamiento necesarios en cuanto a las competencias y medios de apoyo y en particular, sobre las competencias necesarias para ser un estudiante autónomo, el desarrollo del autoaprendizaje tutorizado, que es el elemento clave para el éxito en programas de educación a distancia y el buen uso de los medios de apoyo puestos a su disposición.

  Para ello, las materias del Máster que se oferten on-line se han diseñado siguiendo estándares de e-learning para garantizar el acceso al contenido desde cualquier lugar a través de un navegador de internet, sin importar la plataforma o el contenido en sí mismo.

  La metodología en estos casos hará uso de los siguientes instrumentos:
- Uso de correo electrónico profesor alumno, alumno profesor integrado dentro de la plataforma.
- Creación de listas de distribución.
- Uso de tablones de anuncios para proporcionar información relevante.
- Utilización del chat de la plataforma.
- Lecturas recomendadas.
- Servicio de consulta a disposición del alumno.
- Material didáctico recomendado.
- Planificación y calendario propuesto para afrontar las acciones formativas.
- Informar acerca de las sesiones presenciales, objetivos, metodología y sistemas de evaluación de los talleres.
- Informar a los estudiantes de los mecanismos de coordinación interna del Máster: papel y composición de la Comisión Académica, función del Director/a, cometido de los tutores/orientadores y función de los coordinadores de cada asignatura y del coordinador de cada universidad participante.
- Informar a los estudiantes acerca de las prácticas curriculares, normativas que la regulan, así como los requisitos y período de realización de las mismas.
- Informar a los estudiantes de los requisitos para la elaboración y presentación del TFM, así como de su obligación de realizar una lectura pública del mismo (presencialmente, si así es posible, o mediante videoconferencia).

La figura del Director/a del Máster tendrá, además, la función de apoyar y procurar en todo momento la mejor integración y aprovechamiento académico por parte de los estudiantes, sin perjuicio de la posibilidad de establecer, conforme a la decisión que en cada caso se pueda tomar, programas individualizados o personalizados de tutorización para cada estudiante o grupo de estudiantes a cargo de los responsables de cada módulo formativo.

Con el fin de promover la orientación profesional a los estudiantes, el Director/a se mantendrá informado e informará, a través de los estudios de egresados que lleven a cabo los servicios correspondientes de las Universidades u otros entes públicos o privados, sobre las posibles proyecciones profesionales de los estudios a su cargo. En este caso, su papel será ante todo el de dinamizador y orientador.
De esta forma se consigue que el alumno tenga un buen conocimiento de su candidatura, de las nuevas tendencias del mercado laboral y que realice una búsqueda de empleo planificada, organizada y eficaz, utilizando las herramientas y recursos de forma adecuada, en definitiva favoreciendo su incorporación laboral.
Cada una de las universidades proponentes dispone de sistemas de apoyo completo para los estudiantes. Aunque la estructura organizativa de estos sistemas varía en función de la universidad, los servicios que prestan son esencialmente los mismos.

Las páginas web de los servicios de apoyo de cada universidad son las siguientes:
Universidad de Huelva:
http://www.uhu.es/sacu/
http://www.uhu.es/soipea/

Universidad Internacional de Andalucía
http://www.unia.es/oferta-academica/guia-orientacion
La Oficina de apoyo a la enseñanza virtual de ambas instituciones servirá de enlace de los estudiantes con el con el profesorado y velará por la calidad de las comunicaciones.

De forma resumida, sintetizamos los principales servicios de atención al alumnado que ofrece cada universidad participante teniendo en cuenta la condición de semipresencialidad de este Máster:

Universidad Internacional de Andalucía:

Dentro de la Orientación de acceso la Universidad Internacional de Andalucía incluirá acciones encaminadas a la acogida y orientación del alumnado. Debemos señalar que el alumnado que accede a esta universidad proviene de diferentes sistemas universitarios. Este hecho exige realizar Jornadas de Acogida que favorezcan el conocimiento y adaptación del estudiante. Dichas Jornadas tendrán una fase general y otra específica.
- FASE GENERAL: En esta fase se procederá a reunir alumnado de diferentes titulaciones con la finalidad de informarles sobre aspectos tales como:
* El Sistema Universitario Español y su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior.
* La Universidad Internacional de Andalucía: presentación general.
* Procedimientos académicos relacionados con sus estudios.
* Presentación de los diferentes servicios que les ofrece la UNIA así como de los procedimientos para hacer uso de ellos.
* Consejos útiles para el desarrollo de su vida cotidiana en las diferentes sedes de la UNIA
* Orientarles sobre los principales cambios que experimentarán con respecto a los estudios de grado y que pueden suponer un importante cambio en la forma de abordar sus estudios.
* Procedimientos para la comunicación entre los estudiantes.
Esta fase será desarrollada por personal de los Servicios Generales de la UNIA y de las distintas Sedes Universitarias. En el caso de este Máster se realizará vía on-line desde el Campus Virtual de la UNIA.
-FASE ESPECÍFICA: Esta fase se desarrollará con el alumnado de cada titulación por separado. En la misma se informará al alumnado de aspectos directamente relacionados con los estudios escogidos tales como:
* Presentación general de la titulación
* Estructura de la titulación
* Metodología de desarrollo
* Sistema de evaluación
* Consejos prácticos para el estudiante: servicios disponibles, fechas más relevantes en el desarrollo de los estudios….
Estas Jornadas se desarrollarán tanto en modalidad presencial como virtual haciendo uso de

la página web y su plataforma virtual de docencia. El Campus Virtual de la UNIA (plataforma Moodle) pone a disposición del estudiante varias herramientas TIC's que facilitarán el proceso de aprendizaje individual y colectivo durante todo el desarrollo de su máster. En el apartado de recursos informáticos de esta memoria se detalla con mayor precisión el contenido de esta plataforma: http://campusvirtual.unia.es.

Una vez que el alumno está matriculado, la UNIA implementa, además, tres sistemas de ORIENTACIÓN DE DESARROLLO:

1. APOYO Y ORIENTACIÓN EN TEMAS NO ESTRICTAMENTE ACADÉMICOS: Esta labor será desarrollada por el personal de los diferentes servicios de la UNIA. Para ello se dispone de mecanismos de atención presencial, telefónica y telemática.

Dentro de esta última modalidad se ofertará al alumnado mediante la plataforma de campus virtual un enlace denominado INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN. En dicho enlace el alumnado podrá consultar todas aquellas cuestiones que considere oportunas en diferentes categorías: gestión académica, orientación profesional, becas y ayudas, vida estudiantil,… Dichas cuestiones serán remitidas a los responsables de cada categoría para su pronta respuesta. La Universidad Internacional de Andalucía recogerá dichas cuestiones para la elaboración de un glosario de preguntas frecuentes que servirá para favorecer el acceso más rápido a la información. De igual modo la UNIA determinará en función del número de consultas y sus temáticas la posibilidad de poner en marcha acciones encaminadas a dar respuesta a las cuestiones con mayor demanda. Acciones tales como cursos complementarios, charlas…

Por otro lado el campus virtual de la UNIA permite al alumnado hacer uso de dicha plataforma para desarrollar foros, wikis y charlas haciendo uso por ejemplo de su cafetería virtual. Dichos mecanismos permiten el intercambio y comunicación de información, experiencias, problemática similar, creación de grupos y por consiguiente la integración de dicho alumnado.

2. APOYO Y ORIENTACIÓN EN TEMAS ACADÉMICOS: Esta labor será desarrollada por el profesorado de las diferentes titulaciones en las tutorías específicas destinadas para tal finalidad haciendo así mismo uso de la plataforma virtual de docencia.

3. APOYO Y ORIENTACIÓN EN SALIDAS PROFESIONALES: La UNIA desarrollará estrategias específicas que favorezcan el conocimiento del mercado laboral y la inserción profesional de nuestros egresados. Ya sea por iniciativa propia o mediante convenio de colaboración con los Servicios de Empleo de la Junta de Andalucía u otros entes públicos y privados se potenciará:

* Orientación vocacional
* Orientación laboral
* Conocimientos del mercado laboral
* Prácticas
* Redes de empleo
* Emprendedores
* Postgrados: salidas profesionales, perfiles específicos y competencias.

Para ello, trabajamos tanto de forma individual como de forma grupal, dando a los usuarios/as la oportunidad de conocer distintas perspectivas y competencias en la búsqueda de empleo. Principalmente, analizamos las siguientes áreas:

De forma individual:

* Autoconocimiento y posicionamiento en el mercado laboral
* Definición del perfil ocupacional
* Orientación vocacional
* Ayuda y asesoramiento en toma de decisiones para la inserción profesional
* Información sobre recursos para el empleo: formación, prácticas, etc.
* Búsqueda activa de empleo

De forma grupal:

* Elaboración de curriculum vitae
* Búsqueda de empleo en Internet
* Seminario Informativo de prácticas en empresas
* Seguimiento de prácticas
* Habilidades Sociales
* Entrevistas de selección individuales y grupales
* Programa de becas en el extranjero
* Oposiciones
* Psicotécnicos
* Red Eures

De esta forma, se consigue que el usuario/a tenga un buen conocimiento de su candidatura, de las nuevas tendencias del mercado laboral y que realice una búsqueda de empleo planificada, organizada y eficaz, utilizando las herramientas y recursos de forma adecuada, en definitiva favoreciendo su incorporación laboral.

Universidad de Huelva:

La Universidad de Huelva responde a las necesidades, demandas e intereses de su alumnado. Para ello, cuenta con una serie de servicios de atención al estudiante, que tratan de lograr dicha meta. De forma complementaria, el SACU, como Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria (http://www.uhu.es/sacu/) y el SOIPEA como Servicio de Orientación, Información, Prácticas, Empleo y Autoempleo de la Universidad de Huelva (http://www.uhu.es/soipea/), a través de diversas secciones que desglosamos a continuación desarrollan el servicio de orientación y atención a nuestros estudiantes.
Por parte del SACU, disponemos de servicios como:

Oficina de Atención a Extranjeros/as

Gracias al apoyo institucional de la Consejería para la Igualdad y Bienestar social de la Junta de Andalucía, mediante la convocatoria de "Subvenciones Institucionales en materia de Servicios Sociales" bajo la modalidad de Emigrantes e Inmigrantes; se hace realidad, desde el año 2006, una atención especializada al crearse la "Oficina de Atención al Extranjero/a" (http://www.uhu.es/sacu/extranjeros/index.html). Ubicada en el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria –SACU– dentro del Vicerrectorado de Estudiantes, en esta oficina se comienza a centralizar la creciente demanda de solicitudes de información sobre procesos varios (acceso a instituciones educativas, orientación sobre otras instituciones educativas, sociales, laborales, etc.). Su objetivo fundamental es proporcionar a las personas extranjeras aquella información más relevante en cuanto al acceso y permanencia en las instituciones educativas y sus respectivos niveles; así como cualquier otra información (formativa, educativa, social y legal) que facilite su integración en nuestra sociedad. Esta labor de orientación se realiza mediante una atención personal –en ubicación física del servicio en las instalaciones universitarias establecidas para dicha oficina-, telefónica o mediante correo electrónico. Las acciones que se desarrollan son, entre otras, proporcionar asesoramiento e información sobre legislación, recursos y procedimientos en general, en cuanto a: las vías de acceso a la Universidad, ayudas y/o becas ofertadas para los distintos estudios, homologación de títulos universitarios cursados en países extranjeros, convalidación parcial de estudios no superados en el país de origen (Primaria, Secundaria, Universitarios…), prácticas, etc.
Además, se ha elaborado una "Guía de extranjeros/as". El contenido de dicha guía se refiere a toda aquella información que de manera personal, telefónica o vía Internet se ha ido facilitando según demanda, y que básicamente se refiere a las normativas, procesos etc. descritos en los apartados anteriores. Igualmente se incluyen recursos sociales de interés de Huelva y su provincia.

Unidad de Igualdad de Género

La Universidad de Huelva es una institución comprometida con la defensa de la igualdad en todos los niveles y ámbitos, de ahí que cuente con la Unidad para la Igualdad de Género, la Oficina de atención al discapacitado y la Oficina de Atención al Extranjero.
La Unidad para la Igualdad de Género entró en funcionamiento el 17 de junio de 2008, tras ser aprobada en Consejo de Gobierno y siguiendo las directrices del nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Huelva, vigente desde el 1 de enero de 2008. Con esta Unidad la Universidad pretende contar con un centro de información y asesoramiento sobre género que persigue promover y visibilizar las actividades y acciones actualmente en curso, y otras futuras. En esta línea, la Unidad tiene como objetivo apoyar la igualdad en el ámbito universitario, en colaboración con instituciones de diverso ámbito (local y provincial en primera instancia, pero también autonómico y nacional). Las actividades que la Unidad para la Igualdad de Género lleva a cabo en la actualidad aparecen recogidas en el nuevo Plan Estratégico 2012-2015 de la Universidad de Huelva, particularmente en:

- Mejorar la presencia de la unidad de igualdad y realizar un estudio que diagnostique la situación en materia de género.
- Elaboración de un plan de igualdad para la comunidad universitaria; puesta en marcha de acciones para favorecer la Igualdad.

- Impulsar la paridad de género en los órganos de gestión/dirección de la universidad.
- Impulsar la formación en género.

Todo ello puede encontrarse en la página web http://www.uhu.es/sacu/igualdad/index.html, junto a otras informaciones sobre Normativas de la Universidad de Huelva, Andalucía, España y Europa que recogen las leyes para la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en materia de educación; agenda y noticias sobre formación y actividades realizadas en la Universidad de Huelva, enlaces con otras Universidades e instituciones, cursos a celebrar en el año académico, así como un buzón de sugerencias donde se recogen todos los comentarios de la comunidad universitaria.

Promover el voluntariado

Con el fin de fomentar las acciones de voluntariado, la UHU cuenta también con la Oficina de Voluntariado: http://www.uhu.es/sacu/voluntariado/index.html

Cinco son los ejes que rigen su funcionamiento:

1. El primero se centra en mantener en funcionamiento del Aula de Voluntariado, en la que se registran aquellos alumnos y alumnas interesados en realizar actividades de voluntariado en los distintos ámbitos. Así se cuenta con una base de datos para desarrollar diversas acciones.
2. El segundo eje es la formación, concienciación y difusión de actividades de voluntariado. Así cada año se organizan diversos eventos con formato de jornadas y seminarios permanentes.
3. El tercer eje de trabajo concentra su labor en la elaboración de un mapa del voluntariado para contar con una fuente de datos actualizada en la que consultar las tendencias y direcciones que el movimiento de participación ciudadana tiene articulado en torno al fenómeno del voluntariado en la provincia de Huelva.
4. El cuarto, tratando de ser flexible y abierto al medio, se centra en recoger aquellas iniciativas interesantes que necesiten de apoyo y colaboración.
5. El quinto y último trata de la atención directa a todas aquellas personas que vienen directamente a las oficinas del SACU, sean miembros de la comunidad universitaria o no, solicitando información acerca del Aula de voluntariado y las funciones que desempeña. Dicha atención puede ser personal, telemática o telefónica.

Servicio de orientación para el empleo

Por su parte, el Servicio de Empleo SOIPEA se concibe como un servicio de empleo integral y personalizado, para ayudar a la población estudiantil y titulados/as en situación de desempleo o de mejora de empleo a afrontar, desde la mejor posición posible, la búsqueda activa de empleo o la creación de su propia empresa. Igualmente, teniendo en cuenta la responsabilidad de esta institución en el entorno que le rodea, nos configuramos como un espacio de interconexión entre el empresariado provincial y nuestros universitarios en la búsqueda de los perfiles profesionales idóneos para una eficaz intermediación en el mercado laboral.

El desarrollo e impulso de este servicio, resulta por otra parte trascendental en la línea marcada por el Plan Estratégico Institucional de la Universidad de Huelva, por cuanto su labor está directa e indirectamente relacionada con algunos de los “objetivos estratégicos” marcados en dicho plan:

- Satisfacción de empleadores (privados y públicos), organizaciones sindicales y otros agentes sociales implicados.
- Intensificar el seguimiento del alumnado egresado, su situación laboral y sus necesidades formativas.
- Adecuar la oferta formativa al mercado de trabajo, con nuevos productos educativos y culturales.
- Impulsar el desarrollo local a través de la formación de emprendedores/as y la creación de EBTs.

El Servicio de Empleo de la Universidad de Huelva (SOIPEA) basa sus procedimientos de trabajo en las normas establecidas por el Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001. Igualmente cuenta con la Carta de Servicios publicada en el BOJA número 148 de 27 de julio de 2007. En ella se define “Nuestra Misión”; ésta es ofrecer a estudiantes de últimos cursos y titulados universitarios la posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo con mayores posibilidades de éxito a través del desarrollo de diversas acciones coordinadas, planificadas y definidas que integran:

- La información
- La formación complementaria
- La orientación para la búsqueda de empleo o autoempleo

- Las prácticas en empresas

Así, resulta inexcusable el mantenimiento de un vínculo permanente con el tejido empresarial que permita detectar y dar respuesta a sus necesidades con agilidad, exactitud, eficacia y eficiencia. Para ello, se trabaja comprometidamente buscando la mejor organización de las tareas, las sinergias entre las mismas, mejorando día a día la comunicación interna y tratando de crear el clima de trabajo que permita el cumplimiento de la misión organizativa a través de un buen trabajo en equipo.

Unidad de Orientación Laboral

A través del programa Andalucía Orienta de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, asesoramos y ayudamos a la población universitaria a mejorar su empleabilidad y favorecer su inserción laboral, mediante la atención personalizada y partiendo de las necesidades reales y concretas de cada persona dentro de un Itinerario Personal de Inserción (IPI). El conocimiento de los perfiles profesionales de las diferentes titulaciones es nuestro principal valor.

Esta unidad tiene por objetivo apoyar a la población activa andaluza para su inserción en el Mercado Laboral, asesorándola en su búsqueda de empleo. En el caso concreto de la UHU, está especialmente dedicada a la población universitaria en general y a titulados y tituladas; ofreciéndole una atención personalizada según las necesidades y características de cada universitario/a en relación a su inserción laboral. Para ello, se consensua un Itinerario Personal de Inserción, entre la técnica de Orientación y el usuario/a del servicio, a través del cual se van realizando las diversas actividades que puedan mejorar su empleabilidad.

De esta forma se ofrecen, entre otras acciones:

- Información y asesoramiento: Salidas profesionales, oposiciones, entrevistas de selección, contratos, autoempleo…
- Seguimiento de prácticas profesionales.
- Técnicas de búsqueda activa de empleo.
- Derivaciones y traslados a otros Servicios de Orientación u otros Programas de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE).
- Formar en estrategias para búsqueda activa de empleo.

La tarea realizada por la Unidad de Orientación Laboral anteriormente citada, está inexcusablemente ligada con su función de formar a los estudiantes en las estrategias adecuadas para una búsqueda activa de empleo. Se trata de una labor continua, que forma parte del día a día y en atención individualizada a los estudiantes.

Sin embargo, junto a ello, se articulan sendos seminarios específicos de “búsqueda de empleo” en cada uno de los cuatrimestres del curso académico, y que se enmarcan dentro del catálogo de libre configuración de la Universidad de Huelva.

El servicio de empleo (SOIPEA) de la Universidad de Huelva, se configura como Entidad Colaboradora de la Junta de Andalucía para desarrollar cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO) para nuestros usuarios desempleados/as e inscritos/as como Demandante de Empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, suponiendo ésta una de las acciones específicas y permanentes en la mejora de la “empleabilidad universitaria”.

El SOIPEA cuenta, además, con un área de autoempleo que tiene la función de asesorar a toda la comunidad universitaria en su conjunto, en materia de autoempleo y creación de empresas en las diferentes modalidades que marca nuestro ordenamiento jurídico. El área de autoempleo realiza sus funciones de una manera activa, a través de diversas acciones de fomento del mismo entre sus alumnos y titulados principalmente. Se pretende fomentar el espíritu emprendedor entre los universitarios para que se visualice el empleo por cuenta propia como una opción de futuro con la misma naturalidad que por cuenta ajena. Así, y teniendo en cuenta las importantes modificaciones normativas llevadas a cabo en los últimos tiempos, se realizarán acciones concretas encaminadas al fomento de la modalidad del trabajo autónomo.

Entre las acciones de fomento del espíritu emprendedor por parte del área de Autoempleo, cabe destacar el programa “Atrévete a Emprender”, que se desarrolla tanto en el primer como en el segundo cuatrimestre de cada curso.

El alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo asociadas a discapacidad merecerá una especial atención en esos procesos.

Todas las universidades participantes en el Máster disponen de la correspondiente unidad o servicio encargado de dar información, asesoramiento y apoyo a todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria que tengan algún tipo de **discapacidad** o necesidad específica. Los objetivos que pretende cumplir son los siguientes:

- Facilitar la integración educativa y social de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Contribuir a crear actitudes y expectativas favorecedoras para la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a una discapacidad.
- Facilitar, en la medida de lo posible, los recursos materiales, personales y funcionales de apoyo a la integración educativa y social.
- Fomentar una educación más integradora y plural en la que se contempla la diversidad como valor educativos, y que toma con referente el principio de igualdad de oportunidades.

La ***Universidad de Huelva***, por ejemplo, dispone de una **Oficina de Atención a Personas con Discapacidad** que pretende hacer real y efectivo, desde un papel activo, los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y especialmente el derecho a la igualdad de oportunidades. Derechos reconocidos y recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Europea, la Constitución Española de 1978, la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de la Personas con Discapacidad y la Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos.

En relación al ámbito en el que se sitúa la Oficina, el de la educación, la Ley Orgánica de Universidades 6/2001 de 21 de diciembre recoge en su artículo 46.2 el derecho a "la igualdad de oportunidades y no discriminación por circunstancias personales o sociales, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos".

La Universidad de Huelva y concretamente la Oficina de Atención a Personas con Discapacidad, subvencionada por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, se esfuerza por luchar contra todo tipo de discriminaciones y por potenciar la accesibilidad, la autonomía, la autorrealización, la participación y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad dentro de la comunidad universitaria. Se pretende adoptar medidas preventivas que impidan la aparición de consecuencias sociales que repercutan de forma negativa, así como trabajar con aquellas que ya hayan emergido.

Las acciones que desarrolla para ello son: elaboración de un protocolo de actuación de todas las oficinas a nivel nacional (que se desarrolló en el II Workshop en Alicante; abril, 2008); atención a usuarios ofreciéndoles formación e información complementaria, dando a conocer ayudas y becas específicas para este colectivo; trabajar en colaboración con entidades específicas de atención a la discapacidad (como FEAP, Adecco o Telesor); elaboración y difusión de la Guía de Acceso para alumnado con necesidades educativas específicas, y resolución de carencias en recursos humanos o materiales.

Además, la oficina desarrolla actividades de sensibilización acerca de la problemática relacionada con la discapacidad y atiende directamente en el SACU las necesidades planteadas por personas con discapacidad en la Universidad.

La **Universidad Internacional de Andalucía** adapta sus sistemas de acogida y orientación para atender al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo asociadas a la discapacidad. Para ello se elabora un censo específico de este alumnado en el que se determinen las necesidades de acceso y adaptación que requiere cada caso, las cuales serán transmitidas a los responsables de los diferentes títulos con sus pertinentes orientaciones. Así mismo se mantendrá un contacto frecuente con ellos haciendo uso de plataformas telefónicas y digitales para comprobar que dichas medidas son efectivas y colaboran en el buen desarrollo de su vida académica. En cualquier caso, como parte de la política de apoyo a las personas con discapacidad existen mecanismos de adaptación en la página web, que facilitan el acceso a la información sin limitación alguna por razones de discapacidad.

4.4. SISTEMAS DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (modificado por Real Decreto 861/2010, de 2 de julio), indica en su artículo 6 que, con objeto de hacer efectiva la movilidad de estudiantes, tanto dentro del territorio nacional como fuera de él, las universidades elaborarán y harán pública su normativa sobre el sistema de reconocimiento y transferencia de créditos, con sujeción a los criterios generales establecidos en el mismo.

Atendiendo a estos criterios generales, podrán ser objeto de reconocimiento de créditos: (a)

los créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales o en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros Títulos, y (b) la experiencia laboral y profesional acreditada.

Transferencia

La transferencia de créditos consiste en incluir, en los documentos académicos oficiales del o la estudiante relativos a las enseñanzas en curso, 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 y que no puedan ser reconocidos en la titulación a la que accede.

Los módulos, las materias o asignaturas transferidas al expediente académico de los nuevos títulos no se tendrán en cuenta para el cálculo de la baremación del expediente.

En los supuestos de simultaneidad de estudios, no serán objeto de transferencia los créditos obtenidos en los mismos, salvo que estos sean objeto de reconocimiento o el estudiante renuncie a dicha simultaneidad, por abandono de dichos estudios.

Reconocimiento

El reconocimiento de créditos supone 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.

Particularmente, en este título de Máster podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en otras enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos a que hace referencia el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Podrán obtener reconocimiento de créditos por materias previamente cursadas en función de la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias superadas y los previstos en el plan de estudios de las enseñanzas del Máster Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas.

De la misma manera, la experiencia laboral y profesional acreditada podrá ser también reconocida en forma de créditos que computarán a efectos de la obtención de un título oficial, siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias inherentes a dicho título.

El número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior, en su conjunto, al **15 por ciento del total** de créditos que constituyen el plan de estudios. El reconocimiento de estos créditos no incorporará calificación de los mismos por lo que no computarán a efectos de baremación del expediente.

En todo caso no podrán ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes al Trabajo de Fin de Máster.

La Resolución de Reconocimiento y Transferencia de créditos reflejará el acuerdo de reconocimiento y transferencia de los créditos objeto de solicitud por parte del alumno. En ella deberán constar los créditos reconocidos y transferidos y, en su caso, las asignaturas o materias que deberán ser cursadas y las que no por considerar adquiridas las competencias de esas asignaturas en los créditos reconocidos, que emitirá la comisión nombrada a tal efecto para el reconocimiento y transferencia de créditos.

Todos los créditos obtenidos por el estudiante en enseñanzas oficiales cursadas en cualquier Universidad, los transferidos, los reconocidos y los superados para la obtención del correspondiente título serán incluidos en su expediente académico y reflejados en el Suplemento Europeo al Título.

Cada universidad establecerá de forma anual los periodos de solicitud para el Reconocimiento y Transferencia de créditos.

Las solicitudes de reconocimiento de créditos serán informadas por la Comisión Académica del Máster y por la Comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias en másteres universitarios de la universidad en la que el alumno haya realizado su matrícula.

La Resolución de Reconocimiento y Transferencia de créditos reflejará el acuerdo de reconocimiento y transferencia de los créditos objeto de solicitud por parte del alumno. En ella deberán constar los créditos reconocidos y transferidos y, en su caso, las asignaturas o materias que deberán ser cursadas y las que no por considerar adquiridas las competencias de esas asignaturas en los créditos reconocidos.

En consecuencia, cada una de las universidades que realizan esta propuesta ha elaborado y publicado la normativa de reconocimiento y transferencia de créditos atendiendo a esta

encomienda para sus títulos oficiales. Según el convenio firmado, las solicitudes de reconocimiento y transferencia de créditos serán atendidas de acuerdo con la normativa de cada Universidad.
La Universidad Internacional de Andalucía establece su mecanismo de reconocimiento de créditos en los artículos 35 a 37 de su reglamento:
http://unia.es/images/normativa/general/reglamento-regimen-academico.pdf

Universidad de Huelva:

http://www.uhu.es/mastersoficiales/documentos/Reconocimiento_Creditos.pdf

Con base a esta normativa, proponemos para el Master Interuniversitario de Dirección y Gestión de Personas por la Universidad Internacional de Andalucía y Universidad de Huelva, un reconocimiento máximo del 15 por ciento de los créditos en tanto en cuanto la Comisión Académica del Master, reunida al efecto considere que tantos los contenidos como las competencias a desarrollar coincidan, al menos en un 75 por ciento con los cursos con los que se propone el reconocimiento, y que como establece la normativa provengan de títulos oficiales, que en este caso deberán ser Másteres Oficiales y/o títulos propios dentro de la misma rama de conocimiento, es decir Ciencias Sociales y Jurídicas. El mismo número de créditos máximo se reconocerán por la experiencia laboral en el ámbito de la dirección de recursos humanos, cuyo perfil coincida con los contenidos del máster.

~~Es importante destacar que la asignatura de Prácticas es de 12 créditos ECTS y sólo se pueden reconocer 9 créditos ECTS. Para completar los 3 créditos ECTS restantes de la asignatura, el estudiante deberá entregar un proyecto formativo solicitado por el tutor que se le haya asignado~~.

En cuanto al procedimiento de solicitud queda expuesto en la normativa de ambas universidades.

Reconocimiento de créditos cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales No Universitarias	**Mínimo 0**		**Máximo 0**	
Reconocimiento de créditos cursados en Títulos Propios	**Mínimo 0**		**Máximo 15% (9 ECTS)**	
Reconocimiento de créditos cursados por acreditación de experiencia laboral y profesional	**Mínimo 0**		**Máximo 15%(9 ECTS)**	

Al margen del procedimiento de reconocimientos de créditos establecido, procedemos a reconocer las materias correspondientes al Máster que se extingue por las del nuevo Máster, con base a lo establecido en la correspondiente tabla de correspondencia:

TABLA DE EQUIVALENCIAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS PROCEDENTES DEL TÍTULO PROPIO A EXTINGUIR							
TÍTULO PROPIO A EXTINGUIR: MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS				**NUEVO TÍTULO OFICIAL: MASTER INTERUNIVERSITARIO DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**			
Asignatura	ECTS	Tipo	Curso	Asignatura	ECTS	Tipo	Curso
EMPRESA Y PERSONAS: - **La nueva dirección de personas.** - **Estrategia y personas.** - **Dirección Estratégica de los RRHH** - **Gestión por competencias**	10	OB	1	ENTORNO, EMPRESAS, ESTRATEGIA Y PERSONAS: - Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. - Gestión de Recursos Humanos en base a competencias	2 3	OB OB	1 1
GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES: - **Cultura Organizacional y valores.** - **Estructura de las organizaciones y función de personal.** - **Planificación estratégica de los Recursos Humanos.** - **Diseño de propuestas de negociación en base a las necesidades organizacionales.**	10	OB	1	GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES: - Cultura y valores organizacionales: gestionando el cambio en las organizaciones. - Planificación de la gestión de personas: la internacionalización de los Recursos Humanos	2 2	OB OB	1 1
GESTIÓN DE PERSONAS: - **Políticas de gestión de personas.** - **Reclutamiento y selección.** - **Evaluación de personas y planes de carrera.** - **El desarrollo de las personas en las organizaciones**	10	OB	1	GESTIÓN DE PERSONAS: - El proceso de afectación de personas. - El desarrollo de personas en las organizaciones.	3 3	OB OB	1 1
GESTIÓN DEL RENDIMIENTO: - **La motivación.** - **Evaluación del rendimiento/desempeño.** - **Liderazgo y desempeño.** - **Compensación al rendimiento.**	10	OB	1	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO: - Motivación para el desempeño. - Evaluación del desempeño. - Retribuciones y compensaciones al desempeño	2 2 2	OB OB OB	1 1 1

MARCO LEGAL LABORAL - **Aspectos jurídicos fundamentales en la relación del trabajo.** - **La gestión de los Recursos Humanos ante la crisis.**	3,5	OB	1	MARCO LEGAL PARA LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS: - Extinción del contrato de trabajo.	2	OB	1
NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS: - **De las bases de datos a la gestión del capital humano a través de las TIC´s.** - **Nuevas tecnologías para la comunicación y gestión del conocimiento**	3,5	OB	1	No reconocible			
COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN DEL PROYECTO DE DESARROLLO PROFESIONAL PERSONAL: INICIACIÓN, DESARROLLO Y CAMBIOS.	1	OB	1	No reconocible			
PRÁCTICAS CURRICULARES	12	OP		Prácticas en Empresas I Prácticas en Empresas II	9 3		
TRABAJO FIN DE MASTER	12	OB		No reconocible			

Es importante destacar, del artículo 6 punto 4 del RD 861/2010 de 2 de julio, por el que se modifica el RD 1393 2007 mencionado anteriormente, y es que los créditos procedentes de títulos propios, podrán excepcionalmente, ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al 15 por ciento, en su caso, ser objeto de reconocimientos en su totalidad siempre que el correspondiente título propio haya sido extinguido y sustituido por el título oficial. Este es el caso del Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas. A continuación acompañamos la tabla de equivalencias para el reconocimiento de créditos procedentes del título propio a extinguir.
Dichos créditos se reconocerán previa resolución de la comisión académica del programa.

Sistema de transferencia y reconocimiento de créditos		
Concepto	Mínimo	Máximo
Reconocimiento de créditos cursados en títulos propios	0	60%

1.- DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO PROPIO

Denominación: Máster en Dirección y Gestión de Personas.
Nivel Académico: Máster Propio de la Universidad Internacional de Andalucía.
Años académicos de impartición: 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014
Rama de Conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas.
Modalidades de enseñanza en las que se impartió el título: Semipresencial.
Número de créditos y duración de la enseñanza: 60 créditos, un curso académico.

Ediciones del Título Propio a reconocer: tres (curso 2011/12, 2012/13 y 2013/14)

2. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS DEL TÍTULO PROPIO QUE SE EXTINGUE

El Título Propio se justifica en las necesidades de formación especializada y avanzada de profesionales de recursos humanos. Esta demanda formativa proviene de graduados o licenciados en distintas titulaciones (Derecho, Psicología, Ingeniería, Economía, Relaciones Laborales, etc.), con menos de cinco años de experiencia laboral, que desean orientar su actividad profesional a la dirección y gestión de las personas.

Con este título se pretende formar a profesionales de los recursos humanos capaces de trabajar en la dirección de personas en entidades públicas o privadas y en entornos internacionales. En concreto, se adquirirán conocimientos y herramientas necesarios en temas relacionados con la dirección estratégica de los recursos humanos, con la cultura y los valores organizacionales, la administración y gestión de las políticas específicas de dirección de personas, marcos normativos y en general, con la dirección de empresas relacionada con el área de los recursos humanos.

El plan de estudios presenta una estructura modular (7 módulos) docente de formación general obligatoria, con una carga lectiva total de 48 ECTS. La estructura se completa con 2 itinerarios finales, de carácter optativo para el estudiante, el investigador o el profesional con prácticas externas.

El programa del título está configurado en las siguientes áreas:

- Empresa y personas: La empresa y su entorno: Panorámica de la actualidad que rodea a las organizaciones y reflexión acerca del papel de las personas en las mismas, y estrategia y personas: conceptualización desde el enfoque de la teoría de los recursos y las capacidades de la dirección estratégica de los recursos humanos y su alineación con la estrategia de la compañía.
- Gestión de las organizaciones: Cultura organizaciones y valores: evolución de las culturas, valores propuestos por las organizaciones, políticas de personal y estudios de clima organizacional, , la responsabilidad social corporativa y ética en los negocios. Estructura de las organizaciones y gestión de personal, estudios de las diferentes formas que tienen las empresas para organizarse, evolución de la función de personal, etc. Planificación estratégica de los recursos humanos y capacidad para diseñar propuestas de negociación en base al análisis de necesidades organizacionales.
- Gestión de personas: Política de gestión de personas, reclutamiento y selección, evaluación de personas y planes de carrera, el desarrollo de personas en las organizaciones.
- Gestión del rendimiento: la motivación en las organizaciones, modelos y estrategias, Evaluación del desempeño/rendimiento, liderazgo y desempeño, la gestión del compromiso, rendimientos de equipos, tipos de equipos. Compensación al rendimiento, estrategias retributivas, vinculación a los objetivos de la organización, igualdad, conciliación, valoración de puestos.
- Marco legal y laboral, centrándonos en los aspectos jurídicos fundamentales en la relación con el trabajo, la gestión de recursos humanos ante la crisis.
- Nuevas tecnologías para la gestión de personas.
- Competencias para la gestión del proyecto de desarrollo profesional personal: iniciación, desarrollo y cambios.

Se ofrece un programa de estudios completo, en el que destacan las siguientes competencias específicas, entre otras:

-Conocer y aplicar las prácticas actuales de la dirección de personas en las organizaciones
-Conocer la forma de establecer una estructura organizativa y sus componentes
-Formular e implantar estrategias de recursos humanos que hagan más competitiva a la empresa
-Capacidad para diseñar propuestas de intervención en base al análisis de necesidades organizacionales
-Capacidad para evaluar los programas y proyectos implementados en las organizaciones dentro del área de recursos humanos
-Comprender y aplicar el enfoque de las competencias a la gestión de los recursos humanos
-Capacidad para estudiar y analizar el clima y la cultura organizacional
-Conocer y aprender a aplicar los diferentes sistemas de motivación y comunicación que pueden emplearse en la dirección y gestión de personas
-Analizar y diseñar los puestos y roles necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización
-Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de personas (reclutamiento, selección, integración, evaluación y desarrollo, planes de carrera y sucesión)
-Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de evaluación del desempeño

-Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de compensación en base al rendimiento
-Capacidad para dirigir y liderar grupos de personas
-Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
-Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
-Capacidad para hacer diagnósticos situacionales y organizacionales relacionados con la gestión de los recursos humanos
-Capacidad para elaborar informes técnicos y profesionales en el ámbito de la gestión de los recursos humanos
-Reconocer, evaluar y aplicar nuevas tecnologías para la gestión del capital humano.

un contenido y carga lectiva mayor o igual a las ofrecidas por el título propio de máster o de experto, de acuerdo con los requisitos y limitaciones que se contemplen en la memoria académica del mismo.

3.REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

a) Acceso.

Para acceder al título propio, el estudiante habrá de estar en posesión de un título universitario de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

El acceso para titulados conforme a sistemas educativos ajenos a EEES se podrá llevar a cabo sin necesidad de homologar sus títulos – tan solo se produce un reconocimiento a los únicos efectos que el de cursar las enseñanzas propias - 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.

b) Admisión.

El Título Propio cuenta con una Comisión Académica del programa que, entre sus competencias, se encuentra la de elaborar las propuestas de selección de alumnos admitidos, atendiendo a los siguientes criterios:

1) Expediente académico.
   - Titulación (Licenciado, Diplomado, Grado, otros).
   - Afinidad al programa.
   - Rendimiento académico.

2) Otros méritos.
   - Formación y experiencia afines.

Resuelto el acceso y admisión, cumpliendo todos los requisitos establecidos por la normativa de la UNIA y la correspondiente convocatoria de plazas de alumnos, quienes lo deseen, podrán formalizar la matrícula al programa en los plazos y procedimientos establecidos. Desde la Universidad se comunicará a los interesados dicho plazo así como el procedimiento para llevar a cabo dicha formalización de matrícula, la cual será efectiva verificado el pago del importe de la misma.

4.5. COMPLEMENTOS FORMATIVOS

Se podrá requerir cursar complementos de formación en función de la formación previa acreditada por los estudiantes, que podrán estar incluidos en el máster o estar configurados fuera del mismo.

La definición detallada de las materias (contenidos, resultados de aprendizaje, actividades formativas, sistemas de evaluación, etc.) se realizará en el apartado de Planificación de las Enseñanzas cuando los complementos formen parte del máster, y en este apartado cuando estén fuera de él.

No se contemplan

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1. DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Este apartado deberá salvarse en formato pdf y adjuntarse en la aplicación

DISTRIBUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS EN CRÉDITOS ECTS SEGÚN TIPOLOGÍA DE MATERIAS

Obligatorias	*42*
Optativas	
Prácticas Externas (obligatorias)	*12*
Trabajo Fin de Máster	*6*
CRÉDITOS TOTALES:	***60***

EXPLICACIÓN GENERAL DE LA PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Como paso previo a la descripción detallada del plan de estudios, se recomienda incluir información sobre los siguientes aspectos:

- *Breve descripción general de la estructura (módulos, materias y asignaturas) de que constará el plan de estudios y cómo se secuenciarán en el tiempo. En su caso, justificar y describir los posibles itinerarios formativos que podrían seguir los estudiantes.*
- *Breve justificación de cómo los distintos módulos o materias constituyen una propuesta coherente y factible (teniendo en cuenta la dedicación de los estudiantes) y garantizan la adquisición de las competencias del título.*
- *En el caso que proceda, se debe justificar la adecuación de las acciones de movilidad a los objetivos formativos del Título, incluyendo la información sobre acuerdos y convenios de colaboración de intercambio de estudiantes, y convocatorias o programas de ayudas a la movilidad.*
- *Otra información relevante: normas de permanencia, mecanismos de coordinación docente, etc.*

El Título que se presenta, está diseñado para preparar a los actuales y futuros profesionales del área de Recursos Humanos, competitivamente, mediante la especialización de conocimientos y el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias que permitan asumir con éxito las funciones requeridas.

El objetivo del presente máster es formar profesionales en la dirección y gestión de las personas dentro de las organizaciones. Esto es, dotar a los alumnos de una formación integral que responda a las necesidades de las organizaciones así como el desarrollo de habilidades necesarias para ejercer dicha ocupación con efectividad.

A partir de dicho objetivo general, exponemos de manera detallada los objetivos específicos de cada módulo; y de forma abreviada (en el apartado 5.2. se exponen detalladamente), las asignaturas y talleres que lo integran, así como las actividades formativas, metodologías docentes y sistemas de evaluación que garantizan la adquisición de las competencias del máster.

El itinerario formativo es único e igual para todos los estudiantes.

PARTE ACADÉMICA: MODULOS I, II, III, IV y V (27 ECTS)

Los 5 primeros módulos (I-V), conforman la parte estrictamente académica y aborda el estudio de los conceptos téoricos y prácticos necesarios para la dirección y gestión de personas. Comprende un total de 12 asignaturas que se impartirán a distancia a través del campus virtual de la UNIA. Las actividades formativas, metodologías de enseñanza y sistemas de evaluación serán comunes a todas las asignaturas virtuales que integran la parte académica.

Los **objetivos específicos del <u>Módulo I "Entorno, Empresas, Estrategia y Personas"</u>** son**:**

- Capacitar y sensibilizar al alumnado en las pautas del *management* tradicional para que asuma los nuevos criterios que impone la nueva sociedad del conocimiento y las funciones que debe desempeñar el área de la dirección y gestión de personas en este escenario.
- Ofrecer un marco conceptual y aplicado de la dirección estratégica de la empresa. Para ello, el master capacitará a los alumnos en el desarrollo de actividades de planificación, ejecución y control de la estrategia de los recursos humanos en el ámbito general de la estrategia de la empresa; así como, en la utilización y manejo de herramientas metodológicas que le permitan profundizar en el papel que el área de recursos humanos juega en la marcha global de la organización, la fijación de los objetivos y políticas específicas en el ámbito social.
- Dotar al alumno de una visión estratégica de los recursos humanos dentro de las organizaciones.
- Examinar los procesos para la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Comprender la trascendencia del modelo de gestión por competencias como enfoque básico para la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Conocer y analizar cómo algunas organizaciones están aplicando el enfoque de competencias en la gestión de personas.
- Aprender a realizar análisis de los puestos de trabajo y a elaborar los perfiles competenciales.
- Conocer el lenguaje empresarial que rodea la dirección y gestión de personas en las organizaciones para un correcto desenvolvimiento en reuniones con otros agentes empresariales.

Para el logro de estos objetivos, los alumnos cursarán en el Módulo I dos asignaturas:

- A1: Dirección Estratégica de Recursos Humanos (2 ECTS)
- A2: Gestión de Recursos Humanos en base a competencias (3 ECTS)

Los **objetivos específicos del <u>Módulo II "Gestión de las Organizaciones"</u>** son**:**

- Aprender a analizar los diferentes tipos de organizaciones empresariales, desde un punto de vista global y estratégico que permita diseñar un plan de Recursos Humanos alineado con la estrategia de la empresa y con garantías de éxito.
- Describir cómo la definición de una cultura organizacional ayuda a la dirección de las organizaciones a lograr sus objetivos y a comprender cómo se usan los símbolos, ritos, ceremonias, héroes e historias para apoyar los valores organizacionales.
- Reconocer las diferencias existentes entre distintos tipos de culturas organizacionales, identificando las situaciones en las cuales un tipo de cultura pueden ser ventajoso sobre otro.
- Identificar las diferentes culturas organizacionales y el perfil de las personas que encajan mejor en cada una de ellas.
- Abordar el concepto de planificación estratégica de recursos humanos y estudiar las diferentes fases para su elaboración.
- Presentar los enfoques cuantitativos y cualitativos para la planificación de los recursos humanos y mostrar las técnicas aplicables a cada enfoque.
- Conocer los diferentes sistemas de gestión de personas más destacados en la gestión nacional e internacional, con el objetivo de poder identificar y aplicar el más adecuado a los diferentes tipos de organizaciones, equipos y personas.

Para el logro de estos objetivos, los alumnos cursarán en el Módulo II dos asignaturas:

- A3: Cultura y valores organizacionales: Gestionando el cambio en las organizaciones (2 ECTS)
- A4: Planificación de la gestión de personas: La internacionalización de los recursos humanos (2 ECTS)

Los **objetivos específicos del <u>Módulo III "Gestión de Personas"</u>** son**:**

- Entender el importante cambio de papel que ha tenido la gestión de personas debido a la complejidad del entorno organizativo y a los acelerados cambios que en él se han producido, y siguen produciéndose, y que obliga a las organizaciones a un dinamismo y flexibilidad desconocidos hasta la fecha.
- Definir el proceso de afectación de personal e identificar y comprender todas las actividades que conlleva.
- Dominar las diferentes técnicas de reclutamiento de personal y las herramientas más eficaces, consiguiendo así optimizar los procesos, rentabilizar los cambios e incorporar talento de forma eficiente.
- Presentar el Reclutamiento 2.0 como alternativa al reclutamiento con medios tradicionales.
- Conocer y profundizar en ciertas técnicas relacionadas con la selección por competencias, como, por ejemplo, la entrevista de selección basada en competencias.
- Organizar la integración y acogida de las personas recién incorporadas.
- Planificar y ejecutar la desvinculación de personas de la organización.
- Distinguir entre actividades de formación tradicional y desarrollo de competencias.
- Profundizar en modelos alternativos e innovadores de desarrollo de competencias, como son el *coaching*, el *mentoring* o la metodología *outdoor training*.

Para el logro de estos objetivos, los alumnos cursarán en el Módulo III dos asignaturas:

- A5: El proceso de afectación de personas (3 ECTS)
- A6: El desarrollo de personas en las organizaciones (3 ECTS)

Los **objetivos específicos del <u>Módulo IV "Gestión del Rendimiento"</u>** son**:**

- Enseñar los fundamentos antropológicos, psicológicos y sociológicos de la persona que permiten comprender y valorar el comportamiento humano en las organizaciones.
- Ser capaz de optimizar los resultados de los diferentes equipos de la empresa utilizando herramientas como la evaluación, la política retributiva y la motivación de las personas.
- Ofrecer un marco conceptual y aplicado de las herramientas estratégicas de fidelización y compromiso de las personas con la organización.
- Capacitar al alumnado en la metodología de aplicación de políticas estratégicas de RR.HH. relacionadas con la motivación extrínseca e intrínseca para un desempeño excelente de los puestos de trabajo, concretamente, y la organización en su conjunto.

Para el logro de estos objetivos, los alumnos cursarán en el Módulo IV tres asignaturas:

- A7: La motivación para el desempeño (2 ECTS)
- A8: La evaluación del desempeño (2 ECTS)
- A9: Retribuciones y compensaciones para el desempeño (2 ECTS)

Los **objetivos específicos del <u>Módulo V "Marco Legal para la Dirección y Gestión de Personas"</u>:**

- Capacitar al alumno en el ámbito jurídico-laboral.
- Dar a conocer y ayudar a comprender la legislación laboral, contratos y consecuencias de su aplicación, derechos y deberes de los trabajadores y dominar la gestión laboral de los RRHH, lo cual facilitará establecer las relaciones y proponer las contrataciones más adecuadas para la relación entre ambos, y moderar sus intereses beneficiando al máximo a cada una de las partes.
- Profundizar en el marco general de la negociación colectiva y el conflicto laboral de la empresa.
- Obtener los conocimientos necesarios para identificar los diferentes conceptos salariales y la confección de la nómina, contemplando las particularidades que se puedan dar fruto de los diferentes tipos de contratos, o los distintos convenios colectivos.

- Dominar los derechos y obligaciones de la empresa y el trabajador en las cotizaciones a la Seguridad Social, pudiendo gestionar de forma correcta todo el sistema de cotización de la empresa.

Para el logro de estos objetivos, los alumnos cursarán en el Módulo V tres asignaturas:

- A10: Introducción a la gestión socialmente responsable de los recursos humanos en la empresa (2 ECTS):
- A11: Condiciones de trabajo: la flexibilidad interna como solución a la crisis de la empresa (2 ECTS):
- A12: Extinción del contrato de trabajo: la especial regulación tras la reforma laboral (2 ECTS)

PARTE PROFESIONAL: MÓDULOS VI, VII y VIII (33 ECTS)

Finalizada la parte académica (27 ECTS), el título comprende una parte profesional, integrada por los Módulos VI, VII y VIII. Con esta parte del programa se pretende que el estudiante adquiera y desarrolle las competencias profesionales necesarias para la dirección y gestión de personas. Para ello el Módulo VI, se conforma en base a 5 Talleres (15 ECTS) que combinarán clases presenciales con formación *outdoor*. En el Módulo VII se incluyen las Prácticas en Empresas (12 ECTS), de carácter obligatorio, con el objetivo de que se puedan llevar a la práctica y en situaciones reales, no simuladas como en el caso de los talleres, todos los conocimientos teóricos y competencias profesionales adquiridos y desarrollados con el título. En el Módulo VIII se incluye el Trabajo Fin de Máster con perfil profesional. Esta parte profesional abarca un total de 33 ECTS.

Los objetivos pretendidos con el Módulo VI "Talleres para la adquisición y el desarrollo desarrollo de competencias profesionales", los diferenciamos para cada uno de los talleres.

Objetivos específicos del Taller I "La nueva dirección y gestión de personas":

- Priorizar el papel estratégico de la profesión pasando de la "gestión de recursos humanos" a la "dirección de personas".
- Dotar a los alumnos de conocimientos avanzados sobre la naturaleza y funcionamiento de la empresa con un enfoque de dirección general.
- Tomar conciencia de la importancia que el factor humano tiene para la competitividad de la empresa de hoy.
- Desarrollar la conciencia de crear y mantener una responsabilidad social corporativa y unos comportamientos éticos en la dirección de personas.
- Explicar y proponer el modelo de dirección de personas basada en la confianza y el compromiso.
- Entrenar a los alumnos en las competencias necesarias para la dirección y gestión de personas.

Objetivos específicos del Taller II "Negociación y Resolución de Conflictos":

- Abordar la gestión del conflicto desde la negociación y la mediación.
- Explicar el proceso de planificación o preparación de la negociación.
- Conocer las diferentes estrategias de negociación.
- Presentar aproximaciones para la resolución de conflictos en las organizaciones.
- Adquirir las habilidades necesarias para la gestión de las negociaciones en la empresa, utilizando las técnicas más destacadas, para la resolución de conflictos y la consecución de acuerdos ventajosos para ambas partes.
- Entrenar a los alumnos en las competencias necesarias para la negociación, mediación y resolución de conflictos.

Objetivos específicos del Taller III "Comunicación y Trabajo en Equipo":

- Sensibilizar y capacitar al alumnado en el dominio de las herramienta estratégicas de

comunicación interna que permiten desarrollar un clima laboral adecuado para el correcto desempeño organizacional. Especialmente se hará hincapié en las herramientas 2.0 que van consolidándose en las tareas de dirección y gestión de personas.

- Conocer y dominar las técnicas más adecuadas para la dirección de equipos.
- Proporcionar las capacidades y habilidades directivas necesarias para gestionar con éxito la dirección de equipos.
- Entrenar a los alumnos en las competencias necesarias para gestionar con efectividad la comunicación en la empresa.
- Entrenar a los alumnos en las competencias necesarias para trabajar en equipo.

Objetivos específicos del Taller IV "Liderazgo y Desempeño":

- Ser capaz de optimizar los resultados de los diferentes equipos de la empresa utilizando herramientas como el liderazgo y la motivación de las personas.
- Capacitar y desarrollar las competencias directivas claves del responsable de RR.HH. mediante estrategias combinadas de información teórica y conceptual y entrenamiento conductual.
- Entrenar a los alumnos en las competencias necesarias para el ejercicio de un liderazgo profesional en la gestión de personas.

Objetivos específicos del Taller V "Coaching para el desarrollo de la marca personal":

- Trabajar el autoconocimiento con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades personales.
- Dar a entender y extender entre los alumnos los valores de: Transparencia, Honestidad, Respeto y Solidaridad; con el fin de contribuir al progreso y competitividad de las organizaciones empresariales y al desarrollo de las personas.
- Formar y orientar en la identificación y el diseño de la marca personal.
- Entrenar a los alumnos en las competencias necesarias para desarrollo personal y profesional.

Las **Prácticas en Empresas** son un elemento clave para la plena formación especializada de los alumnos del máster. En base a ello, el Plan de Estudios, en el **Módulo VII**, prevé este tipo de prácticas externas (a las cuales se les asigna una carga docente de 12 ECTS) con carácter obligatorio con el objetivo específico de:

- Aproximar a los estudiantes al ejercicio de la actividad profesional con el fin de poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de su formación.

Para el logro de estos objetivos, los alumnos cursarán en el Módulo VII dos asignaturas:

- Prácticas en Empresas I (9 ECTS)
- Prácticas en Empresas II (3 ECTS)

Finalmente, dado que el título posee una orientación profesionalizante, el plan de estudios incluye en el **Módulo VIII el "Trabajo Fin de Máster"** con perfil profesional, donde el alumno realizará un trabajo tutelado individual, original y diferenciado de la Memoria de Prácticas Externas. Este TFM con perfil profesional tiene como objetivo específico:

- Relacionar los conocimientos y competencias adquiridos con el máster con el planteamiento de la resolución de un problema detectado en la Práctica en Empresas, el planteamiento de una propuesta de mejora de algún aspecto relacionado con la dirección y gestión de personas o la definición de un proyecto empresarial.

DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DEL TÍTULO

El Título propuesto está programado para ser completado en 12 meses, de noviembre del primer año a noviembre del siguiente año. La enseñanza se organiza del siguiente modo:

- PARTE ACADÉMICA: desde mediados de noviembre a principios de junio se impartirán de manera virtual todas las asignaturas (A1-A12) comprendidas en los Módulos I, II, III, IV y V.
- PARTE PROFESIONAL: desde principios de mayo y hasta principios de julio se desarrollarán los seminarios (T1-T5) correspondientes al módulo VI de manera presencial. Dichos seminarios se programarán en horario de tarde con el fin de poder compatibilizar durante este mismo período la realización de las Prácticas en Empresas en horario de mañana con idea de favorecer la movilidad de los estudiantes.

Finalizada la parte académica (principios de junio) y hasta el 30 de noviembre, los alumnos habrán de completar sus Prácticas en Empresas, así como el Trabajo Fin de Máster.

Al finalizar el Master, el alumno habrá adquirido una formación sólida, pragmática y flexible que le capacita para abarcar el amplio rango de decisiones directivas en el área de la dirección y gestión de las personas. Adicionalmente, habrá desarrollado las siguientes competencias de carácter transversal: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y negociación. Finalizando su formación con el diseño y planificación de su propia carrera profesional y marca personal.

5.2. DESCRIPCIÓN DE LOS MÓDULOS, MATERIAS Y ASIGNATURAS

Exponer en formato de tablas la organización del plan de estudios, indicando la denominación de los módulos, materias y asignaturas, el número de créditos ECTS, el carácter de las materias (obligatorio/optativo) y breve descripción de los contenidos. En caso de que una materia incluya una o varias asignaturas, para cada una de ellas indicar su denominación, número de créditos ECTS y carácter (obligatorio/optativo).

Ejemplo de Tabla-Resumen del Plan de Estudios

Módulos	Créditos ECTS	Materias o asignaturas	Créditos ECTS	Tipología (OB, OP)	Descriptores
I ENTORNO, EMPRESAS, ESTRATEGIA Y PERSONAS	5	A1. Dirección estratégica de recursos humanos	2	OB	Estrategia y personas: conceptualización desde el enfoque de la Teoría de los Recursos y las Capacidades. Dirección estratégica de recursos humanos y su alineación con la estrategia de la compañía: modelos para su implantación en las organizaciones. Políticas estratégicas de recursos humanos.
		A2. Gestión de RR.HH. en base a competencias	3	OB	Nueva economía y sociedad del conocimiento. Capital Intelectual. Procesos y técnicas para la gestión de los recursos humanos. Enfoque de competencias. Análisis de puestos de trabajo. Mapas de competencias y Perfiles competenciales.
II GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES	4	A3. Cultura y valores organizacionales: Gestionando el cambio en las organizaciones.	2	OB	Cultura organizacional: concepto, componentes y funciones. Creación y mantenimiento de la cultura organizacional. Políticas organizacionales y toma de decisiones. La gestión del cambio organizacional. Modelos de cambio organizacional.
		A4. Planificación de la gestión de personas: La internacionalización de los RR.HH.	2	OB	Planificación estratégica de recursos humanos. Planes estratégicos, funcionales y alternativos de recursos humanos. Gestión de efectivos.

					Gestión de carreras. Gestión internacional de los recursos humanos.
III GESTIÓN DE PERSONAS	6	A5. El proceso de afectación de personas.	3	OB	Función de personal. Subsistemas de personal. Roles del director de personas. Gestión del talento. Tipos, fuentes, medios y métodos de reclutamiento. Reclutamiento 2.0. Instrumentos y técnicas de selección. La entrevista de selección en base a competencias. Integración y acogida. Desvinculación y *outplacement*.
		A6. El desarrollo de personas en las organizaciones	3	OB	Planes de carrera. Pruebas situacionales. Centros de evaluación. Políticas de promoción y desarrollo horizontal. Mapas de sucesión. Formación y desarrollo de competencias. Autodesarrollo. *Coaching y mentoring*.
IV. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	6	A7. Motivación para el desempeño	2	OB	Motivación laboral. Teoría bifactorial de la motivación. Establecimiento de metas. Motivación de logro. El clima motivacional.
		A8. Evaluación del desempeño	2	OB	Sistemas de evaluación del desempeño. Estándares y medición del desempeño. Métodos de evaluación. Entrevista de evaluación. Autoevaluaciones. Evaluación 360º.
		A9. Retribuciones y Compensaciones al desempeño	2	OB	Compensación y retribución. Sistemas de compensación. Concepto y estructura del salario. Estrategias retributivas. Valoración de puestos. Compensación en base a competencias. El salario emocional.
V. MARCO LEGAL PARA LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS	6	A10. Introducción a la gestión socialmente responsable de los recursos humanos en la empresa	2	OB	Responsabilidad Social Corporativa de los empleadores. Reformas laborales y crisis financiera mundial. Nuevo marco laboral para la formación, contratación e inserción laboral.
		A11. Condiciones de trabajo: la flexibilidad	2	OB	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. El acuerdo de

		interna en las relaciones laborales			inaplicación del convenio colectivo. Movilidad geográfica de los trabajadores y funcional.
		A12. La extinción del contrato de trabajo	2	OB	Suspensión temporal de la relación laboral y reducción de la jornada. Extinción de la relación de trabajo. Despido.
VI. TALLERES PARA LA ADQUISICIÓN Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES		T1. La nueva dirección y gestión de personas basada en la confianza y el compromiso	3	OB	Tendencias en la dirección y gestión de personas. Modelo de dirección por confianza. Gestión de la diversidad generacional. Autoconfianza.
		T2. Negociación y resolución de conflictos	3	OB	Planificación de la negociación. Técnicas y estrategias de negociación. Resolución de disputas.
		T3. Comunicación y trabajo en equipo	3	OB	Procesos y tipos de comunicación en la empresa. Barreras a la comunicación. Dirección de equipos de trabajo. Trabajo en equipo. Equipos de alto rendimiento.
		T4. Liderazgo y desempeño	3	OB	Dirigir y liderar. Gestionar personas para gestionar resultados. Estilos de liderazgo. La gestión del compromiso.
		T5. *Coaching* para el desarrollo de la marca personal	3	OB	*Coaching* en el ámbito personal y profesional. Marca personal. Herramientas 2.0 para el desarrollo de contacto profesionales.
VII. PRÁCTICAS EN EMPRESAS		Prácticas en Empresas I Prácticas en Empresas II	9 3	OB OB	Prácticas en empresas Guía de buenas prácticas profesionales
VIII. TRABAJO FIN DE MASTER		Trabajo Fin de Máster	6	OB	Trabajo Fin de Máster

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades formativas de la Parte Académica (Módulos I-V)

Se entienden como actividades formativas todas aquellas actividades realizadas tanto en el aula como fuera de ella, encaminadas a adquirir las competencias establecidas en las diferentes asignaturas.

Dado que el Plan de Estudios propuesto para el Título contempla en esta parte académica la impartición sólo de asignaturas virtuales (A1-A12), no existiendo, por tanto, presencialidad en el aula, las actividades formativas, comunes a todas ellas, aplicables a través del Campus Virtual de la Universidad Internacional de Andalucía podrían ser:

- (F1)-Actividades de lectura y estudio de materiales elaborados por expertos en la materia, estructurados por temas o unidades didácticas y accesibles como ficheros en

pdf a través del Campus Virtual.

- (F2)-Actividades de búsqueda y análisis de información.
- (F3)-Actividades de resolución de ejercicios y estudios de casos (individuales o en grupos)
- (F4)-Actividades de autoevaluación (cuestionarios y tests)
- (F5)-Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros
- (F6)-Actividades de tutorías no presenciales (mediante foros, correo electrónico y teléfono)
- (F7)-Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales.

Actividades formativas de la Parte Profesional (Módulos VI y VII)

En el Módulo VI, para los talleres presenciales (T1-T5), cuya presencialidad es del 100%, las actividades formativas, aplicables podrían ser:

- (F8)-Actividades de tipo expositivo realizadas en el aula (exposiciones teóricas, presentación de trabajos, conferencias y sesiones desarrolladas por profesores universitarios y/o expertos externos)
- (F9)-Actividades prácticas (individuales o en grupo) supervisadas por el profesor: resolución de casos, elaboración de trabajos, informes o memorias, exposición de trabajos.
- (F10)-Actividades de tutorías (individuales o en grupos)
- (F7)-Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales

En el **Módulo VII**, las **actividades formativas aplicables a las Prácticas en Empresas** podrían ser:

- (F11)-Actividades realizadas durante las prácticas externas (incluye las tutorías de seguimiento con el tutor externo).
- (F12)-Actividades de tutorías de seguimiento con el tutor interno (Universidad) para la elaboración de la memoria de las prácticas externas.
- (F13)-Actividades para la elaboración de la memoria de las prácticas externas o de un trabajo empírico realizado en la empresa.

En el **Módulo VIII**, las **actividades formativas aplicables** al Trabajo Fin de Máster (TFM) podrían ser:

- (F14)-Actividades de tutorías para la preparación, el seguimiento y elaboración del TFM
- (F15)-Actividades para la elaboración del TFM
- (F16)-Actividades para la exposición y defensa del TFM.

METODOLOGIAS DOCENTES DEL MÁSTER

Para la enseñanza a distancia o virtual (Parte Académica) la metodología de enseñanza/aprendizaje que se va a utilizar en todas las asignaturas (A1-A12) es similar. El curso sigue un modelo pedagógico flexible, sin horarios definidos y sin necesidad de presencia fisica en el aula, basado en la modalidad de *e-learning*, formación *on line* o teleformación. En este contexto, el proceso de aprendizaje se convierte en un proceso activo y no en una mera recepción-memoriación de contenidos, donde la información nueva es integrada y relacionada con la que ya se posee. El proceso de estudio se verá reforzado con la aportación de un espacio para trabajar en grupo, donde los alumnos dispongan de un foro privado para realizar prácticas o trabajos y enviar sus propuestas al resto de compañeros. La comunicación entre los miembros es posible a través de herramientas síncronas (en tiempo real) y asíncronas (en espacio y tiempo diferente).

El docente adquiere el papel de facilitador del aprendizaje y desarrollo académico y personal. Además de fuente de conocimiento, es responsable de ir dinamizando y facilitando el aprendizaje de los estudiantes en función de sus propias necesidades, moderando debates, proporcionando pautas y recomendaciones a la hora de realizar las actividades y el proyecto final y animándoles a descubrir por sí mismos las posibilidades que le brinda el máster.

La formación se lleva a cabo, por tanto, en un centro de aprendizaje *online*: el Campus Virtual de la Universidad Internacional de Andalucía (http://www.campusvirtual.unia.es). Un espacio totalmente interactivo en el cual están los contenidos del curso y materiales complementarios con los que adquirir conocimientos, autoevaluaciones y ejercicios con solucionarios y actividades individuales y grupales, cuya naturaleza variará dependiendo de las materias. Esto es, un entorno educativo flexible (permite adaptarse a las necesidades de alumnos y profesores), intuitivo (su interfaz es familiar y presenta una funcionalidad fácilmente reconocible) y amigable (fácil de manejar ya que ofrece una navegabilidad clara y homogénea en todas sus páginas), donde los alumnos aprenden, comparten experiencias y conocimientos con el resto de la comunidad virtual a través de las distintas herramientas de comunicación, contenidos, evaluación y estudio.

Se trata, por tanto, de un modelo de aprendizaje basado en varios **principios**:

- Autoaprendizaje: tanto los materiales del curso como gran parte de las actividades prácticas están diseñadas de modo que cada estudiante pueda avanzar a su propio ritmo y pueda ir comprobando, en todo momento, sus progresos. Es decir, aprender de forma individualizada y autónoma.
- Trabajo colaborativo: los estudiantes no sólo aprenden de forma aislada, sino que parte de los conocimientos se irán construyendo en grupo, gracias a la interacción de los integrantes del curso a través del campus.
- Apoyo tutorial: el equipo docente irá guiando al grupo en dicho proceso de aprendizaje y realizando un seguimiento individual de la participación, esfuerzo y resultados de cada estudiante a lo largo del máster.

Cada materia incluye una guía didáctica específica, accesible a través de la página correspondiente del Campus Virtual, donde se incluye información detallada de los objetivos y criterios de evaluación, de tareas o actividades individuales, así como una propuesta de temporalización para el estudio de los materiales y la realización de tales actividades.

En general, el alumno hallará, en cada asignatura, una serie de medios didácticos y recursos para el aprendizaje, como son:

- *Materiales básicos de estudio*, elaborados por el profesorado experto en la materia, estructurados por temas o unidades didácticas y accesibles como ficheros en .pdf a través del Campus Virtual.
- *Recursos complementarios*, tales como referencias bibliográficas y web, textos, artículos y libros de acceso libre, reproducción de documentos, mapas y gráficos, enlaces audiovisuales, etc. que permitirán al alumno profundizar en determinados aspectos de la materia.
- *Tareas individuales* de desarrollo/resolución de trabajos prácticos (lecturas críticas, recensiones, comentarios de texto, etc.) que el alumno deberá realizar y enviar al profesor correspondiente a través del Campus.
- *Actividades grupales-colaborativas*, desarrolladas a través de las diversas herramientas de comunicación del Campus. Las más frecuentes son: foros de debate sobre una materia concreta, chats, videoconferencias, glosarios, etc.
- *Cuestionarios de autoevaluación*, que el alumno deberá cumplimentar al finalizar cada bloque y cuyos resultados quedarán recogidos en el sistema de forma automática.

Junto a estos recursos específicos, cuya naturaleza y forma en el Campus Virtual variará en función de los casos, en todas las asignaturas que componen el programa los estudiantes tendrán accesibles, además de las referidas guías didácticas, una serie de recursos de comunicación, ayuda y orientación que facilitarán su aprendizaje. Entre ellos:

- *Foro de novedades*, a través del cual los profesores realizarán un seguimiento del grupo a lo largo del módulo o materia y les informarán de los eventos más destacados de éste.
- *Calendario*, donde, en conexión con el foro de novedades, irán anotando los principales hitos del curso (chats programados, fecha de entrega de actividades, etc.).
- *Foro de tutorías* y *Bloque de mensajes*, a través de los cuales los alumnos podrán hacer llegar sus consultas de interés para el resto de alumnos (en el primer caso), o aquellas de carácter privado (en el segundo caso).
- *Documentación de ayuda para el uso del Campus Virtual*, a través de la cual el estudiante hallará respuesta a las principales cuestiones relacionadas, entre otras, con la navegación por el campus o los contenidos, herramientas de comunicación y evaluación de los cursos.

Finalmente, también se les da acceso a los estudiantes a servicios comunitarios para usuarios del Campus Virtual, como los servicios bibliotecarios de las distintas universidades con acceso a repositorios y fondos digitales.

Apoyo tutorial
Aunque todos los profesores que participan en el Máster tienen una amplia experiencia en el manejo de las plataformas virtuales implementadas por sus distintas universidades (entre otras, Moodle o WebCt), antes de comenzar la impartición del programa, todo el profesorado recibirá un curso de manejo y funcionamiento del Campus Virtual de la UNIA, lo que les permitirá no sólo trasladar a éste los contenidos formativos sino familiarizarse con las distintas herramientas de comunicación del mismo para realizar un seguimiento conjunto e individual de los alumnos así como para atender a distintas consultas relacionadas con la materia o la metodología de éstos. La obligatoriedad de realizar este curso forma parte de los reglamentos de la UNIA aplicados a la enseñanza On-line y es asumida desde el principio por el profesorado de este Máster.

A lo largo del programa, los profesores de las correspondientes asignaturas emplearán las distintas herramientas de comunicación del Campus Virtual para realizar un seguimiento conjunto e individual de los alumnos así como para atender a distintas consultas relacionadas con la materia o la metodología de éstos.

Junto con el sistema de tutoría on-line, este Máster abre también la posibilidad de que los alumnos residentes en el entorno geográfico de las universidades en las que se han matriculado puedan recibir tutorías presenciales. Para ello, el profesorado correspondiente concertará, de común acuerdo con el alumno, las citas que procedan.

En concreto, las **metodologías docentes** que se aplicarán en la enseñanza virtual o a distancia son las siguientes:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect*: se trata de un sistema de videoconferencia que permite a varias personas comunicarse remotamente en tiempo real compartiendo información a través de una pizarra digital y otras utilidades como la compartición del escritorio. Además cuenta con la posibilidad de grabar las sesiones, que posteriormente serán publicadas en el Campus Virtual para que los alumnos tengan acceso a ellas cuando deseen. Esta opción posibilita que todos los alumnos puedan acceder a la clase impartida en un horario distinto al que tuvo lugar la sesión. Tiene también varias herramientas que facilitan la interacción entre los participantes, por ejemplo, un chat integrado (de forma que se pueden ir haciendo comentarios o planteando cuestiones sin interferir en el diálogo, presentación... que se esté produciendo). Esta metodología docente es el equivalente a la clase magistral de la enseñanza presencial.

- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de *Moodle*. La actividad Chat permite a los participantes tener una discusión en formato texto de manera sincrónica en tiempo real. El Chat puede ser una actividad puntual o puede

repetirse a la misma hora cada día o cada semana. Las sesiones de Chat se guardan y pueden hacerse públicas para que todos las vean o limitadas a los usuarios con permiso para ver los registros de sesiones del chat. Esta metodología docente es el equivalente a los debates en la clase presencial dirigidos por el profesor.

- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros. Se trata de una herramienta que permite a los participantes tener discusiones asincrónicas, es decir discusiones que tienen lugar durante un período prolongado de tiempo. Hay varios tipos de foros para elegir, como el foro estándar donde cualquier persona puede iniciar una nueva discusión en cualquier momento, un foro en el que cada alumno puede iniciar una única discusión, o un foro de pregunta y respuesta en el que los estudiantes primero deben participar antes de poder ver los mensajes de otros estudiantes. El profesor puede permitir que se adjunten archivos a las aportaciones al foro. Las imágenes adjuntas se muestran en el mensaje en el foro. Los participantes pueden suscribirse a un foro para recibir notificaciones cuando hay nuevos mensajes en el foro. El profesor puede establecer el modo de suscripción, opcional, forzado o automático, o prohibir completamente la suscripción. Si es necesario, los estudiantes pueden ser bloqueados a la hora de publicar más de un número determinado de mensajes en un determinado período de tiempo; esta medida puede evitar que determinadas personas dominen las discusiones. Los foros tiene muchos usos, como por ejemplo:
    - un espacio social para que los estudiantes se conozcan;
    - para los avisos del curso (usando un foro de noticias con suscripción forzada);
    - para discutir el contenido del curso o de materiales de lectura;
    - para continuar en línea una cuestión planteada previamente en una sesión presencial o virtual a través de *Adobe Connect*;
    - un centro de ayuda donde los tutores y los estudiantes pueden dar consejos;
    - un área de soporte uno-a-uno para comunicaciones entre alumno y profesor usando un foro con grupos separados (tutorías virtuales grupales) y con un estudiante por grupo (tutorías virtuales individualizadas); y
    - para actividades complementarias, como una "lluvia de ideas" donde los estudiantes puedan reflexionar y proponer ideas.

  Esta metodología docente es el equivalente a la resolución y puesta en común de ejercicios y casos prácticos en la clase presencial bajo la supervisión del profesor, así como la resolución de dudas e indicación de pautas para el estudio por parte del profesor.

- (D4)-Tutorías telefónicas: al menos dos o tres días a la semana, durante dos horas, los alumnos pueden consultar a los profesores las dudas acerca de la materia estudiada, así como recibir recomendaciones sobre cómo abordar el estudio de las unidades didácticas de un modo más eficaz.

En definitiva, desde el Campus Virtual se ponen a disposición de los estudiantes toda una serie de herramientas, que facilitan la comunicación con sus tutores y compañeros, que permiten aclarar dudas, intercambiar materiales y avanzar, en síntesis, en el proceso personal de aprendizaje. Adicionalmente estos recursos, también se les da acceso a los estudiantes a servicios comunitarios para usuarios del Campus Virtual, como la Biblioteca de la Universidad (UNIA y UHU).

Para la enseñanza presencial (Parte Profesional: Módulo VI) la metodología de enseñanza/aprendizaje que se va a utilizar en todas los talleres presenciales (T1-T5) es similar. Se persigue el aprendizaje cooperativo y la interacción profesor-estudiante ayudando a adquirir tanto las competencias específicas como las básicas y generales.

- (D5)-Clases teóricas participativas: exposición de los contenidos teóricos. Durante su desarrollo el profesor o profesional experto puede interactuar constantemente con los estudiantes haciendo preguntas, poniendo ejemplos y proponiendo soluciones,

solicitando opiniones, etc., favoreciendo la participación activa y el desarrollo del proceso de aprendizaje.

- (D6)-Clases prácticas participativas: exposición de prácticas, ejemplos y casos. Durante su desarrollo el profesor o profesional experto puede interactuar constantemente con los estudiantes haciendo preguntas, poniendo ejemplos y proponiendo soluciones, solicitando opiniones, etc., favoreciendo la aplicación a la práctica de los conocimientos adquiridos en la teoría.
- (D7)-Resolución de actividades y estudio de casos: realización (individual o grupal) y, en algunos casos entrega y exposición o defensa, de actividades y casos prácticos vinculados con los contenidos teóricos.
- (D8)-Metodología *outdoor training*: entrenamiento de habilidades y actitudes con dinámicas de grupo fuera del aula.

Para las Prácticas en Empresas (Parte Profesional: Módulo VII): las metodologías docentes aplicables pueden ser:

- (D9)-Realización de una actividad profesional bajo supervisión
- (D10)-Realización de informes y manuscritos
- (D11)-Uso de aplicaciones informáticas

Para el Trabajo Fin de Máster (Parte Profesional: Módulo VIII): las metodologías docentes específicas pueden ser:

- (D12)-Uso de fuentes documentales y de datos, y gestión de referencias bibliográficas para la investigación.

SISTEMA DE EVALUACIÓN GENERAL DEL MÁSTER

En la evaluación se utilizarán la **evaluación formativa continua y la evaluación sumativa final**. La primera, con el objetivo de determinar el grado de adquisición de los aprendizajes y retroalimentar a docentes y alumnos sobre el nivel de consecución de los objetivos durante la aplicación de la planificación docente en cada una de las asignaturas, módulos o talleres. La segunda, al final del proceso, con el fin de certificar la consecución del nivel requerido para acreditar los ECTS correspondientes y completar la calificación de la asignatura, taller o módulo correspondiente.

Los detalles de evaluación y calificación se harán explícitos en la ficha de cada una de las asignaturas y talleres en función de los profesores responsables y de los condicionantes de cada asignatura y taller. La evaluación formativa continua se desarrollará a lo largo del curso, al concluir el periodo de docencia de un módulo o taller, estos serán evaluados en conjunto con pruebas al efecto que determinen el nivel de integración, adquisición y aplicación de los conocimientos y destrezas. Los ejercicios tendrán que ser superados con una nota mínima.

Por otra parte, las Prácticas en Empresas serán evaluadas de forma continua teniendo en cuenta la asistencia, el trabajo realizado en las empresas, la memoria elaborada tras la realización de cada práctica y la evaluación de los tutores internos y externos asignados.

Finalmente, para el Trabajo Fin de Máster la evaluación final se sustituye por la entrega y defensa pública del proyecto. Se tendrá en cuenta la calidad científica, extensión y originalidad del TFM; así como la exposición y defensa.

Para todas las asignaturas virtuales (A1-A12) de la Parte Académica (Módulos I-V) el sistema de evaluación que se seguirá es, con carácter general, la evaluación formativa continua y la evaluación sumativa final. Cada asignatura virtual comportará la realización de una serie de actividades formativas detalladas en la ficha de la asignatura (ver apartado 5.2.).

De esta forma, los profesores pueden ir apreciando el progreso de cada alumno de forma individualizada, así como el avance general del grupo.

Dichas actividades permitirán obtener una calificación que determinará la superación o no de cada asignatura por parte del estudiante (evaluación sumativa final). Además, cada módulo habrá de ser superado separadamente, aunque dentro de un módulo se podrán compensar las asignaturas cuya nota sea igual o superior a 4 si la nota media ponderada -según los créditos de cada asignatura- del conjunto del módulo es de aprobado.

Los **sistemas de evaluación continua *on-line*** que pueden llevarse a cabo son:

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual: cada tutor tiene acceso al tiempo de conexión y lugares de visita.
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual: discusiones sobre los temas y conceptos fundamentales y aporte de publicaciones y comentarios.
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales: que serán evaluados de 0 a 10 (cada tutor se reserva la posibilidad de plantear un tiempo de recuperación para las actividades valoradas por debajo de 5).
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación, que el alumno deberá realizar al finalizar cada bloque y cuyos resultados quedarán recogidos en el sistema de forma automática.
- (V5)-Prueba final presencial.

Las actividades de evaluación continua constituyen lo que podríamos entender como la convocatoria ordinaria. No obstante, como excepción para el caso de las asignaturas virtuales, consideramos oportuno incluir un sistema de evaluación adicional a los ya expuestos (V5 Prueba final presencial) **con el fin de poder garantizar la identidad de los estudiantes**. Para facilitar la asistencia, la celebración de dicha prueba se incluirá en el calendario de los talleres presenciales.

Adicionalmente, aquellos alumnos que no consigan superar alguno de los módulos de la parte académica (I-V) por el sistema de evaluación continua, tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una prueba final presencial (V5) de cada uno de los módulos pendientes que se celebrará en el mes de junio a modo de convocatoria extraordinaria.

Para todos los talleres presenciales (T1-T5) de la Parte Profesional (Módulo VI) el sistema de evaluación que se seguirá es, con carácter general, la evaluación formativa continua y la evaluación sumativa final. Cada taller presencial comportará la realización de una serie de actividades formativas individuales y grupales detalladas en la ficha de la asignatura (ver apartado 5.2.). De esta forma, los profesores pueden ir apreciando el progreso de cada alumno de forma individualizada, así como el avance general del grupo.

La evaluación de dichas actividades permitirán obtener una calificación que determinará la superación o no de cada taller por parte del estudiante (evaluación sumativa final). Para calcular la nota obtenida en el módulo VI, en el cual se integran los cinco talleres presenciales, se calcula la media aritmética con la nota obtenida en cada taller. Para hacer la media se exige un mínimo de 4 puntos en cada taller.

Los **sistemas de evaluación continua presencial** que pueden llevarse a cabo son:

- (V6)-Pruebas teórico-prácticas individuales (escritas u orales).
- (V7)-Evaluación de trabajos y ejercicios (individuales o grupales) que se plasman en la presentación de un informe y que pueden dar lugar a una presentación ante la clase.
- (V8)-Aplicación de escalas de observación y registro de asitencia y actitudes del

alumno en el desarrollo de las tareas y/o actividades en el aula.

- (V5)-Prueba final presencial.

Las actividades de evaluación continua (V6 - V7 - V8) constituyen lo que podríamos entender como la convocatoria ordinaria. Aquellos alumnos que no consigan superar alguno de los talleres por el sistema de evaluación continua tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una prueba final presencial (V5) para cada uno de los talleres pendientes que se celebrará en el mes de junio a modo de convocatoria extraordinaria.

Para las Prácticas en Empresas de la Parte Profesional (Módulo VII) : el sistema de evaluación continua específico que se aplicará será:

- (V9)-Evaluación de la calidad de la memoria de las prácticas elaborada por el alumno.
- (V10)-Evaluación del alumno en prácticas por parte del tutor interno (universidad).
- (V11)-Evaluación del alumno en prácticas por parte del tutor externo (institución/empresa).

Para poder realizar las Prácticas en empresa es requisito imprescindible tener aprobados los cinco primeros módulos (I-V).

Para el Trabajo Fin de Máster (TFM) (Módulo VIII): el sistema de evaluación específico que se aplicará será:

- (V12)-Evaluación de la calidad del trabajo de investigación (TFM) y de su presentación o defensa.

Para poder presentar el Trabajo final de máster es requisito imprescindible tener aprobados los siete primeros módulos (Parte académica, Talleres y Prácticas en Empresas).

GARANTÍAS DE IDENTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE EN LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Las garantías de identificación del estudiante se sustancian en los siguientes métodos:

1. Métodos de identificación directa: la comprobación de la identidad del estudiante sólo es posible de forma directa en los talleres presenciales, en las prácticas en empresas y en la exposición del Trabajo Fin de Máster, mediante presentación y comprobación de su documento de identificación (DNI o equivalente).
2. Métodos de identificación directa "semipresencial" vía videoconferencia: el sistema *Adobe Connect* es una aplicación que garantiza la presencialidad de la docencia y fomenta el desarrollo de competencias comunicativas, interpersonales y sociales, competencias referidas al área de estudio, así como la competencia digital y tratamiento de la información.
3. A través de identificación indirecta: todas las actividades realizadas por los estudiantes en régimen de "enseñanza a distancia o *e-learning*" han de ser contrastadas para determinar su identidad y autoría. Para ello, los mecanismos utilizados para asegurar la identidad de la persona que envía los registros de las actividades de aprendizaje en las que no hay un contacto directo y visual entre profesor y estudiante, son los siguientes:

    3.1. Configuración del Plan de estudios de forma que cada uno de los Módulos cuyas asignaturas se imparten 100% virtual requieran la realización de un examen presencial, que será necesario para la superación de la asignatura.

    3.2. El profesor de la asignatura, deberá asegurar que las actividades realizadas en régimen de *e-learning* corresponden al estudiante que nominalmente va a recibir la acreditación de haberlas realizado. Para ello, el examen presencial se elaborará de forma que pueda validar los conocimientos

adquiridos en dichas actividades (a través de test de autoevaluación, preguntas y supuestos prácticos similares a los resueltos en las actividades de *e-learning*).

4. A través de las propias metodologías de la enseñanza *online* a distancia: el propio sistema de evaluación continua, donde los conocimientos adquiridos son la base para la adquisición de otros, determina también una garantía más para comprobar la identidad del estudiante, máxime, cuando necesita la superación del Trabajo Fin de Máster, para la obtención del Título.

COORDINACIÓN DOCENTE DEL MÁSTER

Mecanismos de coordinación interna del Máster

La estructura del Máster prevé los siguientes mecanismos de coordinación:

- Comisión Académica del Máster: estará constituida por un representante de cada una de las universidades participantes en el Máster, un representante externo y un representante de los alumnos. Estará presidida por el/la Director/a del Máster. La Comisión Académica del Máster asumirá la responsabilidad académica del mismo, encargándose de supervisar el desarrollo de los contenidos de materias y asignaturas (para ello coordinará el trabajo de los distintos Coordinadores de las asignaturas). Igualmente, supervisará el desarrollo de los procesos básicos de la enseñanza on-line (para ello se recabarán los preceptivos informes al Servicio de Innovación Digital de la UNIA, para conocer el ritmo de entradas y participación en el Campus Virtual de profesores y alumnos), asumirá los procesos de admisión del alumnado, realizará la adscripción de un Tutor orientador para cada alumno matriculado en el programa y diseñará el Curso Monográfico Presencial.
- El/la Coordinador/a de la Universidad participante: cada Universidad participante designará a un/a profesor/a que representará a su Universidad en la Comisión Académica y que actuará como coordinador de los profesores procedentes de la misma y como mediador en los asuntos relacionados con la aplicación de las normativas correspondientes a su Universidad, atendiendo particularmente a los alumnos matriculados en ella. Por carecer de una plantilla propia de profesores, la representación de la UNIA, a estos efectos, será ejercida por el/la Directora/a del Máster.
- El/la Coordinador/a de la asignatura: cada asignatura dispondrá de un/a coordinador/a que supervisará el desarrollo de los temarios conforme a los descriptores previstos de cada asignatura, actuando como coordinador de los distintos profesores que intervendrán en la asignatura para evitar superposiciones o carencias de contenido. El/la Coordinador/a de la asignatura mediará en la resolución de potenciales conflictos entre los estudiantes y el profesorado, y proporcionará información puntual sobre los mecanismos de evaluación de la asignatura.
- El Tutor orientador: una vez efectuada la admisión y preinscripción de los estudiantes, la Comisión Académica les asignará un Tutor para que asuma funciones básicas de asesoramiento, orientación e información personalizada acerca de la estructura académica del Máster y los contenidos de la oferta formativa.

Ficha docente para cada asignatura:

Asignatura 1	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	4-18 Noviembre de 2016
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios téoricos de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

Contenidos:

1.Consideraciones básicas sobre dirección y estrategia empresarial: el concepto de estrategia.
2. El proceso de planificación y dirección estratégica.
3. La innovación y el cambio estratégico: Barreras al cambio organizativo.
4. Las crisis empresariales.
5. Conceptualización desde el enfoque de la Teoría de los Recursos y las Capacidades de la dirección estratégica de recursos humanos y su alineación con la estrategia de la compañía.
6. Modelos para la implantación de la dirección estratégica de recursos humanos.

Competencias	
• **Básicas y generales**	CG4, CG9, CG10. CB6, CB8
• **Transversales**	CT3, CT4.
• **Específicas**	CE1, CE2.

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*
Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	12 horas	
F3	A distancia	6 horas	
F4	A distancia	6 horas	
F5	A distancia		16 horas
F7	A distancia	10 horas	

Metodologías docentes
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect.*
- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 2	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN BASE A COMPETENCIAS				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	19 Noviembre - 9 Diciembre de 2016
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular las técnicas para aplicar una Gestión de Recursos Humanos en base a competencias.

Contenidos.

1. Introducción a la nueva economía y a la sociedad de conocimiento: El capital intelectual y sus componentes.
2. Las competencias personales: concepto y tipología.
3. Los procesos para la gestión de recursos humanos y el enfoque de competencias.
4. Ventajas, dificultades y recomendaciones para la implantación del enfoque de competencias.
5. Concepto e importancia del análisis de puestos de trabajo para la identificación de las competencias.
6. Fases para la elaboración de un análisis de puestos y del perfil competencial.
7. Utilidades del análisis de puestos de trabajo en base a competencias.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG5, CG9, CG10. CB6, CB8
• **Transversales**	CT3, CT4.
• **Específicas**	CE3, CE4, CE5.

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F3	A distancia	9 horas	
F4	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		24 horas
F7	A distancia	15 horas	

Metodologías docentes:
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect.*
- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (0%-10%)
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 3	CULTURA Y VALORES ORGANIZACIONALES: GESTIONANDO EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	9-23 Diciembre 2016
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios teóricos básicos de la cultura organizacional y los modelos para la gestión del cambio.

Contenidos.

1. El concepto de cultura organizacional y sus componentes.
2. Las funciones de la cultura organizacional.
3. Creación y mantenimiento de la cultura organizacional.
4. Políticas organizacionales y toma de decisiones.
5. Aspectos de la cultura organizacional.
6. La gestión del cambio: Modelos de cambio organizacional.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG4, CG8. CB6, CB7.
• **Transversales**	CT3, CT4.
• **Específicas**	CE6, CE7.

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	12 horas	
F2	A distancia	16 horas	
F4	A distancia	6 horas	
F5	A distancia		16 horas

Metodologías docentes:

Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 4	PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS: LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	7-20 Enero 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios teóricos básicos de la planificación de los recursos humanos y las técnicas para la gestión internacional de las personas.

Contenidos:

1. Concepto, importancia y fines de la planificación de la gestión de personas.
2. Relaciones e influencias de la planificación de los recursos humanos en otras actividades de la gestión de personas.
3. Enfoques de la planificación: gestión de efectivos y gestión de carreras.
4. Etapas en la planificación de la gestión de personas.
5. Obstáculos y condicionantes en la planificación de los recursos humanos.
6. La internacionalización de la dirección y gestión de personas.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG2, CG6. CB6, CB7
• **Transversales**	CT3, CT4
• **Específicas**	CE6, CE7

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	12 horas	
F3	A distancia	6 horas	
F4	A distancia	6 horas	
F5	A distancia		16 horas
F7	A distancia	10 horas	

Metodologías docentes:
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect.*
- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D4)-Tutorías telefónicas.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 5	EL PROCESO DE AFECTACIÓN DE PERSONAS				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	21 Enero - 10 Febrero 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios teóricos básicos del proceso de afectación de personas a las organizaciones y las técnicas aplicables a dicho proceso.

Contenidos:

1. La gestión de personas.
   1.1. Evolución de la función de personal.
   1.2. Los subsistemas de recursos humanos.
   1.3. El rol del director de personas.
   1.4. La gestión del talento en tiempos de crisis.
2. El proceso de afectación de personas.
   2.1. Caracterización y actividades previas al reclutamiento.
   2.2. Tipos y fuentes de reclutamiento.
   2.3. Medios y métodos de reclutamiento.
   2.4. Reclutamiento 2.0.
   2.5. Desarrollo del proceso de selección: factores que influyen y fases.
   2.6. Instrumentos y técnicas de selección: condiciones que deben cumplir.
   2.7. La entrevista de selección en base a competencias: preparación y desarrollo.
   2.8. Integración y acogida.
   2.9. Desvinculación y *outplacement*.

Competencias	
• **Básicas y generales**	CG1, CG2. CB7, CB8
• **Transversales**	CT2, CT3.
• **Específicas**	CE8, CE4.

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*
Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F3	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		24 horas
F7	A distancia	24 horas	

Metodologías docentes:
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (0%-15%)
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales (25%-60%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 6	EL DESARROLLO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	11 Febrero - 3 Marzo 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios teóricos del proceso desarrollo de las personas en las organizaciones y los modelos para el desarrollo de competencias.

Contenidos:

1. El desarrollo de Planes de Carrera.
2. Las pruebas situacionales para la evaluación y el desarrollo de competencias: tipos de pruebas.
3. Los centros de evaluación.
4. Políticas de promoción y desarrollo horizontal: Mapas de Sucesión.
5. Intervenciones para el desarrollo competencial:
   5.1. Diseño de un plan de formación: identificación de necesidades, planificación y evaluación.
   5.2. Autodesarrollo.
   5.3. Entrenamiento guiado: *mentoring* y *coaching*.
6. Herramientas 2.0 aplicadas a la Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje Colectivo: Inteligencia Colectiva en las Organizaciones.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG3, CG7 CB7, CB8
• **Transversales**	CT3, CT4
• **Específicas**	CE4, CE9

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*
Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F2	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		24 horas
F7	A distancia	24 horas	

Metodologías docentes:
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect.*
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 7	LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	4 - 17 Marzo 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios y teorías básicos de la motivación de las personas y su influencia en el clima laboral.

Contenidos:

1. Conceptualización de la motivación laboral.
2. Teoría bifactorial de la motivación.
3. Teoría de la equidad.
4. Teoría del establecimiento de metas.
5. Teoría de la motivación de logro.
6. Teoría de las tres necesidades.
7. Teoría humanistas.
8. El clima motivacional.
9. La moral laboral.
10. Pautas para optimizar la motivación del grupo de trabajo.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG2, CG8 CB7, CB8
• **Transversales**	CT3, CT4
• **Específicas**	CE2, CE10

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F2	A distancia	8 horas	
F4	A distancia	8 horas	
F6	A distancia		16 horas

Metodologías docentes:

Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (MD03)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.
- (MD04)-Tutorías telefónicas.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 8	LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	18 - 31 Marzo 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos para la evaluación del desempeño.

Contenidos:

1. La evaluación del desempeño: Concepto, importancia, objetivos y beneficios.
2. Sistemas de evaluación del desempeño: elementos comunes.
3. Estándares y Medición: El condicionante de la subjetividad.
4. La formación de los evaluadores.
5. Métodos de evaluación basados en el desempeño pasado.
6. Métodos de evaluación basados en el desempeño futuro.
7. La entrevista de evaluación.
8. Autoevaluaciones.
9. Información y comunicación al evaluado.
10. Evaluación 360º .

Competencias	
• **Básicas y generales**	CG1, CG6 CB7, CB8
• **Transversales**	CT2, CT3
• **Específicas**	CE4, CE11

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F3	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		16 horas
F7	A distancia	7 horas	

Metodologías docentes:

Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect.*
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 9	RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES PARA EL DESEMPEÑO				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	1 - 21 Abril 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos para las retribuciones y compensaciones del desempeño.

Contenidos:

1. Conceptos de compensación y retribución.

2. Evolución de los sistemas de compensación.

3. Concepto y estructura del salario.

4. Compensación estratégica: estrategias retributivas.

   2.1. Vinculación con los objetivos de la Organización.
   2.2. Equidad y motivación.
   2.3. Igualdad.
   2.4. Incentivos a la productividad y al desempeño.
   2.5. Retribuciones en especie.
   2.6. Conciliación.
   2.7. Otros beneficios sociales.
   2.8. Mix de compensación: factores internos y externos.

5. La valoración de los puestos: métodos.

   5.1. Estructuras salariales: Niveles/bandas salariales.

6. La compensación en base a competencias: el salario emocional.

Competencias	
• **Básicas y generales**	CG6, CG9 CB7, CB8
• **Transversales**	CT2, CT3
• **Específicas**	CE5, CE12

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F2	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		16 horas
F4	A distancia	7 horas	

Metodologías docentes:
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.

- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)

- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (25%-60%)

- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)

- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 10	INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	22 Abril-5 Mayo 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos para la gestión socialmente responsable de los recursos humanos.

Contenidos:

1. Aproximación a la Responsabilidad Social de los Empleadores.

    1.1. Definición y delimitación de la Responsabilidad Social de los Empleadores.

    1.2. Responsabilidad Social de la Empresa y relaciones laborales.

    1.3. Responsabilidad Social de la Empresa y crisis.

2. El nuevo marco laboral para la formación, contratación e inserción laboral.

    2.1. La formación profesional.

    2.2. La contratación laboral.

    2.3. La inserción laboral.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG2, CG10. CB8, CB10
• **Transversales**	CT3, CT4.
• **Específicas**	CE2, CE13

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F2	A distancia	9 horas	
F3	A distancia	16 horas	
F5	A distancia		16 horas
F4	A distancia	9 horas	

Metodologías docentes:

Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D1)-Sesiones de *Adobe Connect.*
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 11	CONDICIONES DE TRABAJO: LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS RELACIONES LABORALES				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	6 - 19 Mayo 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los conceptos legales básicos para el establecimiento de las condiciones de trabajo y la flexibilidad de las relaciones laborales.

Contenidos:

1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

   1.1. Delimitación del supuesto de hecho.

   1.2. Estudio del acto de modificación.

   1.3. Acciones de los trabajadores frente a la decisión empresarial.

2. El acuerdo de inaplicación del convenio colectivo.

   2.1. Antecedentes.
   2.2. Concepto.
   2.3. Aplicación del acuerdo de inaplicación a la empresa en crisis.
   2.4. Requisitos del descuelgue.
   2.5. Resultados de la negociación.

3. Movilidad geográfica de los trabajadores y traslado de las instalaciones productivas.

   3.1. Movilidad geográfica dentro del territorio nacional.

4. Movilidad funcional.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG4, CG6 CB7, CB9
• **Transversales**	CT3, CT4
• **Específicas**	CE2-CE13

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*
Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	16 horas	
F2	A distancia	9 horas	
F6	A distancia		16 horas
F4	A distancia	9 horas	

Metodologías docentes:
Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (*Adobe Connect*), chats y foros del Campus Virtual (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Asignatura 12	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	2	**Duración**	20 Mayo – 2 Junio 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los conceptos legales básicos para la extinción del contrato de trabajo y la suspensión temporal de la relación laboral.

Contenidos:

1. La suspensión temporal de la relación laboral y la reducción de jornada como alternativa al despido o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.1. La suspensión de la relación de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1.2. Reducción de jornada al amparo del artículo 47 E.T.

1.3. Reglas comunes a la suspensión y reducción de jornada.

2. La extinción de la relación de trabajo: Aspectos fundamentales del despido como mecanismo de flexibilidad externa.

2.1. El despido: notas generales.
2.2. El despido por circunstancias objetivas.
2.3. El despido colectivo.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG6, CG8 CB7, CB9
• **Transversales**	CT3, CT4.
• **Específicas**	CE2, CE13

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad).*

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F2	A distancia	16 horas	
F3	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		16 horas
F7	A distancia	9 horas	

Metodologías docentes:

Para la impartición de las asignaturas virtuales, las metodologías docentes seleccionadas están orientadas al logro del autoaprendizaje del alumno, el trabajo colaborativo entre los estudiantes y el aprendizaje tutorizado. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle.
- (D4)-Tutorías telefónicas.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima).*

- (V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual (0%-10%)
- (V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales (25%-60%)
- (V4)-Cuestionarios de autoevaluación (0%-15%)
- (V5)-Examen final presencial (25%-25%)

Taller 1	LA NUEVA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	1-14 mayo de 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos de la nueva dirección y gestión de personas y el modelo de dirección por confianza.

Contenidos:

1. Tendencias en la Dirección y Desarrollo de Personas
2. La persona y la confianza en las organizaciones
3. Gestión de la diversidad generacional
4. Modelo de Dirección por Confianza
5. Autoconfianza

Competencias	
• **Básicas y generales**	CG4, CG5 CB6, CB10
• **Transversales**	CT4, CT5.
• **Específicas**	CE1, CE14

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

Este taller se imparte en su totalidad (100%) presencial. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas se desarrollarán en el aula con presencia del profesor) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para este tipo de asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F8	Presencial		10 horas
F9	Presencial	26 horas	10 horas
F10	Presencial		4 horas
F7	Presencial	25 horas	

Metodologías docentes
En los talleres presenciales, las metodologías de enseñanza/aprendizaje seleccionadas persiguen el aprendizaje cooperativo y la interacción profesor-estudiante ayudando a adquirir tanto las competencias específicas como las básicas y generales. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D5)-Clases teóricas participativas
- (D6)-Clases prácticas participativas
- (D7)-Resolución de actividades y estudio de casos
- (D8)-*Outdoor training*

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V6)-Pruebas teórico-prácticas individuales (escritas u orales). (0% - 30%)
- (V7)-Evaluación de trabajos y ejercicios (individuales o grupales) que se plasman en la presentación de un informe y que pueden dar lugar a una presentación ante la clase. (30% - 50%)
- (V8)-Aplicación de escalas de observación y registro de asistencia y actitudes del alumno en el desarrollo de las tareas y/o actividades en el aula. (30% - 50%)
- (V5)-Prueba final presencial. (0-100%)

Taller 2	NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	15-28 mayo de 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos para la negociación y resolución de conflictos.

Contenidos:

1. La Planificación de la negociación.
2. Técnicas para la negociación.
3. Estrategias de negociación.
4. Resolución de disputas.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG6,C G8 CB7, CB8
• **Transversales**	CT3, CT4
• **Específicas**	CE6, CE7

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

Este taller se imparte en su totalidad (100%) presencial. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas se desarrollarán en el aula con presencia del profesor) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para este tipo de asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F8	Presencial		10 horas
F9	Presencial	26 horas	10 horas
F10	Presencial		4 horas
F7	Presencial	25 horas	

Metodologías docentes

En los talleres presenciales, las metodologías de enseñanza/aprendizaje seleccionadas persiguen el aprendizaje cooperativo y la interacción profesor-estudiante ayudando a adquirir tanto las competencias específicas como las básicas y generales. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D5)-Clases teóricas participativas
- (D6)-Clases prácticas participativas
- (D7)-Resolución de actividades y estudio de casos
- (D8)-*Outdoor training*

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V6)-Pruebas teórico-prácticas individuales (escritas u orales). (0% - 30%)
- (V7)-Evaluación de trabajos y ejercicios (individuales o grupales) que se plasman en la presentación de un informe y que pueden dar lugar a una presentación ante la clase. (30% - 50%)
- (V8)-Aplicación de escalas de observación y registro de asistencia y actitudes del alumno en el desarrollo de las tareas y/o actividades en el aula. (30% - 50%)
- (V5)-Prueba final presencial. (0-100%)

Taller 3	COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	29 Mayo-11 Junio de 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos para la comunicación y el trabajo en equipo.

Contenidos:

1. La comunicación en la empresa

   1.1. Procesos y tipos de comunicación

   1.2. Las barreras de la comunicación

   1.3. Estrategias para una comunicación interna eficaz en las organizaciones

2. La dirección de equipos de trabajo y el trabajo en equipo

   2.1. Equipos de alto rendimiento

Competencias	
• **Básicas y generales**	CG7, CG9 CB8, CB9
• **Transversales**	CT2, CT4
• **Específicas**	CE10, CE14

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

Este taller se imparte en su totalidad (100%) presencial. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas se desarrollarán en el aula con presencia del profesor) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para este tipo de asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F8	Presencial		10 horas
F9	Presencial	26 horas	10 horas
F10	Presencial		4 horas
F7	Presencial	25 horas	

Metodologías docentes
En los talleres presenciales, las metodologías de enseñanza/aprendizaje seleccionadas persiguen el aprendizaje cooperativo y la interacción profesor-estudiante ayudando a adquirir tanto las competencias específicas como las básicas y generales. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D5)-Clases teóricas participativas
- (D6)-Clases prácticas participativas
- (D7)-Resolución de actividades y estudio de casos
- (D8)-*Outdoor training*

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V6)-Pruebas teórico-prácticas individuales (escritas u orales). (0% - 30%)
- (V7)-Evaluación de trabajos y ejercicios (individuales o grupales) que se plasman en la presentación de un informe y que pueden dar lugar a una presentación ante la clase. (30% - 50%)
- (V8)-Aplicación de escalas de observación y registro de asistencia y actitudes del alumno en el desarrollo de las tareas y/o actividades en el aula. (30% - 50%)
- (V5)-Prueba final presencial. (0-100%)

Taller 4	LIDERAZGO Y DESEMPEÑO				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	12-25 Junio de 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos del liderazgo orientados a la mejora del desempeño.

Contenidos:

1. Dirigir y liderar: gestionar personas.
2. El liderazgo como responsabilidad sobre resultados.
3. Los dos pedales: gestionar personas para gestionar resultados.
4. El jefe como factor clave de motivación y desmotivación.
5. Estilos de liderazgo.
6. La gestión del compromiso.
7. Organizaciones de alto rendimiento: características.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG2, CG3 CB8, CB10
• **Transversales**	CT3, CT4
• **Específicas**	CE2, CE11

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

Este taller se imparte en su totalidad (100%) presencial. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas se desarrollarán en el aula con presencia del profesor) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para este tipo de asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F8	Presencial		10 horas
F9	Presencial	26 horas	10 horas
F10	Presencial		4 horas
F7	Presencial	25 horas	

Metodologías docentes
En los talleres presenciales, las metodologías de enseñanza/aprendizaje seleccionadas persiguen el aprendizaje cooperativo y la interacción profesor-estudiante ayudando a adquirir tanto las competencias específicas como las básicas y generales. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D5)-Clases teóricas participativas
- (D6)-Clases prácticas participativas
- (D7)-Resolución de actividades y estudio de casos
- (D8)-*Outdoor training*

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V6)-Pruebas teórico-prácticas individuales (escritas u orales). (0% - 30%)
- (V7)-Evaluación de trabajos y ejercicios (individuales o grupales) que se plasman en la presentación de un informe y que pueden dar lugar a una presentación ante la clase. (30% - 50%)
- (V8)-Aplicación de escalas de observación y registro de asistencia y actitudes del alumno en el desarrollo de las tareas y/o actividades en el aula. (30% - 50%)
- (V5)-Prueba final presencial. (0-100%)

Taller 5	*COACHING* PARA EL DESARROLLO DE LA MARCA PERSONAL				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	26 Junio-9 Julio de 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios básicos del *coaching* como herramienta para el desarrollo de la marca personal.

Contenidos:

1. Fundamentos del *coaching*
2. Aplicación del *coaching* al ámbito personal y profesional.
3. Elaboración de un plan personalizado para el desarrollo personal y profesional.
4. Diseño y gestión de la marca personal.
5. Uso de las herramientas 2.0 para el desarrollo de contactos profesionales.

Competencias

• **Básicas y generales**	CG1, CG10. CB9, CB10
• **Transversales**	CT3, CT5.
• **Específicas**	CE9, E15

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

Este taller se imparte en su totalidad (100%) presencial. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas se desarrollarán en el aula con presencia del profesor) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para este tipo de asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F8	Presencial		10 horas
F9	Presencial	26 horas	10 horas
F10	Presencial		4 horas
F7	Presencial	25 horas	

Metodologías docentes

En los talleres presenciales, las metodologías de enseñanza/aprendizaje seleccionadas persiguen el aprendizaje cooperativo y la interacción profesor-estudiante ayudando a adquirir tanto las competencias específicas como las básicas y generales. Dado que en el epígrafe 5.2. de esta memoria ya han sido explicadas con detalle, nos limitamos a enumerarlas:

- (D5)-Clases teóricas participativas
- (D6)-Clases prácticas participativas
- (D7)-Resolución de actividades y estudio de casos
- (D8)-*Outdoor training*

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V6)-Pruebas teórico-prácticas individuales (escritas u orales). (0% - 30%)
- (V7)-Evaluación de trabajos y ejercicios (individuales o grupales) que se plasman en la presentación de un informe y que pueden dar lugar a una presentación ante la clase. (30% - 50%)
- (V8)-Aplicación de escalas de observación y registro de asistencia y actitudes del alumno en el desarrollo de las tareas y/o actividades en el aula. (30% - 50%)
- (V5)-Prueba final presencial. (0-100%)

Módulo VII	*PRÁCTICAS EN EMPRESAS I*				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	9	**Duración**	Junio - Noviembre
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular la puesta en práctica de todo lo aprendido con el título.

Contenidos: *PRÁCTICAS EN EMPRESAS*

Competencias

• **Básicas y generales**	CG2, CG10 CB7, CB8
• **Transversales**	CT4, CT6
• **Específicas**	

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

En la siguiente tabla se resume la dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura distinguiendo por tipo de actividad. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas para cada crédito distribuidas del siguiente modo:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo de los tutores)
F11	Presencial		200 horas
F12	Presencial		5 horas
F13	Presencial	20 horas	

Metodologías docentes:

- (D9)-Realización de una actividad profesional bajo supervisión
- (D10)-Realización de informes y manuscritos
- (D11)-Uso de aplicaciones informáticas

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V9)-Evaluación de la calidad de la memoria de las prácticas elaborada por el alumno (10%-10%)
- (V10)-Evaluación del alumno en prácticas por parte del tutor interno (universidad) (10%-10%)
- (V11)-Evaluación del alumno en prácticas por parte del tutor externo (institución/empresa) (80%-80%)

OBSERVACIONES: Para poder realizar las Prácticas en Empresas es requisito imprescindible tener aprobados los cinco primeros módulos (I-V).

Módulo VII	*PRÁCTICAS EN EMPRESAS II*				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	3	**Duración**	Junio - Noviembre
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:
Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular la puesta en práctica de todo lo aprendido con el título.

Contenidos: *PRÁCTICAS EN EMPRESAS*

Competencias

• **Básicas y generales**	CG2, CG10 CB7, CB8
• **Transversales**	CT4, CT6
• **Específicas**	

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

En la siguiente tabla se resume la dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura distinguiendo por tipo de actividad. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas para cada crédito distribuidas del siguiente modo:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo de los tutores)
F12	Presencial		50 horas
F13	Presencial	25 horas	

Metodologías docentes:

- (D10)-Realización de informes y manuscritos
- (D11)-Uso de aplicaciones informáticas

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V9)-Evaluación de la calidad de la memoria de las prácticas elaborada por el alumno (90%-90%)
- (V10)-Evaluación del alumno en prácticas por parte del tutor interno (universidad) (10%-10%)

OBSERVACIONES: Para poder realizar las Prácticas en Empresas es requisito imprescindible tener aprobados los cinco primeros módulos (I-V).

Módulo VIII	*TRABAJO FIN DE MÁSTER*				
Carácter	Obligatoria	**ECTS**	6	**Duración**	5 Junio - 30 Noviembre de 2017
Lenguas en las que se imparte	CASTELLANO				

Resultados de aprendizaje:

Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular la resolución de un problema detectado en la Práctica en Empresas, el planteamiento de una propuesta de mejora de algún aspecto relacionado con la dirección y gestión de personas o la definición de un proyecto empresarial.

Contenidos: *TRABAJO FIN DE MÁSTER*

Competencias

• **Básicas y generales**	CG9, CG10. CB6, CB10
• **Transversales**	CT2, CT3, CT6
• **Específicas**	

Actividades formativas *(indicar horas y presencialidad):*

En la siguiente tabla se resume la dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura distinguiendo por tipo de actividad. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas para cada crédito distribuidas del siguiente modo:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas trabajo del estudiante con apoyo del tutor)
F14	Presencial		48 horas
F15	Presencial	90 horas	
F16	Presencial	12 horas	

Metodologías docentes

- (D12)-Uso de fuentes documentales y de datos, y gestión de referencias bibliográficas para la investigación.

Sistemas de evaluación *(indicar ponderación mínima y máxima):*

- (V12)-Evaluación de la calidad del trabajo de investigación (TFM) y de su presentación o defensa. (100%-100%)

OBSERVACIONES: Para poder presentar el Trabajo final de máster es requisito imprescindible tener aprobados los siete primeros módulos (Parte académica, Talleres y Prácticas en Empresas).

6. PERSONAL ACADÉMICO

Este apartado deberá salvarse en formato pdf y adjuntarse en la aplicación

La información debe presentarse de modo global, agrupada por departamentos, ámbitos de conocimiento o categorías académicas. La especificación del personal académico se realizará en términos de perfiles y no se requerirá necesariamente incluir el nombre y apellidos del personal académico ni su CV.

A continuación se muestran algunas tablas a modo de ejemplo.

El Master Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas al tener la particularidad de tener orientación profesional y además ser interuniversitario rompe con los modelos tradicionales de aquellos másteres que se encuadran en el seno de una única universidad con adscripciones a áreas de conocimiento, los cuales tienen que ajustar la estructura y los contenidos a la plantilla docente de existente en la institución, con las limitaciones que ello comporta sobre todo en una institución de pequeña dimensión. En este sentido la implicación de dos universidades, la Universidad de Huelva, universidad tradicional de pequeña dimensión y la Universidad Internacional de Andalucía, universidad excepcional por se exclusivamente de posgrados y no contar con plantilla docente propia, nos ha permitido contar con un elenco de profesores de muy diversos ámbitos de especialización en su trayectoria docente, investigadora pero sobre todo profesional.

En su conjunto, las cifras que incluimos en la tabla Profesorado del apartado 6.1 son muy relevantes. Este master ha conseguido reunir a 13 profesores y profesoras universitarios con dedicación a tiempo completo, todos ellos doctores, que acreditan globalmente, 49 quinquenios de experiencia docente y 26 sexenios.

La totalidad del profesorado universitario implicado actualmente en las áreas relacionadas con el Máster mantienen una relación contractual estable con sus universidades de origen. La estabilidad del personal académico unido a la proporción de doctores permite que la UNIA y la Universidad de Huelva puedan impartir el título de Máster interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas con un profesorado de alta cualificación.

Es necesario subrayar, además las alta participación de catedráticos y catedráticas de universidad (6), suponiendo un 50 por ciento de los profesores universitarios y proceden de las áreas de Derecho del Trabajo, Organización de Empresas y Psicología Social, que acreditan globalmente 31 quinquenios de experiencia docente y 21 sexenios, que ponen de relieve la experiencia docente y la excelencia investigadora que les respalda. Tal y como indicaremos posteriormente, este elenco de catedráticos y catedráticas se destinguen, precisamente por estar vinculados, como investigadores a numerosos proyectos de investigación de carácter competitivo tanto autonómicos como nacionales e internacionales. Este primer segmento docente nucleado en torno a cátedras de organización de empresas, derecho del trabajo y psicología social de las universidades de Sevilla y Pablo Olavide y Huelva fundamentalmente se completa con una nómina de 5 profesores y profesoras titulares, 2 contratados doctor y un profesor asociado de las Universidades de Huelva, Sevilla y Valencia, con 20 quinquenios y 5 sexenios. El resto de la plantilla, que supone el 50 por ciento son profesionales, directivos de empresas y consultores, especialmente de recursos humanos, con una experiencia profesional reconocida, suponiendo un total de 13 profesionales con más de 20 años de media de experiencia en empresas y multinacionales en el ámbito de la gestión de personas, conferenciantes, coachers…etc. Lo que hace posible garantizar a los estudiantes de este master el perfil profesional del mismo, los cuales alcanzarán el nivel competencial recogido en el perfil del egresado recogido en esta memoria.

Al margen de estas apreciaciones numéricas, nos interesa resaltar algunos aspectos que consideramos sustantivos a la hora de valorar la capacidad de estos recursos humanos para la impartición del Máster.

En primer lugar, queremos señalar que todos estos profesores están ya familiarizados con los **mecanismos de la enseñanza on-line/ virtual**, bien a través del uso de plataformas virtuales como la Moodle o la WebCT para la impartición de las titulaciones de Grado, o bien a través del uso de estas mismas plataformas para el desarrollo de su participación en otros Másteres semipresenciales. No obstante, todo este profesorado ha realizado los cursos de formación del

Campus Virtual de la UNIA, ya que todos ya han utilizado el aula de formación del profesorado de la UNIA.
Además, en lo que se refiere al profesorado de la Universidad de Huelva, ésta apostó por la Enseñanza Virtual como herramienta adecuada para encarar los retos que se planteaban con la Convergencia al nuevo esquema educativo de enseñanza-aprendizaje dentro del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Es por ello que está centrada en la formación del profesorado para poder ofrecer una formación de calidad a los/las estudiantes, con el complemento de la teleformación y las posibilidades pedagógicas que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para contribuir a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje con la utilización didáctica-pedagógica y comunicativa de las mismas, de forma que se les facilite el trabajo semipresencial, tutorías virtuales, etc. Como resultado de esta apuesta, en 2012 se modificó la memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos para incluir la modalidad semipresencial; modificación valorada como muy positiva por la Comisión de Evaluación de la ANECA, durante el proceso de renovación de la acreditación del título, en el pasado mes de julio.

Por otro lado, las evaluaciones que los estudiantes han hecho de estos profesores en el máster propio que se extingue, los resultados obtenidos han sido muy satisfactorios. Aún así se cuenta con personal de apoyo del área de Innovación docente y Digital de la UNIA.
Otro aspecto a resaltar de este profesorado es **la dimensión profesional-empresarial**, evidenciada por sus años de experiencia los profesionales y por sus proyectos vinculados a las empresas de los docentes universitarios, que consideramos sustancial a la hora de liderar una master con un perfil profesional, que en este caso concluye con las prácticas y el TFM profesional.

En este sentido, a continuación enumeraremos la trayectoria profesional e investigadora de los docentes universitarios así como la trayectoria profesional de los docentes que provienen del mundo laboral:

Profesorado con orientación profesional

Nombre	Empresa	Años Experiencia	Cargo	Áreas empresariales
Gómez-Millán Pérez, Patricia	Instituto Andaluz de Tecnología (IAT)	22 años	Directora del Departamento de Gestión de Recursos	Responsable de la Gestión de los Recursos Humanos: procesos de selección, contrataciones, gestión administrativa, motivación Responsable del desarrollo de las personas de IAT: Formación interna, Gestión de las competencias, diseño y seguimiento de los planes de capacitación
Ávila Álvarez Ossorio, Javier	Grupo Iturri (Senior Staff Consultores)	21 años	Director de RRHH	Especializado en Selección de profesionales de medio y alto nivel a nivel nacional e internacional, en Búsqueda Directa, y Formación en Habilidades Directivas
Llimona Becerra, Juan	Dopp Consultores, Plataforma 2I, Innovación y Nuevos Desarrollos SL	45 años	Presidente y Miembro del Consejo Asesor.	Especialista en Consultoría Estratégica y de Dirección en el Área de Recursos Humanos.
Roiz Lafuente, Moises	CaixaBank/ DOPP Consultore	15 años	Responsable de Recursos Humanos en	Responsable del despliegue de las políticas de RRHH y coordinador de las líneas de Desarrollo y

	s		Andalucía Occidental	Comunicación Interna.
Blanco Cotano, José Manuel	Banca March Free-lance	20 años 15 años	Director de Recursos Humanos Desarrollo de personas	Coach de directivos y futuros directivos en ONGs y Organizaciones empresariales
Barba Gálvez, Antonio	DETEA Corporación	25 años	Director de Personas y Organización	Gestión de Personas. Sistemas de información Servicios Generales Calidad y M. Ambiente Prevención R. Laborales Marketing y Comunicación
López Martín, Rafael	Garrigues	15 años	Socio Garrigues Sevilla	Negociación colectiva (fundamentalmente despidos colectivos, suspensiones de contratos, convenios colectivos y modificaciones colectivas de condiciones de trabajo), habiendo participado y dirigido en los últimos años importantes operaciones de reestructuración en diferentes sectores de actividad como la industria y servicios públicos.
Gasalla Dapena, José María (Doctor)	Grupo de Desarrollo Organizacional	40 años	Socio-Presidente	CONSULTOR / ASESOR de organizaciones, tanto públicas como privadas (entidades financieras y otras instituciones)
López-Casares Pertusa, Helena	Casares-Vaughan Radio y TV, TVE, Europa FM, Onda Cero.	6 años	Socia Directora	Plan de comunicación del proceso, de la comunicación estratégica y operativa, de la gestión de las emociones y del entrenamiento de competencias y habilidades.
Rodríguez de Trujillo Guijosa, María Angeles	Heineken España	10 años	Directora de Desarrollo Humano y Compensación	
Tovar García, Isabel (Dra.)	Servicio de Salud Extremeño	35 años	Coach. Jefa del Servicio de Inmunología. Hospital San Pedro de Alcántara	
Guanche Godoy, Pedro	CECOFAR	20 años	Director de División de Operaciones y de Recursos Humanos	

Aunque el master tiene una orientación profesional y puede parecernos no sustancial detallar la **competencia investigadora de los profesores universitarios** vamos a enumerar los Proyectos de I+D+i, obtenidos en convocatorias competitivas autonómicas, nacionales e internacionales, en los que este profesorado ha estado inserto durante los últimos 10 años:

1.- *TITULO DEL PROYECTO: GESTIÓN DE LA CALIDAD, INNOVACIÓN Y CAMBIO*
ENTIDAD FINANCIADORA: JUNTA DE ANDALUCIA: PLAN ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN (SEJ-115)
DURACION DESDE: 2001 HASTA: 2010

INVESTIGADOR PRINCIPAL: Emilio P. diez de Castro
Investigados: Antonio Leal Millán.
2.- TITULO DEL PROYECTO: TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN: UN ESTUDIO DE SU INFLUENCIA Y APLICACIÓN A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
ENTIDAD FINANCIADORA: JUNTA DE ANDALUCÍA. PLAN ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN. CONVOCATORIA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE EXCELENCIA (P06-SEJ-01994).
DURACIÓN DESDE: 13/04/2007 HASTA: 12/04/2010
INVESTIGADOR PRINCIPAL: Antonio Leal Millán
3. - *TITULO DEL PROYECTO: CULTURA ORGANIZATIVA, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E IMPLANTACIÓN DE TICS EN EMPRESAS ANDALUZAS*
ENTIDAD FINANCIADORA: JUNTA DE ANDALUCÍA. PLAN ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN. CONVOCATORIA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE EXCELENCIA (SEJ-6081).
DURACIÓN DESDE: 15/03/2011 HASTA: 15/03/2014
INVESTIGADOR PRINCIPAL: José Luís Roldán Salgueiro
Investigador: Antonio Leal Millán
4.- TITULO DEL PROYECTO: LA CAPACIDAD DE INTEGRAR LOS AGENTES DEL ENTORNO (STAKEHOLDERS) Y LA GESTION MEDIOAMBIENTAL: LA INFLUENCIA EN LA INNOVACIÓN DE LAS EMPRESAS ANDALUZAS
ENTIDAD FINANCIADORA: JUNTA DE ANDALUCÍA. PLAN ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN. CONVOCATORIA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE EXCELENCIA (SEJ-6765).
DURACIÓN DESDE: 15/03/2011 HASTA: 15/03/2014
INVESTIGADOR PRINCIPAL: Alberto Aragón Correa
Investigador: Antonio Leal Millán
5.- *TITULO DEL PROYECTO:* CONOCIMIENTO, APRENDIZAJE Y TIC EN LA GÉNESIS DE CAPACIDADES DINÁMICAS: IMPACTO EN EL SECTOR BANCARIO
ENTIDAD FINANCIADORA: PLAN NACIONAL I+D (ECO2011-26401-C02-01/ECON)
DURACIÓN DESDE: 01/01/2012 HASTA: 31/12/2014
INVESTIGADOR PRINCIPAL: GABRIEL CEPEDA CARRRION
Investigador: Antonio Leal Millán
6.- *TITULO DEL PROYECTO:* INYECTANDO EMOCIONES Y CONOCIMIENTO A LAS CAPACIDADES ORGANIZATIVAS PARA CREAR VALOR EN EVENTOS DE DEPORTE PROFESIONAL
ENTIDAD FINANCIADORA: PROYECTOS "EXPLORA CIENCIA" Y "EXPLORA TECNOLOGÍA", DEL PROGRAMA ESTATAL DE FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA DE EXCELENCIA, SUBPROGRAMA ESTATAL DE GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO (ECO2013-49352-EXP)
DURACIÓN DESDE: 01/10/2014 HASTA: 31/12/2016
INVESTIGADOR PRINCIPAL: GABRIEL CEPEDA CARRIÓN
Investigador: Antonio Leal Millán
7.- El profesor Dr. Francisco José Medina, de forma consecutiva, desde 1997 hasta la actualidad ha formado parte de más de diez proyectos de I+D, de la convocatoria nacional y del VII Programa Marco de la UE. En 2008 dirige como IP un proyecto del plan nacional de I+D y posteriormente ha dirigido otros cuatro proyectos de investigación obtenidos en convocatorias competitivas, así como diferentes contratos de investigación con administraciones públicas y empresas.
8.- Título del proyecto: Los efectos diferenciales de la base de conocimiento de la industria en el crecimiento y la supervivencia de las nuevas empresas
Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad
Entidades participantes: Universidad Pablo de Olavide y Universidad de Sevilla
Duración, desde: 2013 hasta: 2016
Investigador responsable: Bárbara Larrañeta Gómez-Caminero
Investigador: José Luis Galán.
9.- Título del proyecto: Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en empresas del sector tecnológico: Requerimientos y consecuencias en el ámbito de la innovación y de los recursos humanos
Entidad financiadora: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (Junta de Andalucía). Proyectos de investigación de excelencia
Entidades participantes: Universidad de Granada y Universidad de Sevilla
Duración, desde: 2011 hasta: 2014
Investigador responsable: Víctor Jesús García Morales
Investigador: José Luis Galán.
10.- Título del proyecto: El Papel del Customer Relationship Management (C.R.M.) y las Capacidades Dinamicas

Vinculadas a su Aplicacion Como Fuente de Ventaja Competitiva en el Ambito de los Servicios
Entidad financiadora: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (Junta de Andalucía). Proyectos de investigación de excelencia
Entidades participantes: Universidad de Sevilla
Duración, desde: 2011 hasta: 2014
Investigador responsable: David Martin Ruiz
Investigador: José Luis Galán
11.- Título del proyecto: Patrones de comportamiento internacional
Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia (Plan Nacional del 2008)
Entidades participantes: Universidad de Sevilla
Duración, desde: 2010 hasta: 2013
Investigador responsable: Carmen Barroso Castro
Investigador: José Luis Galán
12.- Título del proyecto: La influencia de factores subjetivos e institucionales sobre el proceso de internacionalización de las empresas
Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia (Plan Nacional del 2006)
Entidades participantes: Universidad de Sevilla
Duración, desde: 2006 hasta: 2008
Investigador responsable: Carmen Barroso Castro
Investigador: José Luis Galán
13.- Título del proyecto: Efecto de las capacidades organizativas sobre la creación de valor en el ámbito de los servicios
Entidad financiadora: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (Junta de Andalucía). Proyectos de investigación de excelencia
Entidades participantes: Universidad de Sevilla
Duración, desde: 2007 hasta: 2010
Investigador responsable: Carmen Barroso Castro
Investigador: José Luis Galán
14.- Título del proyecto: La influencia de factores subjetivos e institucionales sobre el proceso de internacionalización de las empresas
Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia y Tecnología (Plan Nacional del 2002)
Entidades participantes: Universidad de Sevilla
Duración, desde:1/01/2002 hasta:31/12/2005
Investigador responsable: José Luis Galán González (hasta el 30/9/2003) y Carmen Barroso Castro (desde el 1/10/2003)
15.- Título del proyecto: Impacto de los Recursos y capacidades sobre la productividad
Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Dirección General de Investigación Científica y Técnica. Programa Sectorial de promoción General del Conocimiento
Entidades participantes: Universidad de Sevilla
Duración, desde: 1/11/1996 hasta: 1/11/1999
Investigador responsable: José Luis Galán González

- 16.- Lourdes Munduate Jacaha sido **Investigadora del Plan Nacional de I+D+i,** como **Investigadora Principal** de los siguientes proyectos:
  - *Poder relativo de los participantes y estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones* (Referencia, PB91-0955) (Duración: 1 año)
  - *Efectividad de los perfiles de gestión del conflicto* (Ref. SEC95-0571) (Dur: 2 años)
  - *Conductas de gestión del conflicto, efectos de facilitación/haraganeo social, y mediación en la efectividad de la gestión del conflicto* (Ref. PB96-1320-CO4-01) (Duración: 3 años)
  - *Liderazgo, clima laboral y reacciones emocionales de los miembros. Adaptación de las estrategias directivas a los procesos de innovación y cambio organizacional* (Ref. SEC-2000-0531) (Duración: 3 años)
  - *18th Annual Conference of the International Association for Conflict Management* (Ref. SEJ2004-20016-E) (Duración 1 año). Acción complementaria
  - *Antecedentes organizacionales del acoso laboral (Mobbing). Aproximación al acoso laboral como un conflicto escalado* (Ref. SEJ2005-02185/PSIC)(Duración: 3 años). Asignación de beca FPI asociada al proyecto de investigación.
  - *Encuentro para la articulación de la investigación y la práctica profesional en el ámbito de las relaciones laborales: estrategias y técnicas de negociación y mediación laboral* (Ref. SEJ2006-27545-e/psic)(Duración 1 año). Acción complementaria
  - Investigadora Principal de la Convocatoria de Proyectos de Excelencia de la Junta de Andalucía, con el proyecto: *Gestión del Conflicto y Empowerment en Organizaciones de Servicios* (Ref. SEJ 477) (Duración 3 años). Asignación de beca FPI y beca Posdoctoral asociadas al proyecto de investigación.
  - *New European Industrial Relations* (Ref. PSI2008-04305-E/PSIC (Duración 1 año). Acción complementaria
  - *Apoderando a los negociadores. Creando motivación sostenible mediante la provisión de recursos a los representantes sindicales.* (Ref. PSI2008-00503) (Duración 3 años). Asignación de beca FPI asociada al

proyecto de investigación.

- *Negociación Intercultural: Aproximaciones latinas y anglosajonas a los resultados económicos versus relacionales en la negociación (*Ref.PSI2011-29256)(Duración 3 años).

Investigadora de Proyectos de I+D de la Comisión Europea

- **Investigadora Principal del proyecto de I+D de la Comisión Europea:** *New European Industrial Relations (NEIRE). Empowering European Employee Representatives to Negotiate Flexible, Fair and Innovative Labour Relations* (Referencia, VS/2010/0376)(Duración 2010-2011)
- **Investigadora del proyecto de I+D de la Comisión Europea:** New European Industrial Relations (NEIRE):Expectations of Employers on Employee representatives'roles, attitudes and competencees to act as partners in social innovation (Ref. VP/2012/001/0401) (Duración 2012-2014)

17.- Luisa Pérez Guerrero ha participado en los siguientes proyectos:

1. Título del proyecto: Mercado de trabajo, transiciones laborales y edad: jóvenes y mayores de 55 años. DER2012-36755. Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Entidades participantes: Universidad de Huelva, Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga, Universidad PompeuFabra. Duración, desde: 1/1/2013 hasta: 31/12/2015. . Investigador responsable: Dr. Francisco Javier Calvo Gallego.

2. Título del proyecto: La gestión socialmente responsable de la crisis. DER 2009-8766 (JURI) Entidad financiadora: Ministerio de Educación. Entidades participantes: Universidad de Huelva, Universidad de Málaga, Universidad Pompeu Fabra. Duración, desde: 14/12/2009 hasta: 14/12/2012. Investigador responsable: Dr. Miguel Rodríguez-Piñero Royo.

3. Título del proyecto: Régimen Jurídico de los mercados de trabajo transicionales. (P09-SEJ-4856). Entidad financiadora: Junta de Andalucía (Convocatoria de Proyectos de Excelencia Investigadora). Entidades participantes: Universidad de Huelva y Universidad de Málaga. Duración, desde: 1/10/2009hasta: 01/06/2013.
Investigador responsable: Dr. Miguel Rodríguez-Piñero Royo.

4. Título del Proyecto: Estudios de las reformas estatutarias: Los nuevos derechos estatuarios, estado social de las autonomías y financiación autonómica (P08-SE-4078). Proyectos de Excelencia de la Junta de Andalucía, 2009/2012. Entidades participantes: Universidades de Huelva, Sevilla, Córdoba, Málaga y Cádiz. Duración: Enero 2009- Diciembre 2013. Investigador principal: Antonio José Sánchez Pino.

5. Título del proyecto: Seguridad Social y nuevas necesidades sociales. (BJU2002-02050). Entidad financiadora: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Entidades participantes: Universidad Carlos III de Madrid y Universidad de Huelva. Duración, desde: 2003 hasta: 2005. Investigador responsable: Dr. Santiago González Ortega.

6. Título del Proyecto: Las políticas públicas sociales en Andalucía: Implementación, viabilidad y coste financiero. Proyecto de Investigación del Centro de Estudios Andaluces, Junta de Andalucía. 2012/2014. Universidades de Huelva, Sevilla y Córdoba. Investigador principal: Antonio José Sánchez Pino.

18.- Título del proyecto: "Mercado de trabajo, transiciones laborales y edad: jóvenes y mayores de 55 años"
Referencia: DER2012-36755
Entidad financiadora: Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología Entidades participantes: Universidad de Huelva, Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga
Duración, desde:1-10-2013 hasta: 1-10-2016
Investigador responsable: Dr. Francisco Javier Calvo Gallego
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

19.-Título del proyecto: "Régimen jurídico de los mercados de trabajo transicionales".
Referencia:
Entidad financiadora: Junta de Andalucía. Proyectos de Excelencia Investigadora (convocatoria 2009).
Entidades participantes: Universidad de Huelva, Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga
Duración, desde:1-10-2009 hasta: 1-10-2012
Investigador responsable: Miguel Rodríguez-Piñero Royo

20.-Título del proyecto: "Gestión socialmente responsable de la crisis económica".
Referencia:
Entidad financiadora: Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología
Entidades participantes: Universidad de Huelva, Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Central de Barcelona
Duración, desde: 1-10-2009 hasta: 1-10-2012 Cuantiía de la subvención: 37.000 €
Investigador responsable: Antonio José Sánchez Pino
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

21.-Título del proyecto: "Estudio de las reformas estatutarias: los nuevos derechos estatutarios. Estado Social de las Autonomías y financiación autonómica".
Referencia: SEJ-4078.
Entidad financiadora: Junta de Andalucía. Proyectos de Excelencia Investigadora (convocatoria 2008).
Entidades participantes: Universidad de Huelva, Universidad de Sevilla, Universidad de Málaga y Universidad de

Cádiz
Duración, desde:10-01-2009 hasta: 10-01-2012
Investigador responsable: Antonio José Sánchez Pino
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

22.-Título: “Study to analyse and assess the practical implementation of Council Directive 91/383/EEC: safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship”
Entidad financiadora: Comisión de las Comunidades Europeas
Entidades participantes: 8 Universidades e Institutos de investigación europeos
Duración, desde:2006 hasta: 2007
Investigador responsable: Miguel Rodríguez-Piñero Royo

23.-Título: The impact of new forms of labour on industrial relations and The evolution of labour law in the European Union
Entidad financiadora: Comisión de las Comunidades Europeas
Entidades participantes: 15 Universidades e Institutos de investigación europeos
Duración, desde 2007 hasta: 2008
Investigador responsable: Ricardo Rodríguez Contreras
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

24.-Título del proyecto: “The evolution of Labour Law in Europe 1992-2002”

Entidad financiadora: Dirección General V, Comisión Europea
Entidades participantes: 8 universidades europeas
Duración, desde: 2000 hasta: 2001
Investigador responsable: Silvana Sciarra
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

25.-Título del proyecto: “El papel de las Comunidades Autónomas en el sistema de relaciones laborales europeo”

Entidad financiadora: Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología
Entidades participantes: Universidades de Sevilla, Málaga y Huelva
Duración, desde: 2004 hasta: 2006
Investigador responsable: María Fernanda Fernández López
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

26.-Título del proyecto: “La aplicación en España del Derecho Internacional y Comunitario de los derechos humanos”

Entidad financiadora: Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología
Entidades participantes: Universidades Carlos III, Rey Juan Carlos y Huelva
Duración, desde: 2006 hasta: 2008
Investigador responsable: Fernando Mariño
Investigador: Miguel Rodriguez-Piñero

27.- Título del proyecto: La innovación en productos y la competitividad de las empresas: factores explicativos Entidad financiadora: : Programa Sectorial de promoción General del Conocimiento. PB-98-*032* Duración, desde: 1999 hasta: 2002Investigador responsable: Ramón Valle Cabrera

28.- Título del proyecto: La Empresa Pública AndaluzaEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: 1999 hasta: 2000Investigador responsable: Ramón Valle Cabrera

29.-Título del proyecto: Información, entorno y cambio organizativoEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: 2001 hasta: 2001Investigador responsable: Francisco Carrasco Fenech . Investigador: Ramón Valle Cabrera.

30.- Título del proyecto: Información, entorno y cambio organizativoEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: 2002 hasta: 2002Investigador responsable: Francisco Carrasco Fenech . Investigador: Ramón Valle Cabrera.

31.- Título del proyecto: Efectos de las capacidades, las nuevas formas organizativas y la arquitectura de los recursos humanos en la innovación en productos y procesos

Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia y tecnología Duración, desde: 2004 hasta: 2006 Investigador responsable: Ramón Valle Cabrera

32.-Título del proyecto: Información, entorno y cambio organizativoEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: Enero 2004 hasta: Diciembre 2004 Investigador responsable: Francisco Carrasco Fenech. Investigador: Ramón Valle Cabrera.

33.-Título del proyecto: Información, entorno y cambio organizativoEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: Enero 2005 hasta: Diciembre 2005 Investigador responsable: Francisco Carrasco Fenech . Investigador: Ramón Valle Cabrera.

34.- Título del proyecto: Información, entorno y cambio organizativoEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: Enero 2006 hasta: Diciembre 2006 Investigador responsable: Francisco Carrasco Fenech. Investigador: Ramón Valle Cabrera.

35.- Título del proyecto: Información, entorno y cambio organizativoEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Plan Andaluz de Investigación Duración, desde: 01/2006 hasta: 12/2007Investigador responsable: Francisco Carrasco Fenech . Investigador: Ramón Valle Cabrera.

36.- Título del proyecto: Requerimientos organizativos para la innovación y creación de nuevos negocios Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia y tecnologíaDuración, desde: 10/2006 hasta: 09/2009Investigador responsable: Ramón Valle Cabrera

37.- Título del proyecto: Efectos de las relaciones de empleo en la competitividad empresarialEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Proyectos de Investigación de ExcelenciaDuración, desde: 2007 hasta: 2009Investigador responsable: Ramón Valle Cabrera

38.- Título del proyecto: Factores de éxito en redes inter-organizativas para la innovación Entidad financiadora: Ministerio de Educación y CienciaDuración, desde: 2011 hasta: 2013Investigador responsable: Carmen Cabello medina. Investigador: Ramón Valle Cabrera.

39.- Título del proyecto: Modelo explicativo de las capacidades dinámicas: un enfoque de recursos humanos Entidad financiadora: Ministerio de Educación y CienciaDuración, desde: 2011 hasta: 2013Investigador responsable: Alvaro Lopez Cabrales. Investigador: Ramón Valle Cabrera.

40.- Título del proyecto: Innovación del modelo de negocio en la industria vinícola españolaEntidad financiadora: Junta de Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Proyectos de Investigación de ExcelenciaDuración, desde: 2011 hasta: 2013Investigador responsable: Ana Pilar Pérez-Luño . Investigador: Ramón Valle Cabrera.

6.1. PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS

PROFESORADO

Categoría académica	Número de profesores/as	% Doctor	Experiencia docente (quinquenios reconocidos)	Experiencia investigadora (sexenios reconocidos)	Áreas o ámbitos de conocimiento
Catedrático Universidad	6	100 %	31	21	Organización de Empresas Derecho del Trabajo Psicología Social
Catedrático Escuela Universitaria	-	-	-	-	-
Titular Universidad	5	100 %	20	5	Organización de Empresas Derecho del Trabajo Psicología Social
Titular Escuela Universitaria	-	-	-	-	-
Profesor Asociado	*1*	*100 %*	-	-	Psicología Social
Contratado Doctor	2	100 %	-	-	Organización de Empresas
Ayudante Doctor	-	-	-	-	

6.2. OTROS RECURSOS HUMANOS (PAS, técnicos de laboratorios, etc.)			
Vinculación con la Universidad	**Categoría dentro de la institución**	**Experiencia profesional**	**Adecuación a los ámbitos de conocimiento vinculados al Título**
PAS (UNIA)	Jefe de Servicio de Ordenación Académica	10 años	Labores técnicas y administrativas en el ámbito de la ordenación académica. Gestión de equipo de trabajo.
PAS (UNIA)	Jefa de Sección de Alumnos	15 años	Labores técnicas y administrativas relacionadas con los estudiantes.
PAS (UNIA)	Puestos base (8)	Media de 10 años	Labores administrativas relacionadas con los estudiantes y en el ámbito de la ordenación académica.
PAS (UNIA)	Responsable del área de innovación docente.	15 años	Coordinación de la docencia en el campus virtual.
PAS (UNIA)	Responsable técnico de Enseñanza Virtual	15 años	Aplica nuevas metodologías a los mecanismos de enseñanza virtual del espacio virtual de aprendizaje así como de todo tipo de nuevas herramientas de comunicación y aplicaciones informáticas.
PAS (UHU)	Administrador	20 años	Administración y Gestión de la Secretaría
PAS (UHU)	Puestos base (4)	Media de 10 años	Labores administrativas relacionadas con los estudiantes y en el ámbito de la ordenación académica.

La oferta docente no sería posible sin el personal de apoyo que atenderán las labores administrativas y de gestión imprescindibles para el correcto desarrollo de las actividades docentes.
El Campus Santa María de La Rábida de la UNIA que es donde se desarrollarán las sesiones presenciales del máster presentado, cuenta con Personal de Administración y Servicios (PAS) con dedicación exclusiva cuyas funciones son las tareas administrativas y de gestión de las infraestructuras que se derivan de la actividad académica y que son imprescindibles para el correcto desarrollo de la labor docente. Por otro lado, el título cuenta con personal de apoyo del área de Innovación docente y Digital de la UNIA, con dedicación a tiempo completo para las sesiones virtuales.
(Nombre y perfil del personal de apoyo de la UNIA en el campus virtual: María Sánchez González. Coordinación docente enseñanza virtual. Área de Innovación Docente y Digital de la UNIA. Desde diciembre de 2007 desempeña labores de coordinación del profesorado en programas de enseñanza virtual y en proyectos de innovación docente dentro del área de innovación docente y digital de la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). Perfil: Doctora en Periodismo por la Universidad de Málaga w investigadora en temas de nuevas tecnologías y comunicación en red. El curriculum completo puede consultarse en : http://www.cibermarikiya,com/cv_maria_sanchez_enero10_sd.pdf.

Ildefonso Martínez Marchena, responsable técnico de la enseñanza virtual de la Universidad Internacional de Andalucía. Área de innovación docente y digital de la UNIA. Ingeniero informático que permite que en la UNIA se puedan aplicar nuevas metodologías a los mecanismos de enseñanza virtual del espacio virtual de aprendizaje así como de todo tipo de nuevas herramientas de comunicación y aplicaciones informáticas. Es el responsable de la UNIA en el Campus Andaluz Virtual del proyecto Universidad Digital.

6.3.- Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.
La Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad de Huelva cumplen rigurosamente el marco normativo europeo y español sobre igualdad y no discriminación en materia de contratación, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, y en particular de lo previsto en:

- La Ley Orgánica de Universidades 6/2001 de 21de diciembre, en su redacción modificad por la ley orgánica 4/2007 de 12 de abril, que contempla específicamente estos aspectos en:
- El artículo 48.3 respecto al régimen de contratación del profesorado, que debe realizarse conforme a los principiosde igualdad, mérito y capacidad.
- Disposición adicional 24º en relación con los principios de igualdad y la no discriminación a las personas con discapacidad.
- El Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres
- La Ley 51/2003 de 3 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

  A tal efecto y como ya se ha comentado anteriormente en esta memoria, las Universidades cuentan con un servicio de atención y apoyo a las personas con discapacidad así como las unidades de igualdad de género a la que le corresponde la elaboración de propuestas y el desarrollo de proyectos dirigidos al aseguramiento de la igualdad y a la mejora de la calidad de vida de todos los colectivos implicados en la UNIA y UHU

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Este apartado deberá salvarse en formato pdf y adjuntarse en la aplicación

7.1. JUSTIFICACIÓN DE QUE LOS MEDIOS MATERIALES DISPONIBLES SON ADECUADOS

Los recursos materiales y servicios deben guardar relación con la planificación de las actividades formativas, el número de estudiantes por curso y con el tipo de enseñanza. Entre otros, se incluyen bibliotecas, salas de lectura, aulas, laboratorios, equipamiento científico, técnico o artístico, nuevas tecnologías, etc., adecuados para garantizar el desarrollo de las actividades formativas planificadas.

En caso de que la enseñanza sea semipresencial, indicar los recursos específicos propios para la enseñanza a distancia, tales como equipos informáticos, infraestructura y redes de telecomunicaciones, etc.

En caso de prácticas externas obligatorias en otras instituciones, hay que incluir la relación de los convenios específicos con las entidades o empresas colaboradoras, con indicación del tipo de actividad a desarrollar, el tipo de personal encargado de tutelar las prácticas y los recursos disponibles. No se considerar válidos los convenios marco de colaboración (declaración de intenciones).

Para el Máster Interuniversitario de Dirección y Gestión de Personas por la Universidad Internacional de Andalucía y Universidad de Huelva, teniendo en cuenta la semipresencialidad y el carácter profesional del mismo, en el desarrollo del máster se utilizarán para las **actividades formativas virtuales**, el entorno virtual de enseñanza aprendizaje de la UNIA, es decir, su Campus Virtual, el cual supone un recurso nuclear de la actividad docente mediante nuevas tecnologías y e-learning en la Universidad. **Los talleres presenciales** se desarrollarán tanto en el Campus Santa María de La Rábida de la Universidad Internacional de Andalucía, como en la Facultad de Ciencias del Trabajo (Campus El Carmen) de la Universidad de Huelva y por último, para las **prácticas curriculares obligatorias**, tanto la Universidad Internacional de Andalucía como la Universidad de Huelva tienen gran experiencia al respecto contando con personal técnico y servicios concretos para la gestión de la misma, en el caso de la Universidad de Huelva cuenta con el Servicio de Empleo (SOIPEA) que se concibe como un servicio integral no sólo para la gestión de las prácticas sino también para ofrecer al estudiante la oportunidad de un acercamiento al mundo laboral, a través de acciones como la orientación para la búsqueda de empleo, formación complementaria, prácticas en empresas, la agencia de colocación y acciones para el fomento del autoempleo. En el caso de la Universidad Internacional de Andalucía también cuenta con un servicio de prácticas cuyo objeto fundamental es favorecer la formación práctica del programa académico y fomentar la inserción profesional del estudiante.
Ambas instituciones poseen personal permanente en los mencionados servicios de prácticas que garantizan la gestión de las mismas.

http://www.uhu.es/soipea/practicas.php

http://www.unia.es/estudiantes/practicas-en-empresas

Teniendo en cuenta que como consecuencia de la presentación de este Máster se extingue un título propio de similares características, tenemos una relación de empresas e instituciones que vienen colaborando con nosotros y ya han acogido a más de medio centenar de estudiantes para las áreas de RRHH (se detalla la relación de convenios de prácticas con instituciones y empresas en las que los estudiantes harán sus estancias formativas).

Cabe destacar: Instituto Andaluz de Tecnología (IAT), Autoridad Portuaria de Huelva, Diputación Provincial de Huelva, Antonio España e Hijos, Barceló Hotels, Grupo Joly, USISA, DETEA, LEROY MERLIN, Magtel, CARREFOUR, PERSAN, Atlantic Copper, Talleres Mecánicos del Sur (TAMESUR), Fertiberia, Ayuntamiento de Niebla, Onuab Technology, Montero Aramburu Abogados, Cruz Roja Española, Fresón de Palos, Empresa Municipal de Aguas de Huelva, Intermon Oxfam, Caja Rural del Sur, Grupo Eulen, Magtel, entre otros.

Cada empresa participante en el programa de prácticas del Título ofertará **dos** plazas.

En cuanto al equipamiento e infraestructuras, las universidades participantes poseen la suficiente dotación para el correcto desarrollo del presente plan de estudios, tanto de las sesiones presenciales que se impartirán en el Campus Santa María de la Rábida de la UNIA y en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva, como de las sesiones virtuales que se impartirán con el apoyo de la plataforma de enseñanza virtual de la UNIA.

Por parte de la UNIA, en el Campus Santa María de La Rábida, ubicado en el término municipal de Palos de la Frontera (Huelva) de la Universidad Internacional de Andalucía, para la impartición de las sesiones presenciales se cuenta con amplias instalaciones que a continuación se detallan:

1.- Aulario.

El Campus posee 10 espacios para aulas, con completo equipamiento y diferentes capacidades, incluidos un Aula Magna y un Aula de Grados.

2.- Residencia Universitaria.

Cuenta con modernas instalaciones para todo tipo de estancias y residentes (alumnado, profesorado, investigadores, público en general), con una recepción que permanece abierta las 24 horas del día.

De esta manera, se encuentra dotada de 66 habitaciones dobles, comedor, cafetería, lavandería, salas de estudio, sala de informática, salones de ocio, préstamos de bicicletas, pistas deportivas, terrazas y jardines.

3.- Biblioteca

Este espacio presenta como principales objetivos atender las necesidades, mediante un servicio integral, a los diferentes usuarios, concentrados fundamentalmente en:

- Alumnos, profesores e investigadores que participan en las diversas actividades que se imparten en el campus.
- Personas interesadas en utilizar nuestros servicios y recursos, con especial atención a los residentes en nuestro entorno geográfico.

El edificio cuenta actualmente con las siguientes dotaciones:

- Dos amplias salas con cerca de 1.000 metros cuadrados, donde podemos atender a unos 130 usuarios. La planta baja incluye una zona de convivencia y tertulia, dónde se ubica el kiosco de prensa, así como una zona con mesas móviles que permite trabajar en grupo o desarrollar actividades docentes y culturales. En esta planta se encuentra la biblioteca de referencia, los fondos audiovisuales y los fondos de literatura. En la planta alta se halla el resto del fondo de la biblioteca, así como 60 puestos de lectura.
- Contamos con 10 puestos para el uso de ordenadores, así como servicio de préstamo de computadores portátiles, lectores de DVD y otros instrumentos para la utilización de nuestros recursos, como escáner, fotocopiadora, etc.
- Vestíbulo, que más que una zona de entrada o de paso, está concebido como un zona de "estar".
- Depósito compacto de biblioteca.

4.- Servicio Audiovisual

El Servicio Audiovisual (SAV) de la Universidad Internacional de Andalucía, constituye un servicio de apoyo a la comunidad universitaria como centro de recursos para el aprendizaje y para la investigación, y presta sus servicios en todas las sedes de la UNIA

- Videoteca-servicios técnicos

La videoteca de la UNIA, es la pieza fundamental para la incorporación de los fondos audiovisuales en la docencia y la investigación en la Universidad Internacional de Andalucía

El SAV trabaja conjuntamente con el Servicio de Biblioteca de la UNIA (dentro del Área CRAI) en la selección de fondos audiovisuales de calidad e interés para la comunidad universitaria y facilita todo el apoyo técnico necesario para el uso y conservación de esos fondos, siendo responsable de la adquisición y mantenimiento de los equipos audiovisuales así como de los

procesos técnicos que requieren los fondos audiovisuales, como conversión de normas y de formatos, edición, digitalización, duplicación, compresión, etc.

- Producción Audiovisual

La producción de fondos audiovisuales universitarios cubre tanto la producción interna de la UNIA, en un seguimiento y registro de las actividades de la universidad, como de la Producción Externa, realizando publicaciones audiovisuales destinadas a la emisión televisiva, en Internet o difusión en grabaciones en formatos digitales.

Investigaciones científicas, análisis sociales, entrevistas a figuras académicas, conferencias, material docente, registros académicos, actos institucionales, divulgación científica y cultural... y muchos otros formatos de producción audiovisual se realizan con la última tecnología digital en el SAV para conservar y divulgar la labor universitaria.

Con respecto al **Campus Virtual de la UNIA** que es donde se desarrollarán las acciones formativas virtuales. Está en funcionamiento desde 2004/5 y basado, desde 2006-07, en la plataforma open source Moodle, todos los posgrados lo emplean, bien como entorno donde acontece la formación (programas virtuales), bien de forma combinada o como complemento a la enseñanza presencial (programas semipresenciales y presenciales), conforme a una serie de requisitos mínimos relativos tanto al diseño como a la impartición de acciones formativas, recogidos en el Plan de Innovación Docente y Digital.
Moodle es una aplicación web de tipo Ambiente Educativo Virtual, un sistema de gestión de cursos, de distribución libre, que ayuda a los educadores a crear comunidades de aprendizaje en línea siguiendo un modelo constructivista de enseñanza.
Al ser una aplicación web el cliente puede ser cualquier navegador web moderno, siendo recomendable Mozilla Firefox o Google Chrome. Se debe contar con las extensiones necesarias para visualizar los vídeos, audio y demás material multimedia que un curso pueda contener.
La instalación requiere una plataforma que soporte PHP y la disponibilidad de una base de datos. Moodle tiene una capa de abstracción de bases de datos por lo que soporta los principales sistemas gestores de bases de datos.
Moodle tiene una base numerosa de usuarios: hay 67.000 sitios registrados (muchos más sin registrar), que ofrecen 5,5 millones de cursos, en los que participan 54 millones de usuarios en todo el mundo. La plataforma está traducida a 86 idiomas (versiones 1.6 a 3.0). En España el número de sitios registrados es de 5888, estando establecido en la gran mayoría de universidades.

En el mismo campus virtual se ponen a disposición de los estudiantes herramientas de comunicación (síncrona y asíncrona) y se facilita también el acceso a aulas virtuales para la realización del aprendizaje on-line. También en el Campus Virtual se organizan todos los contenidos del máster y todas las actividades de distinto tipo propuestas por los profesores. Hay también, en cada materia, cuestionarios de autoevaluación y de evaluación.
Además, los profesores cuentan con el Aula Virtual de profesores, que contiene recursos para la preparación de materiales, tutorización, etc.

La gestión técnica del Campus Virtual estará a cargo del PAS. integrado en el Servicio de Innovación Docente y Digital de la UNIA.
En cuanto a los medios materiales y recursos didácticos, se dispondrá de los siguientes:

a) **Para profesores**:
1. Aula Virtual de Profesores: espacio donde se concentran múltiples tutoriales acerca del manejo del campus, de las pautas que deben guiar el diseño de guías, materiales y actividades on-line tanto desde el punto de vista técnico como didáctico… así como modelos y plantillas de documentos para trabajar y herramientas de comunicación con el Servicio de Innovación Docente y Digital de la UNIA y con otros docentes.
2. Asistencia técnica a través del Centro de Atención al Usuario, vía teléfono o email (cau.virtual@unia.es).
3. Asistencia didáctico-pedagógica a través de teléfono o email (m.sanchez@unia.es).

b) **Para alumnos**:
1.Centro de Atención al Usuario, también disponible para alumnos vía teléfono o email en caso de consultas o incidencias técnicas sobre el uso del Campus Virtual de la UNIA.
2.Recursos de ayuda, comunicación y guía accesibles a través del Campus Virtual puestos en marcha por el Servicio de Innovación Docente y Digital de la Universidad. Entre ellos:

-*Foro de novedades*, accesible desde el bloque 0 de la columna central de cada curso, a través del cual los profesores realizarán un seguimiento del grupo a lo largo del módulo o materia y les informarán de los eventos más destacados de éste.

-*Calendario*, donde, en conexión con el foro de novedades, irán anotando los principales hitos del curso (chats programados, fecha de entrega de actividades, etc.).
-*Foro de tutorías* y *Bloque de mensajes*, a través del cual los alumnos podrán hacer llegar sus consultas de interés para el resto de alumnos (en el primer caso), o aquellas de carácter privado (en el segundo caso).
-*Documentación de ayuda* para el uso del Campus Virtual, accesible también desde dicho bloque, a través de la cual hallará respuesta a las principales cuestiones relacionadas, entre otros, con la navegación por el Campus o los contenidos, herramientas de comunicación y evaluación de los cursos. Su consulta puede ser útil, por tanto, para conocer cómo publicar mensajes en los foros, enviar tareas, etc.
Los estudiantes también dispondrán de *recursos de aprendizaje y comunicación*, como son el sistema de mensajería instantánea, foros, chats, actividades de grupo, tareas, objetos de aprendizaje (formato SCORM), cuestionarios digitales, autoevaluaciones, etc.
Junto a estos recursos, también se le dará acceso al alumnado a servicios comunitarios para usuarios del Campus Virtual: por ejemplo, la conexión con las distintas **Bibliotecas** de las universidades participantes y, en especial, los enlaces con sus fondos de monografías y revistas en formato digital, así como el fondo digital del Consorcio de Bibliotecas de Andalucía (CBUA), bases de datos y repositorios documentales en *open acces* (colecciones de Tesis Doctorales, Tesis de Licenciatura y Trabajos Fin de Máster, etc…). Igualmente, los estudiantes tendrán acceso al OpenCourseWare de la UNIA (http://ocw.unia.es) y a los recursos audiovisuales de su canal audiovisual (http://www.unia.es/uniatv).

Planes para realizar o garantizar la revisión y mantenimiento de los materiales y los servicios disponibles:
El Área de Innovación Docente y Digital de la UNIA realizará una serie de actuaciones de formación, apoyo y asesoramiento al profesorado del Máster, impartidas también a través del Campus Virtual. Dichas actuaciones, en coherencia con el Plan de Innovación Docente y Digital de la UNIA y los principios del Espacio Europeo de Educación Superior, persiguen garantizar la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante una mejora de la calidad de todos sus elementos y potenciando el uso de las TIC's y del e-learning para lograr la consecución de una serie de **objetivos** específicos:

- Desarrollo de estrategias y técnicas didácticas adecuadas a nuevos contenidos y a intereses, competencias y capacidades de los estudiantes y que favorezcan el aprendizaje activo y cooperativo.
- Desarrollo de materiales y recursos didácticos de calidad y adaptados a la formación en Red, autosuficientes, motivadores y que promuevan un aprendizaje activo y significativo.
- Desarrollo pleno de sistema de seguimiento y tutorización de acuerdo a comunicaciones mínimas y haciendo uso de herramientas de comunicación del propio Campus Virtual.
- Diseño y experimentación de nuevos métodos e instrumentos de evaluación de los estudiantes.
- Potenciación de motivación del estudiante (apoyo tutorial) y de su implicación en el proceso de aprendizaje (aprendizaje autónomo, colaborativo y significativo) como principios del modelo de E-A Virtual de la UNIA.

En concreto, se desarrollarán las siguientes **actuaciones formativas**:

- Sesión informativo-formativa inicial. Para garantizar la puesta en marcha de la primera edición del máster se celebrará una sesión informativo-formativa presencial a la que asistirá todo el profesorado.
- Acceso al Programa de Formación Online (Aula Virtual de Profesores) a todos los docentes participantes en el programa.
- Coordinación y comunicación proactiva con el profesorado para garantizar el desarrollo de las materias del programa conforme a unos mínimos.
- Asesoramiento en cuanto a las posibilidades del Campus Virtual, incentivando la inclusión de actividades grupales/colaborativas como wikis, glosarios…
- Apoyo en la preparación de materiales básicos de estudio, guías docentes…
- Asistencia en el manejo del Campus Virtual y resolución de incidencias técnicas.
- Apoyo y asesoramiento durante la impartición (tutorización on-line, evaluación de actividades, seguimiento del alumno…)

- Comprobación de resultados a través del Informe de Actividad del Campus Virtual elaborado por el coordinador de cada materia y remitido al Área de Innovación Docente y Digital al finalizar la misma.

Por parte de la Universidad de Huelva, para el desarrollo de las sesiones presenciales que se organicen cada curso se cuenta con los espacios, recursos materiales y servicios de la Facultad de Ciencias del Trabajo destinados al desarrollo de este título de postgrado. En concreto son los siguientes:

- Seminarios equipados con los medios audiovisuales y los recursos necesarios para el desarrollo de experiencias y trabajos prácticos.
- Sala para la celebración de conferencias equipada con los medios audiovisuales y recursos necesarios
- Aula de grados.
- Salón de Actos.
- Aulas de informática.
- Sala de lectura: el Centro dispone de una sala de lectura donde se facilita a los alumnos la posibilidad de depositar los libros retirados de la Biblioteca Central y realizar prestamos de manuales. Cuenta con un total de 135 puestos de lectura, tres terminales para consultar el Catalogo de la Biblioteca Central, un monitor con acceso a Internet y una fotocopiadora. Para la información completa sobre los fondos bibliográficos, préstamos, puestos en salas de lectura, búsqueda y reprografía de documentos y demás servicios de la biblioteca puede consultarse la página http://www.uhu.es/biblioteca/.

La sala de lectura cuenta con personal cualificado que proporciona información y asistencia sobre la localización de los fondos y manejo del catálogo automatizado dando el servicio en horario continuo de 8.00 a 21.00 horas.

- Red inalámbrica en todas las instalaciones del centro.

Además, la universidad de Huelva cuenta una biblioteca, cuyos sevicios podrán ser utilizados por los alumnos y profesores del máster.

La **Biblioteca de la Universidad de Huelva** (en adelante BUH), se constituye como un servicio de apoyo y fomento al estudio, la docencia y la investigación de toda la comunidad universitaria de Huelva, aportando, conservando y difundiendo los recursos bibliográficos, documentales e informativos de cualquier índole, necesarios para favorecer un entorno y unos instrumentos académicos adecuados. Asimismo, se constituye como punto de enlace con aquellos otros recursos informativos ajenos a la propia Universidad. Es competencia de la Biblioteca gestionar eficazmente los recursos de información, con independencia del concepto presupuestario y del procedimiento con que estos recursos se adquieran o contraten y de su soporte material.

La Biblioteca Central, ubicada en el Campus El Carmen, aparte de acoger el fondo bibliográfico más cuantioso y el mayor número de puestos de lectura, centraliza y canaliza toda la gestión administrativa y técnica, además de los servicios especializados más significativos, como el préstamo interbibliotecario, la información bibliográfica, etc. Le corresponde la dirección y coordinación técnica y administrativa de las Bibliotecas de Campus y Salas de Lectura que dependen de ella, estableciendo, bajo las directrices del Vicerrectorado de Extensión Universitaria, la política bibliotecaria a seguir.

La BUH cuenta con la siguiente dotación: 338 puestos de lectura, 79 puestos de lectura informatizados, servicio de préstamo de 40 ordenadores portátiles, 18 lectores y reproductores

diversos, 7 servidoares, 2 aparatos de proyección.
Para una información más detallada de todos los servicios y recursos disponibles puede consultarse la Web de la Biblioteca: http://www.uhu.es/biblioteca/

7.2. PREVISIÓN DE ADQUISICIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS NECESARIOS

En el caso de que no se disponga de todos los recursos materiales y servicios necesarios en el momento de la propuesta del plan de estudios, en este apartado se deberá indicar la previsión de adquisición de los mismos.

La adquisición de nuevos recursos materiales y/o servicios deberá ser previamente acordada con la Universidad, así como su financiación.

No se contempla la adquisición de nuevos recursos

8. RESULTADOS PREVISTOS

Es importante aportar información sobre los resultados de aprendizaje previstos, aunque sea difícil cuando el máster es de nueva implantación. Para solventar esta dificultad es conveniente hacer una estimación de las tasas de graduación, abandono y eficiencia a partir de la experiencia de otros másteres que cuenten con una orientación similar y con sistemas de evaluación comparables. En la fase de renovación de la acreditación se revisarán estas estimaciones.

8.1. ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS

INDICADORES	VALOR (%)
Tasa de graduación *Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación con su cohorte de entrada.*	90 %
Tasa de abandono *Relación porcentual entre el número total de estudiantes de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el posterior.*	10 %
Tasa de eficiencia *Relación porcentual entre el número total de créditos teóricos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado el conjunto de estudiantes y el número total de créditos en los que realmente se han matriculado.*	100 %
Tasa de rendimiento *Relación porcentual entre el número de créditos ordinarios superados en un Título (T) y el número total de créditos ordinarios matriculados en un Título (T).*	90 %

JUSTIFICACIÓN DE LOS INDICADORES PROPUESTOS

1.- Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación:
Conforme a lo establecido en la Guía de Apoyo para la Elaboración de la Memoria de Verificación de Títulos Universitarios Oficiales, los indicadores propuestos y sus valores cuantitativos estimados, se establecerán de la siguiente forma:
Tasa de Graduación: " porcentaje de estudiantes matriculados por primera vez en el curso académico y que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios (1 año académico)".
Tasa de abandono: "relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado en ese año académico ni en el posterior".
Tasa de eficiencia: "relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que se debieron haber matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados en un determinado año académico y el número total de créditos en los que realmente se han matriculado".
Tasa de rendimiento: "relación porcentual entre el número de créditos ordinarios superados en un Título (T) y el número total de créditos ordinarios matriculados en un Título (T)".
Los valores históricos que los anteriores indicadores han tomado en los últimos años para los alumnos del Master Propio de Dirección y Gestión de Personas de la Universidad Internacional de Andalucía, según datos suministrados por la Unidad de Calidad, se muestran en la siguiente tabla:

CURSO	Nº MATRICULADOS	TASA GRADUACIÓN	TASA ABANDONO	TASA EFICIENCIA
2011-2012	27	85,1%	-	94,3%
2012-2013	16	100%	14,8%	100%
2013-2014	18	88,8%	11,1%	98,8%
PROMEDIOS		91,3%	12,9%	97,7%

La variabilidad de los indicadores anteriores entre los diferentes cursos considerados en la serie histórica que se ha mostrado hace compleja la tarea de establecer unos datos previstos para los citados indicadores. No obstante, establecemos los siguientes objetivos planteados en el cuadrante de esta memoria.

8.2. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROGRESO Y LOS RESULTADOS

- *Objetivo: Evaluar el progreso académico de los estudiantes*
- *Instrumentos: Pruebas de evaluación, Trabajos Fin de Máster, informes de colaboradores de prácticas externas, encuestas de satisfacción de estudiantes y profesorado, etc.*
- *Estrategias: Comisiones de evaluación, Comisiones de coordinación docente, Plan de acción tutorial, etc.*

El nuevo modelo de aprendizaje, que resulta del plan de estudios planteado, es un aprendizaje con una rica base de información, pero también de conocimiento práctico, de habilidades, de estrategias y vías de resolución de nuevos problemas, de intercambio y estímulo interpersonal. Para valorar el progreso y los resultados del buen aprendizaje de los estudiantes de la titulación, así entendido, se cuenta con varios instrumentos.
Por una lado, se cuenta con unas **encuestas**, que se realizan cuatrimestralmente a todos los estudiantes, donde valoran, entre otros aspectos, su propio nivel de preparación previo para poder seguir la asignatura de forma adecuada. En ellas también valoran la utilidad de la materia y del método empleado para dicho aprendizaje y comprensión.
Junto a éste, otro instrumento para pulsar los resultados del aprendizaje es el **informe-cuestionario** que realizarán cuatrimestralmente los profesores sobre sus grupos de docencia, donde indicarán sus percepción sobre el nivel de los alumnos, y si han participado en las diferentes actividades propuestas en la materia.
Por otro lado , resultan esenciales las **evaluaciones continuadas** y directas del profesor de los conocimientos adquiridos por el estudiante durante el período docente, y cuyos sistemas se han detallado ya en esta memoria en cada una de las materias que conforma el plan de estudio.
También se establecerá **un sistema de seguimiento** de resultados académicos que se analizan anualmente por la comisión académica del título, que proponen medidas de mejora en los casos en los que no se alcancen las tasas mínimas establecidas por cada universidad.

9.- SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

9.1.- RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

El Sistema de Garantía de la Calidad del máster seguirá las líneas generales marcadas por el Sistema de Garantía de Calidad de la UHU, del que es responsable la Unidad para la Calidad (http://www.uhu.es/unidad_calidad), integrada en el Vicerrectorado de Calidad y Formación.

Tal y como se consigna en el Convenio Interuniversitario que respalda esta solicitud, el Sistema de Garantía de Calidad que se utilizará será el de la Universidad Internacional de Andalucía, en tanto Universidad coordinadora.
http://www.unia.es/planificacion-y-calidad/sistema-de-garantia-de-calidad

I. RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DEL PLAN DE ESTUDIOS

La estructura de la calidad de los estudios de posgrado de la UNIA, tiene como elementos fundamentales a la Comisión de Posgrado (CP) y a las Comisiones de Garantía de Calidad de los Títulos de Posgrado (CGC).

COMISIÓN DE POSGRADO (CP)

Según recoge la normativa interna vigente, la Comisión de Posgrado es el órgano encargado de proponer, coordinar y supervisar la política estratégica de la UNIA en relación a los títulos de Posgrado, tanto oficiales como propios.

En materia de calidad, las **competencias específicas** de la Comisión de Posgrado son:

· Definir y articular los objetivos y política de calidad de los Estudios de Posgrado con el Plan Estratégico Institucional y con los objetivos de mejora del mismo.

· Participar, de manera consultiva, en el proceso de diseño y revisión del SGCEP de la Universidad Internacional de Andalucía.

· Asegurar y coordinar la implantación efectiva del SGCEP, a través de las respectivas Comisiones de Garantía de Calidad.

· Proponer la composición de las distintas Comisiones de Garantía de Calidad.

· Convocar, de manera extraordinaria, una determinada Comisión de Garantía de Calidad.

· Liderar el proceso de comunicación entre las distintas Comisiones de Garantía de calidad con el Consejo de Gobierno y viceversa, emitiendo un informe agregado final sobre las enseñanzas de Posgrado y elevando las propuestas de mejora oportunas.

· Asegurar que la rendición de cuentas a los grupos de interés se lleva a cabo de forma uniforme, transparente y oportuna.

· Elaborar propuestas concretas al Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía sobre la oferta formativa, así como la suspensión de títulos, si procede. **COMISIÓN DE GARANTÍA DE CALIDAD (CGC)** La Comisión de Garantía de Calidad del Título de Posgrado es un órgano que participa en las tareas de implantación y seguimiento del SGCEP, actuando, además, como uno de los

vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema. Es nombrada por el Rector, a propuesta de la Comisión Académica, previo informe de la Comisión de Posgrado, y su composición será la siguiente:

· *Presidente*: El director académico del curso o persona en quien delegue. · *Vocales*: Un representante del alumnado.

o Un representante del PAS.

o Un representante de los egresados, sólo en aquellos Programas que se hayan impartido, al menos, en los dos cursos académicos inmediatamente anteriores.

· *Secretario:* será designado por el Presidente de entre los propios miembros de la Comisión y cesará por decisión del Presidente.

En el caso de Programas Interuniversitarios, se garantizará la representación de, al menos, un representante del Profesorado por cada una de las Universidades participantes.

El nombramiento se realizará por un período de cuatro años, siempre que el título tenga continuidad en el tiempo y sus miembros no pierdan la condición por la que fueron elegidos. En el caso del representante de los estudiantes, deberá procederse a su renovación para cada curso académico.

Entre las funciones de la Comisión de Garantía Interna de Calidad de un título de Posgrado se encuentran las siguientes:

· Implantar el SGCEP al título de posgrado en particular, de modo que se asegure el cumplimiento de los requisitos generales del Manual del SGC, de la política y objetivos de calidad de los estudios de posgrado y de los requisitos contemplados en las guías de verificación y certificación correspondientes.

· Planificar los objetivos de calidad del posgrado y realizar el seguimiento de su ejecución.

· Realizar el seguimiento de la eficacia de los procesos a través de los indicadores asociados a los mismos.

· Controlar, en lo que respecta al Posgrado al que pertenecen, la ejecución de las acciones correctivas y/o preventivas, de las actuaciones derivadas de la revisión del Sistema y de las acciones de respuesta a las quejas, sugerencias y felicitaciones (QSF).

· Asegurar la implantación de las propuestas de mejora del SGC sugeridas por la Comisión de Posgrado (CP).

· Analizar los resultados de encuestas de satisfacción de los grupos de interés del Posgrado del que forman parte. Una vez finalizado el programa, la CGC realizará una Memoria escrita de sus actividades durante ese curso académico, que remite a la Comisión de Posgrado (CP) y se difunde en la página Web del título. La CGC informa a la Comisión de Posgrado (CP) de todas sus actuaciones relativas al seguimiento del mismo, para que ésta, a su vez, informe puntualmente al Consejo de Gobierno, quien decide cualquier actuación en relación a los Estudios de Posgrado que se derivase como propuesta de los informes de calidad de sus titulaciones.

La administración del SGC de un Título de Posgrado se realizará electrónicamente, siendo también electrónico el archivo de la documentación. La custodia de los documentos del SGC de cada título concreto corresponde al Secretario de la Comisión de Garantía de Calidad del

mismo.

REGLAMENTO INTERNO DE LA CGC

La CGC se regirá por las siguientes pautas de regulación interna:

Reuniones:

· Las reuniones ordinarias de la CGC serán convocadas por el presidente de la misma, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación mediante comunicación personalizada a todos sus miembros, en la que se especificará el orden del día y se acompañará, si procede, de documentación de interés.

· Las reuniones extraordinarias también serán convocadas por el presidente, esta vez, con antelación mínima de 24 horas.

· En cualquier caso, la frecuencia mínima de las reuniones será de dos durante el período académico.

· La iniciativa de convocatoria podrá partir del propio presidente de la CGC, por un tercio de los integrantes de la misma o por solicitud de la Comisión de Posgrado.

· El secretario levantará un acta de cada reunión, que será remitida a sus miembros, para su aprobación definitiva. Dicho documento constituye una evidencia documental que será pública para toda la comunidad universitaria en la Web del título. *Acuerdos:*

· Los acuerdos de la CGC serán tomados por la mayoría de los asistentes a la reunión. El presidente tendrá un voto de calidad en el caso de dirimir un posible empate.

· Los acuerdos de la CGC tendrán carácter no ejecutivo. Serán remitidas a la Comisión de Posgrado (CP) para que se tomen las medidas oportunas en aras del aseguramiento y mejora continua de la calidad.

9.2.- PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y EL PROFESORADO

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento denominado "Evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado" que se propone:

- Obtener información para la mejora y el perfeccionamiento de las actuaciones realizadas por el profesorado.
- Proporcionar resultados sobre la labor docente.
- Obtener indicadores sobre la calidad de la enseñanza que puedan servir de guía para la toma de decisiones.

El Área de Gestión Académica de la UNIA, con el apoyo técnico del Área de Planificación y Calidad, será la encargada de activar el proceso de encuestado telemático, dando de altas a las encuestas y enviándolas a los estudiantes a través de correo electrónico. Cumplimentadas las encuestas, los resultados estarán disponibles para los distintos usuarios: profesores, coordinadores, dirección académica.
La Comisión de Garantía de Calidad elaborará un informe anual de resultados (en el que se expresarán los puntos fuertes y débiles así como las propuestas de mejora) trasladándolo a la Comisión de Postgrado, que finalmente la remitirá al Consejo de Gobierno de la UNIA, quién finalmente tomará las decisiones que correspondan.

9.3.- PROCEDIMIENTO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS Y LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD

Se deben abordar todas aquellas actividades que aseguren el correcto desarrollo de las prácticas externas (relación con empresas y otras entidades, convenios, etc.) y de los programas de movilidad (convenios, seguimiento de los estudiantes, etc.).

Indicar "No procede" si no se contemplan prácticas externas ni programas de movilidad.

Dada su condición de Máster On-line no está prevista ni la realización de prácticas externas ni el desarrollo de programas de movilidad específicos.

- *Procedimientos para garantizar la calidad de las prácticas externas:*

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento denominado "Evaluación de las Prácticas Externas" que se propone garantizar la calidad de las prácticas externas integradas en el título de postgrado.
El seguimiento de las prácticas se encuentra doblemente supervisado:

- a nivel interno, por un tutor adscrito al propio título.
- a nivel externo, por un tutor perteneciente a la empresa colaboradora.

El Sistema de recogida de datos tienes varios niveles:

- Desde el Área de Ordenación Académica (Secretariado de Estudiantes) se llevarán a cabos las siguientes tareas: Establecimiento de convenios, difusión del programa de prácticas, propuesta de tutores…).
- A través del responsable de prácticas externas se llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.
- Desde el área de Ordenación Académica, con el apoyo técnico del Área de Planificación y Calidad, se llevará a cabo la evaluación de los distintos formularios que serán remitidos a los alumnos y tutores.
- Obtenidos los resultados serán remitidos a la Comisión de Garantía de Calidad del Título para su análisis.

La Comisión de Garantía de Calidad elaborará un informe anual de resultados (en el que se expresarán los puntos fuertes y débiles así como las propuestas de mejora) que trasladará a la Comisión de Postgrado, con copia al responsable de Prácticas Externas. La Comisión de Postgrado, tras incluir las enmiendas oportunas, finalmente lo remitirá al Consejo de Gobierno de la UNIA, quién habrá de tomar las decisiones que correspondan.

- *Procedimientos para garantizar la calidad de los programas de movilidad:*

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento denominado "Análisis de los programas de movilidad" que se propone garantizar la calidad de los programas de movilidad mediante la evaluación, el seguimiento y la mejora de dichos programas.

El Procedimiento está referido a la movilidad reversible, es decir, aplicable tanto a los alumnos propios que se desplazan a otras universidades como a los que recibamos en la UNIA.

El Sistema de recogida de datos tienes varios niveles:

- Desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica (Secretariado de Estudiantes) se

llevarán a cabos las siguientes tareas: Establecimiento de convenios, difusión del programa de prácticas, propuesta de tutores…).

- A través del responsable de prácticas externas se llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

- Desde el área de Ordenación Académica, con el apoyo técnico del Área de Planificación y Calidad, se llevará a cabo la evaluación de los distintos formularios que serán remitidos a los alumnos y tutores.

- Obtenidos los resultados serán remitidos a la Comisión de Garantía de Calidad del Título para su análisis.

La Comisión de Garantía de Calidad elaborará un informe anual de resultados (en el que se expresarán los puntos fuertes y débiles así como las propuestas de mejora) que trasladará a la Comisión de Postgrado, con copia al responsable de Prácticas Externas. La Comisión de Postgrado, tras incluir las enmiendas oportunas, finalmente lo remitirá al Consejo de Gobierno de la UNIA, quién habrá de tomar las decisiones que correspondan.

9.4.- PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento denominado "Inserción laboral y satisfacción con la formación recibida" que se propone medir, analizar y utilizar estas cuestiones.
Para la recogida de datos, La Comisión de Garantía de Calidad del Título recabará del Área de Gestión Académica –Secretariado de Estudiantes– los resultados del estudio de empleabilidad. Para ello, existe un cuestionario previsto – P05- compuesto por 5 variables:

- Título
- Trayectoria laboral y situación actual.
- Organización en la que trabaja.
- Competencias (conocimientos, habilidades y destrezas).
- Información personal.

El cuestionario será distribuido a los egresados, de forma telemática, desde la UNIA, transcurridos 2 años desde la finalización el título. Cumplimentadas, los resultados podrán ser utilizados por la Comisión de Garantía de Calidad del Título.
La Comisión de Garantía de Calidad procederá a analizar los datos, comparando, entre otras cosas, los resultados obtenidos con el resto de postgrados ofertados por la institución.
Finalmente, en el supuesto de que no se cumplieran las expectativas mínimas de empleabilidad, la Comisión deberá elaborar un plan de mejora encaminado a subsanar las deficiencias detectadas con el fin de alcanzar los índices de inserción previstos.

9.5.- PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS (ESTUDIANTES, PERSONAL ACADÉMICO Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS) Y DE ATENCIÓN A LAS SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

a) Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal académico y de administración y servicios, etc).

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento

denominado “P06. Evaluación global del título” que se propone conocer el nivel de satisfacción de los distintos colectivos implicados en dicho título (PDI y alumnado), relacionado con la orientación y acogida, la planificación, el desarrollo y los resultados del mismo.

Para la recogida de datos, están previstas la distribución de una encuesta de opinión para cada uno de los colectivos implicados (P06-I en el caso de los estudiantes y P06-II en el correspondiente al PDI). Ambas encuestas se ocupan de las mismas cuestiones al objeto de poder contrastar adecuadamente las distintas opiniones y cuentan con 18 ítems.

El cuestionario será distribuido a la finalización del curso por el Área de Ordenación Académica de la UNIA, de forma telemática. Cumplimentadas, los resultados podrán ser utilizados por la Comisión de Garantía de Calidad del Título.

La Comisión de Garantía de Calidad procederá a analizar los datos, comparando, entre otras cosas, los resultados obtenidos en cada uno de las cuestiones consultadas con el resto de postgrados ofertados por la institución. A partir de dicha información, la Comisión elaborará un informe con las propuestas de mejora, sugerencias y recomendaciones sobre el Título.

Finalmente, Los resultados serán remitidos a la Comisión de Postgrado, quién, tras incluir las enmiendas oportunas, remitirá la memoria final al Consejo de Gobierno de la UNIA, quién tomará las decisiones que correspondan.

b) Procedimiento de atención a las sugerencias y reclamaciones.

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento denominado “P07. Gestión del Buzón de Quejas, Sugerencias y Felicitaciones (QSF)” que se propone establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de este asunto.

Además, tendrá como finalidad mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los Estudios de Postgrado de la UNIA pero también incrementar la satisfacción de estudiantes, profesorado, personal de apoyo y otros colectivos.

Para la recogida de datos, los Títulos de Postgrado disponen de un canal de atención de QSF a través del buzón creado a tal efecto en el portal institucional. Igualmente se encuentra publicado en la web el procedimiento escrito y la normativa de funcionamiento del citado buzón.

Con carácter general, para poder formular una QSF, será necesario aportar los datos personales que se solicitan en el correspondiente formulario, si bien en el caso de una felicitación o sugerencia, el usuario podrá solicitar una tramitación anónima. Además, bajo ningún concepto la UNIA admitirá descalificaciones personales ni juicios de valor que no estén debidamente justificadas y se acojan a la dignidad personal y profesional de comunidad universitaria. En este caso, no se procederá a la tramitación.

El procedimiento para la conclusión de la QSF estará sometido a los criterios de transparencia, celeridad y eficacia, impulsándose de oficio en todos sus trámites y respetando la normativa general que tiene establecida la UNIA sobre QSF.

El área de Planificación y Calidad de la UNIA es responsable de la coordinación y seguimiento del buzón, mientras que el responsable de Calidad del Título implicado deberá gestionar en tiempo y forma las QSF. El plazo de respuesta será de 1 mes y deberá remitir copia de la respuesta al Área de Calidad.

El Área de Planificación y Calidad gestionará un sistema de registro de control que mantendrá actualizado con todas las quejas, sugerencias y felicitaciones recibidas, enviando un extracto a los responsables de Calidad de los Títulos para que, una vez finalizado el programa académico sean analizadas por la correspondiente Comisión de Garantía de Calidad del Título. Éstas, en los 2 meses siguientes a la recogida de datos, emitirán un informe que será enviado a la Comisión de Postgrado.

Finalmente, la Comisión de Garantía de Calidad recabará del Área de Planificación y Calidad la información sobre las QSF tramitadas. Posteriormente, la Comisión acordará las recomendaciones pertinentes encaminadas a la mejora del título, tratando especialmente aquellas incidencias que se repitan con frecuencia

c) Criterios específicos en el caso de extinción del título.

La UNIA, en su Sistema de Garantía de Calidad, presenta un procedimiento denominado "P09. Suspensión del título" que se propone establecer los criterios contemplados por la UNIA para la extinción de un título de postgrado.
Para la recogida de datos, el proceso consta de 2 partes:

1) *Criterios para la extinción del título (en lo que afecta a al título propio):*

- Incumplimiento de lo previsto en la memoria del título de postgrado.
- Número de estudiantes de nuevo ingreso inferior a lo establecido.
- Insuficiencia de Recursos Humanos (profesores) para ofrecer una enseñanza de calidad.
- Escasa cualificación del profesorado. Deficiencias en la calidad docente según los resultados del programa DOCENTIA-ANDALUCIA.
- Escasez o insuficiencia de recursos materiales, inadecuación de las instalaciones o infraestructuras.
- Incumplimiento de los resultados académicos previstos reflejados en la memoria académica.

En definitiva, los criterios podrán estar relacionados con:

- Posible existencia de cambios apreciables en la naturaleza y objetivos del título.
- Escasa demanda de nueva matrícula.
- Inadecuada relación entre oferta y demanda de formación al título.
- Incumplimiento reiterado de importantes criterios reflejados en la memoria y que pueden provocar un funcionamiento no adecuado en la titulación

2) Procedimiento, plazos y responsables para la toma de decisión de la extinción:

2.1. El máster quedará en situación de suspensión si no se alcanza el número mínimo de alumnos matriculados durante dos cursos académicos consecutivos. Y quedará prorrogado si es solicitado por la Comisión Académica del Título y autorizado por la Comisión de Posgrado de ambas universidades participantes.
2.2. Si durante dos cursos académicos consecutivos el Título estuviera en situación de suspensión o prórroga, la Comisión de Posgrado de ambas universidades participantes elevaran a sus Consejos de Gobierno respectivos la propuesta de extinción de dicho Título.
2.3. Los órganos responsables del Título en ambas universidades (reflejados en el convenio suscrito para la impartición del mismo), podrán solicitar la extinción del programa a la Comisión de Posgrado de sus respectivas universidades, mediante informe razonado a propuesta de la Comisión Académica del Máster.
3.4. Corresponde al Consejo de Gobierno de ambas universidades participantes la declaración de extinción del Título."

3) *Procedimiento para salvaguardar los derechos del alumnado.*
En la pagina web y cuantos otros medios se estime oportuno deberá figurar detalladamente:

- Un cronograma que recoja la implantación del título.
- El procedimiento de adaptación de los estudiantes de estudios existentes al nuevo

plan de estudios.

- Un mecanismo que permita a los estudiantes la superación de las enseñanzas una vez extinguidas, durante un número (a determinar) de años académicos posteriores a la extinción.

- La definición de las enseñanzas que se extinguen por la implantación del título propuesto.

Desde el Área de Ordenación Académica de la UNIA se establecerán mecanismos de información individualizada sobre la situación académica de cada estudiante afectado por la suspensión, temporal o definitiva, del título, salvaguardando los derechos y compromisos adquiridos con el alumnado, y planteando alternativas viables a los estudiantes que estén cursando la enseñanza.

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Curso de inicio	2016 / 2017

CRONOGRAMA

Módulos	Créditos ECTS	Materias o asignaturas	Créditos ECTS	Tipología (OB, OP)	**Fechas de impartición**
I ENTORNO, EMPRESAS, ESTRATEGIA Y PERSONAS	5	A1. Dirección estratégica de recursos humanos	2	OB	**4/11/16-18/11/16**
		A2. Gestión de RR.HH. en base a competencias	3	OB	**19/11/16-9/12/16**
II GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES	4	A3. Cultura y valores organizacionales: Gestionando el cambio en las organizaciones.	2	OB	**9/12/13-23/12/16**
		A4. Planificación de la gestión de personas: La internacionalización de los RR.HH.	2	OB	**7/1/17-20/1/17**
III GESTIÓN DE PERSONAS	6	A5. El proceso de afectación de personas.	3	OB	**21/1/17-10/2/17**
		A6. El desarrollo de personas en las organizaciones	3	OB	**11/2/17-3/3/17**
		A7. Motivación para el desempeño	2	OB	**4/3/17-17/3/17**

	6				
V. MARCO LEGAL PARA LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS	6	A10. Introducción a la gestión socialmente responsable de los recursos humanos en la empresa	2	OB	**22/4/17-5/5/17**
		A11. Condiciones de trabajo: la flexibilidad interna en las relaciones laborales	2	OB	**6/5/17-19/5/17**
		A12. La extinción del contrato de trabajo	2	OB	**20/5/17-2/6/17**
VI. TALLERES PARA LA ADQUISICIÓN Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	15	T1. La nueva dirección y gestión de personas basada en la confianza y el compromiso	3	OB	**4/5/17-9/6/17**
		T2. Negociación y resolución de conflictos	3	OB	**12/6/17-16/6/17**
		T3. Comunicación y trabajo en equipo	3	OB	**19/6/17-23/6/17**
		T4. Liderazgo y desempeño	3	OB	**26/6/17-30/6/17**
		T5. *Coaching* para el desarrollo de la marca personal	3	OB	**3/7/17-7/7/17**
VII. PRÁCTICAS EN EMPRESAS	12	~~Prácticas en empresas~~ Prácticas en empresas I Prácticas en empresas II	~~12~~ 9 3	OB	**Hasta 30/11/17**
VIII. TRABAJO FIN DE MASTER	6	Trabajo Fin de Máster	6	OB	**Hasta 30/11/17**

10.2.- PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN, EN SU CASO, DE LOS ESTUDIANTES DE LOS ESTUDIOS EXISTENTES AL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS.

Si el máster es de nueva creación, no es necesario contar con un procedimiento de adaptación.

Si el máster implica la extinción de un título anterior, es necesario incluir una tabla de correspondencia o adaptación entre el estudio preexistente y la nueva titulación que lo sustituye, tomando como base la adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a cada asignatura/materia desarrollada en el plan de estudios cursado y aquellos previstos en las asignaturas/materias del nuevo plan.

No procede.

10.3. ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN POR LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO PROPUESTO, EN CASO DE QUE PROCEDA

Se deben especificar las enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título.

No procede.

11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO *Incluir los datos del Decano/a de la Facultad o Director/a del Centro responsable del título*					
Nombre	MARÍA DOLORES				
1er Apellido	OLIVER				
2º Apellido	ALFONSO				
Cargo que ocupa	VICERRECTORA DE ORDENACIÓN ACADÉMICA				
Dirección postal	MONASTERIO SANTA MARÍA DE LAS CUEVAS C/ AMERICO VESPUCIO Nº2				
Municipio	SEVILLA	**Provincia**	SEVILLA	**Código postal**	41092
Teléfono		**FAX**		**E-mail**	md.oliver@unia.es
11.2 REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIVERSIDAD *Incluir los datos del Rector de la Universidad*					
Nombre:	EUGENIO			**DNI**	
1er Apellido	DOMINGUEZ				
2º Apellido	VILCHES				
Cargo que ocupa	RECTOR				
Dirección postal	MONASTERIO SANTA MARÍA DE LAS CUEVAS C/ AMERICO VESPUCIO Nº2				
Municipio	SEVILLA	**Provincia**	SEVILLA	**Código postal**	41092
Teléfono		**FAX**		**E-mail**	Rector@unia.es
11.3 SOLICITANTE *El solicitante del título es el responsable del título*					
Nombre	MARÍA JESÚS			**DNI**	
1er Apellido	MORENO				
2º Apellido	DOMÍNGUEZ				
Cargo que ocupa	PROFESORA				
Dirección postal	Avd de las Fuerzas Armadas s/n. Facultad de Ciencias del Trabajo. Campus “El Carmen” – UNIVERSIDAD DE HUELVA				
Municipio		**Provincia**		**Código postal**	
Teléfono	959219594	**FAX**		**E-mail**	domin@uhu.es

ANEXO
INFORMACIÓN ADICIONAL

ASIGNATURAS

Asignaturas / Materias	Carácter (OB/OP)	TOTAL Créditos ECTS	Créditos de Teoría	Créditos de Prácticas*	Área de conocimiento
A1: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN BASE A COMPETENCIAS	OB	**3**	2,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A3: CULTURA Y VALORES ORGANIZACIONALES: GESTIONANDO EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A4: PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS: LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LOS RR.HH.	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A5: EL PROCESO DE AFECTACIÓN DE PERSONAS	OB	**3**	2,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A6: EL DESARROLLO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES	OB	**3**	2,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A7: MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**PSICOLOGÍA SOCIAL**
A8: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**PSICOLOGÍA SOCIAL**
A9: RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES AL DESEMPEÑO	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
A10: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**DERECHO DEL TRABAJO**
A11: CONDICIONES DE TRABAJO: LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO SOLUCIÓN A LA CRISIS DE LA EMPRESA	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**DERECHO DEL TRABAJO**
A12: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: LA ESPECIAL REGULACIÓN TRAS LA REFORMA LABORAL	OB	**2**	1,5	**0,5 (A)**	**DERECHO DEL TRABAJO**
TALLER 1: LA NUEVA DIRECCIÓN DE PERSONAS BASADA EN LA CONFIANZA Y EL COMPROMISO	OB	**3**	-	**3 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
TALLER 2: NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	OB	**3**	-	**3 (A)**	**PSICOLOGÍA SOCIAL**
TALLER 3: COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	OB	**3**	-	**3 (A)**	**PSICOLOGÍA SOCIAL**
TALLER 4: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO	OB	**3**	-	**3 (A)**	**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**

TALLER 5. COACHING PARA EL DESARROLLO DE LA MARCA PERSONAL	OB	**3**	-	**3 (A)**	**PSICOLOGÍA SOCIAL**
PRÁCTICAS DE EMPRESAS I PRÁCTICAS DE EMPRESAS II	OB OB	**9** **3**	-	**9** **3**	**TODAS LAS ÁREAS**

- A (aula); L (laboratorio); C (campo)
- (*) 2 ECTS asignados a POD en UHU, que permitirá tutorizar las prácticas de los alumnos matriculados por la UHU (asignándose por áreas de conocimiento de la siguiente manera: área de organización de empresas 1 crédito ECTS, área de Derecho del trabajo, 0,5 créditos ECTS y área de psicología social 0,5 créditos ECTS)

PROFESORADO

Nombre y apellidos	Categoría académica o profesional	**Universidad o institución**	**Departamento**	**Área de conocimiento**	**TOTAL Créditos ECTS**	**Créditos Teoría**	**Créditos Practicas**
GALÁN GONZÁLEZ, JOSE LUIS	Catedrat.U	**U.Sevilla**	**Administración de Empresas**	**Organización de empresas**	**2**	**1,5**	**0,5**
MORENO DOMÍNGUEZ, Mª JESÚS	Contrat.Dr	**UHU**	**Dirección de Empresas**	**Organización de empresas**	**2**	**2**	
GÓMEZ-MILLÁN PÉREZ, PATRICIA		**IAT**			**1**	**0,5**	**0,5**
LEAL MILLÁN, ANTONIO	Catedr.U	**U. Sevilla**	**Administración de Empresas**	**Organización de Empresas**	**2**	**1,5**	**0,5**
VALLE CABRERA, RAMÓN	Catedr.U	**U.Pablo Olavide**	**Organización de empresas y marketing**	**Organización de empresas**	**2**	**1,5**	**0,5**
ÁVILA ÁLVAREZ-OSSORIO, JAVIER	DIRECTOR RRHH	**GRUPO ITURRI**	**Recursos Humanos**		**1**	**0,5**	**0,5**
PELAYO DÍAZ, YOLANDA	T.U	**UHU**	**Dirección de Empresas**	**Organización de empresas**	**3**	**2,5**	**0,5**
LLIMONA BECERRA, JUAN E.	CONSEJERO DELEGADO	**DOPP CONSULTORES**			**1,5**	**1,5**	
ROIZ LAFUENTE, MOISÉS	RESPONSABLE RRHH	**CAIXABANK**	**Dirección Territorial**		**1,5**	**1**	**0,5**
Mª ISABEL MENDOZA SIERRA	T.U.	**UHU**		**Psicología Social**	**2**	**2**	
YOLANDA NAVARRO ABAL	Contrat.Dr	**UHU**		**Psicología Social**	**1**	**0,5**	**0,5**
JOSÉ A. CLIMENT RODRÍGUEZ	Asoc. Dr.	**UHU**		**Psicología Social**	**1**	**0,5**	**0,5**
BARBA GÁLVEZ, ANTONIO	DIRECTOR DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN	**DETEA Corporación**	**Recursos Humanos**		**1**	**0,5**	**0,5**

RODRÍGUEZ PIÑERO, MIGUEL	Catedr.U	**U.Sevilla**	**Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**	**Derecho del Trabajo**	**1**	**0,5**	**0,5**
DE SOTO RIOJA, SEBASTIÁN	Catedr.U	**UHU**	**Anton Menger**	**Derecho del Trabajo**	**2**	**1,5**	**0,5**
PÉREZ GUERRERO, MARIA LUISA	T.U	**UHU**	**Anton Menger**	**Derecho del Trabajo**	**2**	**2**	
PÉREZ MARTÍN, RAFAEL	SOCIO	**GARRIGUES**	**LABORAL**		**1**	**0,5**	**0,5**
GASALLA DAPENA, JOSE MARÍA	SOCIO PRESIDENTE	**GRUPO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL/ DEUSTO B.S**			**1,5**		**1,5**
BLANCO COTANO, JOSE MANUEL	CONSULTOR	**DEUSTO B.S**			**1,5**		**1,5**
MUNDUATE JACA, LOURDES	Catedr.U.	**U. Sevilla**	**Psicología Social**	**Psicología Social**	**1,5**		**1,5**
MEDINA DÍAZ, FRANCISCO JOSÉ	T.U	**U. Sevilla**	**Psicología Social**	**Psicología Social**	**1,5**		**1,5**
LÓPEZ-CASARES PERTUSA, HELENA	SOCIA DIRECTORA	**VAUGHAN - CASARES**	**COMUNICACIÓN**		**1,5**		**1,5**
Por designar (profesional)					**1,5**		**1,5**
RODRÍGUEZ DE TRUJILLO GUIJOSA, MARIA ANGELES	DIRECTORA DE DESARROLLO HUMANO Y COMPENSACIÓN	**HEINEKEN ESPAÑA**	**RECURSOS HUMANOS**		**1,5**		**1,5**
GUANCHE GODOY, PEDRO	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	**CECOFAR /EOI**	**RECURSOS HUMANOS**		**1,5**		**1,5**
LUNA AROCAS, ROBERTO	Presidente	**AEDIPE**			**1,5**		**1,5**
TOVAR GARCÍA, ISABEL	COACH ACREDIT.	**SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD**			**1,5**		**1,5**

DIRECCIÓN Y ORDENACIÓN ACADÉMICA

DIRECTOR/A Profesor/a doctor/a con vinculación permanente con la UHU					
Nombre y apellidos	MARIA JESUS MORENO DOMINGUEZ			**DNI**	
Categoría académica	PROFESORA CONTRATADO DOCTORA				
Departamento	DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING				
Facultad o Centro	CIENCIAS DEL TRABAJO				
Teléfono	959219594	**Fax**		**E-mail**	domin@uhu.es

COMISIÓN ACADÉMICA Profesores responsables de las asignaturas o materias, un representante del órgano responsable y un representante de los estudiantes			
Cargo	**Nombre y apellidos**	**Categoría académica**	**Departamento / Facultad o Centro**
Presidente	*MARÍA JESÚS MORENO DOMÍNGUEZ*	CONTR.DR	CIENCIAS DEL TRABAJO
Secretario	MOISES ROIZ LAFUENTE	PROFESIONAL	UNIA/CAIXABANK
Vocal	SEBASTIÁN DE SOTO RIOJA	CATEDR. UNV	CIENCIAS DEL TRABAJO
Vocal	YOLANDA PELAYO DÍAZ	T.U	CIENCIAS DEL TRABAJO
Vocal	MARÍA ISABEL MENDOZA SIERRA	T.U	CIENCIAS DEL TRABAJO