



Universidad
Internacional
de Valencia

Guía del Título

Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales

Curso: 2023-2024
(Edición Octubre 2023)

Índice

1. Organización general del título	3
Datos generales	3
Objetivo del título	4
2. Perfil del estudiante	4
Perfil de ingreso.....	4
Requisitos de acceso y admisión	4
Perfil de egreso	6
3. Competencias y resultados de aprendizaje	7
Competencias	7
Resultados de aprendizaje	8
4. Plan de estudios	12
Descripción del plan de estudios.....	12
Planificación y descripción de los módulos.....	13
Menciones	21
5. Coordinación.....	32
Coordinación del título	32
6. Actividades formativas.....	33
7. Metodología	34
1. Materiales docentes	34
2. Tipos de Sesiones	34
3. Tutorías	35
8. Evaluación.....	37
Sistema de evaluación.....	37
Criterios de evaluación	40
9. Bibliografía.....	40
10. Encuestas de satisfacción	40

1. Organización general del título

Datos generales

DENOMINACIÓN	Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales	
RAMA	Ciencias Sociales y Jurídicas	
DURACIÓN	4 años	
ECTS DEL TÍTULO	240 ECTS	
Formación básica	60 ECTS	
Créditos obligatorios	132 ECTS	
Menciones	Mención 1 (42 ECTS)	Administración y Dirección de Empresas
	Mención 2 (42 ECTS)	Derecho Empresarial y del Trabajo
	Mención 3 (42 ECTS)	Gestión y Administración Laboral
	Mención 4 (42 ECTS)	Bienestar y Sostenibilidad en Dirección de personas
	Mención 5 (42 ECTS)	Digitalización en Dirección de personas
Trabajo fin de título	6 ECTS	
LENGUAS UTILIZADAS A LO LARGO DEL PROCESO FORMATIVO		
Todas las asignaturas	Castellano	

Objetivo del título

El objetivo principal de las enseñanzas conducentes a la obtención del Título de Grado Universitario en Recursos Humanos y Relaciones Laborales por la Universidad Internacional de Valencia (VIU) es proporcionar una formación acerca del ámbito de la Dirección de Personas, los Recursos Humanos, las Relaciones Laborales y otras áreas afines como el empleo o la intermediación laboral.

2. Perfil del estudiante

Perfil de ingreso

El perfil de estudiante recomendado para realizar este Grado es haber cursado, preferiblemente, el Bachillerato de Ciencias Sociales. Además, la experiencia profesional en el ámbito de la gestión de personas resultará de gran utilidad.

Requisitos de acceso y admisión

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 861/2010, que modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, esta Universidad establece las siguientes condiciones de acceso:

1. El acceso a las enseñanzas oficiales de Grado se regirá de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, modificado por el Real Decreto 558/2010, de 7 de mayo.
2. Las universidades dispondrán de sistemas accesibles de información y procedimientos de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a las enseñanzas universitarias correspondientes. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares.

Por su parte, según el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, Artículo 3. Acceso a los estudios universitarios oficiales de Grado:

1. Podrán acceder a los estudios universitarios oficiales de Grado en las Universidades españolas, en las condiciones que para cada caso se determinen en el presente real decreto, quienes reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- a. Estudiantes en posesión del título de Bachiller del Sistema Educativo Español o de otro declarado equivalente.
- b. Estudiantes en posesión del título de Bachillerato Europeo o del diploma de Bachillerato internacional.
- c. Estudiantes en posesión de títulos, diplomas o estudios de Bachillerato o Bachiller procedentes de sistemas educativos de Estados miembros de la Unión Europea o de otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad.
- d. Estudiantes en posesión de títulos, diplomas o estudios homologados al título de Bachiller del Sistema Educativo Español, obtenidos o realizados en sistemas educativos de Estados que no sean miembros de la Unión Europea con los que no se hayan suscrito acuerdos internacionales para el reconocimiento del título de Bachiller en régimen de reciprocidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.
- e. Estudiantes en posesión de los títulos oficiales de Técnico Superior de Formación Profesional, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño o de Técnico Deportivo Superior perteneciente al Sistema Educativo Español, o de títulos, diplomas o estudios declarados equivalentes u homologados a dichos títulos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.
- f. Estudiantes en posesión de títulos, diplomas o estudios, diferentes de los equivalentes a los títulos de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, o de Técnico Deportivo Superior del Sistema Educativo Español, obtenidos o realizados en un Estado miembro de la Unión Europea o en otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad, cuando dichos estudiantes cumplan los requisitos académicos exigidos en dicho Estado miembro para acceder a sus Universidades.
- g. Personas mayores de veinticinco años que superen la prueba de acceso establecida en este real decreto.
- h. Personas mayores de cuarenta años con experiencia laboral o profesional en relación con una enseñanza.
- i. Personas mayores de cuarenta y cinco años que superen la prueba de acceso establecida en este real decreto.
- j. Estudiantes en posesión de un título universitario oficial de Grado, Máster o título equivalente.
- k. Estudiantes en posesión de un título universitario oficial de Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, correspondientes a la anterior ordenación de las enseñanzas universitarias o título equivalente.
- l. Estudiantes que hayan cursado estudios universitarios parciales extranjeros o españoles, o que habiendo finalizado los estudios universitarios extranjeros no hayan obtenido su homologación en España y deseen continuar estudios en una universidad española. En este supuesto, será requisito indispensable que la universidad correspondiente les haya reconocido al menos 30 créditos ECTS.

m. Estudiantes que estuvieran en condiciones de acceder a la universidad según ordenaciones del Sistema Educativo Español anteriores a la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre.

2. En el ámbito de sus competencias, las Administraciones educativas podrán coordinar los procedimientos de acceso a las Universidades de su territorio.

Perfil de egreso

Este Grado está diseñado para capacitar a las personas que lo realicen en analizar el funcionamiento general de la economía y del mercado de trabajo. La empleabilidad de esta titulación es una de las más altas en el mercado laboral y permite la capacitación para ejercer en una amplia variedad de puestos y roles como:

1. La Dirección de Recursos Humanos y/o Personas.
2. Responsable de Selección y Formación.
3. Responsable de Compensación y Beneficios.
4. Responsable de Transformación Digital.
5. Técnico/a de Gestión del Talento.
6. Técnico/a Generalista en Gestión de Personas.
7. Coach ejecutivo/a.
8. Responsable de Relaciones Laborales.
9. Técnico/a de Relaciones Laborales.
10. Asesor/a Jurídico Laboral.
11. Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales.
12. Formador/a habilidades.
13. Agente de empleo.
14. Orientador/a Laboral.
15. Técnico/a en Igualdad de Oportunidades.

3. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias

Básicas

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Generales

CG1 - Analizar el funcionamiento general de la economía y del mercado de trabajo.

Específicas

CE01 - Conocer los principios constitucionales y administrativos sobre los que se asientan las relaciones laborales y la gestión de personas.

CE02 - Analizar la evolución histórica de las teorías de relaciones laborales y los diferentes modelos existentes.

CE03 - Conocer los principios psicosociológicos que afectan al comportamiento humano dentro del entorno laboral.

CE04 - Interpretar los datos del mercado de trabajo extraídos de diferentes fuentes de información.

CE05 - Conocer las principales técnicas y herramientas de gestión y organización estratégicas de la empresa.

CE06 - Aplicar métodos estadísticos y de investigación social en los procesos de gestión de personas.

CE07 - Utilizar software ofimático y especializado en la administración laboral y la gestión de personas.

CE08 - Conocer el funcionamiento del Sistema de la Seguridad Social y la acción protectora que ejerce sobre los trabajadores.

CE09 - Conocer el marco normativo español en materia fiscal para su aplicación en el ámbito de la gestión de personas.

CE10 - Diferenciar las modalidades de contratación vigentes en el marco normativo español y sus características e implicaciones.

CE11 - Aplicar técnicas para la negociación colectiva y la resolución de conflictos de índole laboral desde un punto de vista jurídico.

CE12 - Conocer los aspectos esenciales para el diseño e implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.

CE13 - Diferenciar las principales políticas de empleo, inserción e igualdad existentes nivel nacional e internacional y sus implicaciones en los procesos de gestión de personas.

CE14 - Diseñar la estrategia de dirección de personas de una organización a medio y largo plazo.

CE15 - Aplicar estrategias de atracción, incorporación, formación y desarrollo del talento en la gestión de personas.

CE16 - Comprender las implicaciones sobre la gestión de personas de los procesos de cambio organizativo.

CE17 - Integrar las necesidades de una organización en el diseño de su sistema de compensación y beneficios.

CE18 - Aplicar técnicas de diseño organizativo y de puestos en la configuración de la estructura empresarial.

CE19 - Aplicar estrategias de liderazgo, coaching ejecutivo y dirección de equipos en la gestión de personas de una organización.

CE20 - Aplicar técnicas y herramientas de negociación y gestión de conflictos en los diferentes contextos laborales.

CE21 - Determinar el impacto de las personas sobre el comportamiento de las organizaciones para el diseño de estrategias de mejora organizativa.

CE22 - Integrar políticas de gestión de la diversidad y promoción de la igualdad de oportunidades en los diferentes procesos de dirección de personas de una organización

Resultados de aprendizaje

Los resultados de aprendizaje que se indican a continuación son un compendio de los diferentes resultados de aprendizaje que se van a exigir al alumnado para superar las materias del presente Grado.

RA01- Ser capaz de seleccionar e interpretar la legislación laboral, las normas colectivas y las sentencias de los tribunales en materia de relaciones laborales y gestión de personas.

RA02- Ser capaz de contextualizar, comparar y analizar críticamente los hechos y procesos que explican la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo.

RA03- Aplicar técnicas de mejora de la motivación y la satisfacción laboral

RA04- Aplicar técnicas para el control del estrés laboral

RA05- Analizar y comprender el funcionamiento del mercado de trabajo.

RA06- Identificar y explicar las relaciones entre la dirección de la empresa, la estrategia corporativa, la estructura organizativa y los recursos humanos.

RA07- Ser capaz de realizar un plan estratégico de la empresa.

RA08- Definir los mecanismos de coordinación en la estructura organizativa.

RA09- Ser capaz de diseñar o adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de la tarea, de los recursos humanos y/o de la organización en la que desarrolla el trabajo

RA10- Aplicar técnicas de mejora de la comunicación, el clima y la participación en las organizaciones.

RA11. Ser capaz de diseñar proyectos básicos de investigación en el ámbito laboral y de gestión de personas.

RA12- Aplicar la estadística y otras técnicas de investigación social en los procesos de gestión de personas.

RA13 - Utilizar programas informáticos básicos y conocer las tendencias TIC y de digitalización en el área laboral y de RR.HH.

RA14- Ser capaz de manejar las aplicaciones informáticas y telemáticas en la administración laboral y la gestión de personas.

RA15- Conocer los criterios de determinación del Régimen de Seguridad Social aplicable a las actividades profesionales.

RA16 - Ser capaz de tramitar los actos de encuadramiento.

RA17- Ser capaz de calcular las cotizaciones y elaborar y tramitar los documentos de cotización y recaudación.

RA18- Ser capaz de gestionar la contratación de trabajadores, mediante la oportuna documentación y la correspondiente tramitación.

RA19- Ser capaz de asesorar y representar en los procesos de negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo.

RA20- Ser capaz de asesorar al empresario acerca de sus necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.

RA21- Ser capaz de analizar, diseñar y evaluar estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral y sus implicaciones en los procesos de gestión de personas.

RA22- Ser capaz de analizar, diseñar y evaluar estrategias de dirección de personas en las

organizaciones.

RA23- Ser capaz de analizar, diseñar y evaluar estrategias de atracción, incorporación, formación y desarrollo del talento en la gestión de las personas.

RA24- Capacidad para tomar decisiones empresariales relacionadas con la gestión y dirección de los recursos humano: cambio organizativo, sistema de compensación y beneficios, diseño organizativo y de puestos.

RA25- Gestionar políticas de gestión de la diversidad y promoción de igualdad de oportunidades en las organizaciones.

RA26- Ser capaz de contextualizar el sistema español de Seguridad Social.

RA27- Ser capaz de conocer e interpretar las diferencias entre el sistema de prestaciones y pensiones contributivo y el no contributivo.

RA28- Ser capaz de conocer, contextualizar y aplicar las diferentes prestaciones y pensiones en materia de Seguridad Social.

RA29- Reproducir el funcionamiento de la economía y sus agentes e instituciones con especial énfasis en el comportamiento empresarial.

RA30- Analizar y comprender el funcionamiento de la empresa así como los subsistemas que componen la misma.

RA31- Capacidad para dirigir equipos, negociar y gestionar conflictos.

RA32- Realizar y enriquecer textos, realizar presentaciones completas, analizar datos mediante el uso de hoja de cálculos, así como el alta de empresas y personas dentro de programa específico para la gestión de personas.

RA33- Conocimiento en profundidad de los fundamentos de liderazgo y de gestión de equipos.

RA34- Ser capaces de aplicar en el ámbito de las relaciones laborales y de los recursos humanos los aspectos de liderazgo y de gestión de equipos.

RA35- Conocer y comprender los elementos, estructura, recursos, interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico e interpretar las fuentes y los conceptos jurídicos fundamentales de cada uno de los distintos órdenes jurídicos.

RA36- Conocer y saber aplicar los criterios de prelación de las fuentes para determinar las normas aplicables en cada caso, y en especial el de la conformidad con las reglas, los principios y los valores constitucionales.

RA37- Interpretar textos jurídicos desde una perspectiva interdisciplinar utilizando los principios jurídicos y los valores y principios sociales, éticos y deontológicos como herramientas de análisis.

RA38- Utilizar las tecnologías de la información y las comunicaciones para la búsqueda y obtención de información jurídica (bases de datos de legislación, jurisprudencia, bibliografía, etc.), así como herramientas de trabajo y comunicación.

RA39- Adquirir una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico.

RA40- Ser capaz de contextualizar, comparar y analizar críticamente los datos económicos y procesos que explican el funcionamiento general de la economía y del mercado de trabajo

4. Plan de estudios

Descripción del plan de estudios

El plan de estudios se estructura en módulos, en los que se ha hecho coincidir la unidad administrativa y la académica. Los 60 créditos se distribuyen en módulos, que tienen en todos los casos carácter semestral, compuestos por materias que tienen 6 créditos. Se atribuye a cada crédito un valor de 25 horas de trabajo del alumno/a, lo que supone una dedicación anual de 1500 horas.

La estructura del plan comprende:

- Materias básicas. 60 ETCS.
- Materias obligatorias. 132 ETCS.
- Materias optativas. 42 ETCS.
- Trabajo Fin de Grado. 6 ETCS.

Para presentar el Trabajo Fin de Grado es necesario que el alumno/a haya superado todos los créditos obligatorios y uno de los itinerarios de especialización.

Planificación y descripción de los módulos

MÓDULO I	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Formación básica	60	Básica	
MATERIA / ASIGNATURA	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Fundamentos del Derecho	6	Básica	Primero
Constitución y relaciones con la Administración Pública	6	Básica	Segundo
Relaciones laborales: teorías y perspectiva histórica	6	Básica	Primero
Psicología del Comportamiento Humano	6	Básica	Segundo
Fundamentos de economía para la dirección de personas	6	Básica	Primero
Mercado de trabajo en perspectiva económica	6	Básica	Segundo
Principios de Dirección de Empresa	6	Básica	Primero
Estadística para la Toma de Decisiones	6	Básica	Segundo
TIC para la Administración Laboral	6	Básica	Primero
Métodos de investigación en dirección de persona	6	Básica	Tercero
REQUISITOS PREVIOS			
Sin requisitos previos			
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA ASIGNATURA			

Asignatura 1: Fundamentos del derecho

En Fundamentos del derecho se abordan las nociones básicas sobre el ordenamiento jurídico y su interpretación. Asimismo, se aportan al estudiante algunas nociones jurídicas que le servirán para comprender el resto de asignaturas del ámbito.

Asignatura 2: Constitución y relaciones con la Administración Pública

En esta asignatura se abordan los principios de Derecho Constitucional y Administrativo necesarios para el futuro gestor de personas. Estos conocimientos permiten conocer las bases sobre las que se asienta nuestro Estado Constitucional democrático y la forma en que personas y organizaciones interaccionan con la Administración Pública.

Asignatura 3: Relaciones Laborales: teorías y perspectiva histórica

En esta asignatura se desarrolla la evolución de las relaciones laborales y las distintas teorías que las sustentan en cada momento histórico. De este modo, se aborda desde el surgimiento de las relaciones laborales hasta el modelo social europeo, pasando por los efectos de la industrialización y la globalización. Además de esta panorámica histórica, se acerca al estudiante a las teorías más importantes sobre cuestiones relevantes vinculadas a las relaciones laborales tales como el sindicalismo, los conflictos colectivos o el papel del Estado.

Asignatura 4: Psicología del Comportamiento Humano

En esta asignatura se tratará la psicología del comportamiento humano, partiendo de la idea de que resulta imposible gestionar personas sin conocer su forma de pensar y su comportamiento. Así, se abordan conceptos principales de la Psicología Social, ahondando en las relaciones interpersonales que se desarrollan en las organizaciones.

Asignatura 5: Fundamentos de economía para la dirección de personas

La economía juega un papel fundamental en el mundo globalizado, de forma que resulta imprescindible para los futuros directores de personas, permitiéndoles ponderar el impacto de sus decisiones. Así, en esta asignatura se aportan las herramientas micro y macroeconómicas esenciales.

Asignatura 6: Mercado de trabajo en perspectiva económica

Tras el desarrollo de los fundamentos generales de microeconomía y macroeconomía en la asignatura Fundamentos de Economía para la dirección de personas, en esta asignatura se abordan los aspectos fundamentales de la Economía del Trabajo, profundizando en conceptos como la oferta y demanda de trabajo, el desempleo o los efectos económicos de la actividad sindical y la negociación colectiva. Para terminar, se aportan herramientas claves para los futuros gestores de personas sobre el tratamiento estadístico del mercado de trabajo.

Asignatura 7: Principios de Dirección de Empresa

En esta asignatura, situada al inicio del Plan de Estudios, se abordan los principios de la empresa y los procesos de gestión de la misma. Destaca la inclusión de contenidos vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa y el humanismo empresarial, los cuales se irán desarrollando a lo largo de todo el programa formativo.

Asignatura 8: Estadística para la Toma de Decisiones

Esta asignatura persigue dotar al estudiante de las herramientas y habilidades estadísticas básicas. Así, aunque gran parte de la asignatura se centra en los conceptos fundamentales de la estadística descriptiva, también se aportan conocimientos en materia de probabilidad. Todo ello se aborda de manera aplicada, utilizando software específico.

Asignatura 9: TIC para la Administración Laboral

cálculo y desarrollo de presentaciones. Por otro lado, se introduce software específico para la gestión de personas. Las competencias en manejo de programas informáticos de esta asignatura serán empleados como conocimientos base para el resto de asignaturas del Plan de Estudios.

Asignatura 10: Métodos de investigación en dirección de persona

En esta asignatura se abordan métodos de investigación cuantitativos y cualitativos orientados a la investigación social en el ámbito de la dirección de personas. El procesado de datos cuantitativos se realizará con las bases de software estadístico adquiridas en la asignatura “Estadística para la toma de decisiones”. Asimismo, se desarrolla la elaboración de informes y la difusión de resultados como elemento culmen del proceso investigativo.

MÓDULO II	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Formación obligatoria	6	Obligatoria	
MATERIA / ASIGNATURA	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Acción protectora de la Seguridad Social	6	Obligatoria	Tercero
Gestión de las relaciones con la Seguridad Social	6	Obligatoria	Cuarto
Derecho Fiscal	6	Obligatoria	Quinto
Derecho del Trabajo: contratación y derechos	6	Obligatoria	Cuarto
Relaciones sindicales y negociación colectiva	6	Obligatoria	Sexto
Prevención de Riesgos Laborales	6	Obligatoria	Séptimo
Políticas de empleo, inserción e igualdad	6	Obligatoria	Segundo
Psicología y Sociología del Trabajo	6	Obligatoria	Tercero
Dirección y Gestión de Personas	6	Obligatoria	Quinto
Dirección Estratégica de la Empresa	6	Obligatoria	Sexto
Atracción, incorporación y formación del talento	6	Obligatoria	Cuarto
Desarrollo y gestión del talento	6	Obligatoria	Quinto
Gestión del cambio en las organizaciones	6	Obligatoria	Octavo
Sistemas de compensación y beneficios	6	Obligatoria	Quinto
Estructura organizativa y diseño de puestos	6	Obligatoria	Cuarto
Liderazgo y gestión de equipos	6	Obligatoria	Tercero
Habilidades directivas	6	Obligatoria	Cuarto
Gestión de conflictos y negociación	6	Obligatoria	Sexto
Fundamentos del coaching ejecutivo	6	Obligatoria	Séptimo
Planificación estratégica de personas	6	Obligatoria	Séptimo
Comportamiento organizacional	6	Obligatoria	Tercero
Diversidad e Igualdad de oportunidades	6	Obligatoria	Quinto

REQUISITOS PREVIOS

Sin requisitos previos

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA ASIGNATURA

Asignatura 1: Acción Protectora de la Seguridad Social

La acción protectora de la Seguridad Social se materializa en el conjunto de prestaciones para prevenir, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. Así, en esta asignatura se abordan los principios de Derecho de la Seguridad Social y algunas de las principales prestaciones.

Asignatura 2: Gestión de las relaciones con la Seguridad Social

Esta asignatura, la segunda de Derecho de la Seguridad Social del Plan de Estudios, se centra en el estudio de los principios de gestión y financiación del sistema. Junto con estos elementos, se abordan las últimas prestaciones pendientes de estudiar. Esta asignatura busca dar una visión global al estudiantado del funcionamiento del Sistema de la Seguridad Social en nuestro país.

Asignatura 3: Derecho Fiscal

En esta asignatura se aborda el Derecho Fiscal, partiendo de los conceptos y procedimientos tributarios generales hasta llegar al análisis de los principales impuestos: IRPF, Impuesto sobre Sociedades, IVA y otros impuestos especiales. Todo ello se contextualiza en el marco de la aplicación del Derecho Fiscal en la gestión de personas.

Asignatura 4: Derecho del Trabajo: contratación y derechos

El Derecho del Trabajo surge para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones. En esta asignatura se desarrolla el Derecho del Trabajo Individual comprendido como la relación individual de cada trabajador con la organización. Destaca la incidencia que se realiza sobre los derechos del trabajador y las modalidades de contratación.

Asignatura 5: Relaciones sindicales y negociación colectiva

En esta asignatura se desarrollan los elementos del Derecho del Trabajo Colectivo como continuación de la asignatura Derecho del Trabajo: contratación y derechos. De este modo, partiendo de los principios de la libertad sindical, se abordan las relaciones entre la representación de los trabajadores y la organización. Se realiza especial incidencia en la negociación colectiva y la solución de potenciales conflictos, dotando a los futuros gestores de personas no únicamente de conocimientos teóricos, sino también de habilidades prácticas.

Asignatura 6: Prevención de Riesgos Laborales

En esta asignatura se aborda la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), un aspecto fundamental en la gestión de personas. Partiendo del marco jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se estudian aspectos como las obligaciones de todos los agentes y la gestión de la prevención.

Al final, se aportan algunas pinceladas de los nuevos retos en materia de PRL, tales como el burnout.

Asignatura 7: Políticas de Empleo, Inserción e Igualdad

En esta asignatura se abordan las políticas de empleo, inserción e igualdad desarrolladas por las Administraciones desde una perspectiva nacional, europea e internacional. El objetivo final de la asignatura es que los estudiantes comprendan su aplicabilidad en la elaboración de políticas y estrategias de dirección de personas.

Asignatura 8: Psicología y Sociología del Trabajo

En esta asignatura se desarrollan los principios de sociología y psicología del Trabajo. Para la dirección de personas es un aspecto clave comprender las casuísticas psicosociales. Asimismo, se introducen los retos y perspectivas futuras del mercado de trabajo desde la psicociología.

Asignatura 9: Dirección y Gestión de Personas

En esta asignatura se aborda la visión directiva de la gestión de personas con una perspectiva estratégica, sostenida en el tiempo y de largo plazo. Así, se focaliza en el diseño de estrategias globales y la política organizacional de dirección de personas. Adicionalmente, se introducen las nuevas tendencias en la dirección de personas desde la sostenibilidad y la digitalización, aspectos que podrán ser desarrollados en mayor profundidad en las menciones diseñadas a tal efecto. El desarrollo de estrategias operativas a medio y corto plazo vinculadas a la política global se aborda en la asignatura "Planificación estratégica de personas".

Asignatura 10: Dirección Estratégica de la Empresa

Esta asignatura de Dirección Estratégica busca dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias para lograr una visión completa de los procesos de gestión de la estrategia empresarial. Así, se parte de conceptos clásicos como las direcciones y métodos de desarrollo para llegar a cuestiones más aplicadas como el diseño del Plan de Estratégico. Siguiendo con el enfoque sostenible de todo el programa, se aborda la integración en la estrategia de los ODS.

Asignatura 11: Atracción, incorporación y formación del talento

En esta asignatura se desarrollarán aspectos clave relacionados con la incorporación del talento en las organizaciones. Atraer el talento que las empresas necesitan es uno de los mayores retos en la actualidad, por eso es importante conocer cuáles son los métodos y herramientas más eficaces, y saber cómo desarrollar el proceso de forma eficiente.

Asignatura 12: Desarrollo y gestión del talento

La acción protectora de la Seguridad Social se materializa en el conjunto de prestaciones para prevenir, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. Así, en esta asignatura se abordan los principios de Derecho de la Seguridad Social y algunas de las principales prestaciones.

Asignatura 13: Gestión del cambio en las organizaciones

En esta asignatura se tratará cómo poder enfrentarse a entornos cada vez más cambiantes, y cómo llevar a cabo el proceso de cambio en las organizaciones. Así, se busca que los estudiantes conozcan los tipos de cambio que se pueden encontrar, cuáles son los modelos más adecuados para afrontarlos

con éxito, así como los instrumentos para identificar y superar la resistencia al cambio de las personas, con el objetivo de poder realizar un plan de cambio organizacional.

Asignatura 14: Sistemas de compensación y beneficios

Esta asignatura se centra en conocer los diferentes sistemas de compensación y beneficios, así como las políticas retributivas en el ámbito de las organizaciones. Se trata de aprender a diseñar y utilizar esta herramienta de gestión, que contribuye a la motivación y el reconocimiento de los empleados y a fidelizar el talento.

Asignatura 15: Estructura organizativa y diseño de puestos

Esta asignatura pretende proporcionar al alumnado los conceptos generales entorno al diseño de la organización, desde la delimitación de funciones y responsabilidades de un puesto de trabajo, hasta la representación organizativa en el organigrama. También se conocerán las nuevas tendencias en cuanto al rediseño de puestos o la gestión por procesos.

Asignatura 16: Liderazgo y gestión de equipos

Esta asignatura presenta los aspectos clave del liderazgo y la gestión de equipos, fundamentales para el logro de los objetivos en las organizaciones a través de las personas. Se aprenderán técnicas y se desarrollarán habilidades para conseguir motivar al equipo, y ejercer el estilo de liderazgo más adecuado para alcanzar un equipo de alto rendimiento.

Asignatura 17. Habilidades directivas

Esta asignatura pretende facilitar al alumnado el desarrollo de algunas de las habilidades fundamentales para el desempeño profesional en las organizaciones. Se trata de proporcionar métodos y herramientas para entender, analizar y mejorar habilidades como la comunicación, en las distintas facetas del entorno organizativo, la productividad y la gestión de proyectos.

Asignatura 18: Gestión de conflictos y negociación

Esta asignatura permite al alumnado aprender distintas estrategias que le faciliten la resolución de conflictos que se presenten en el desarrollo de sus funciones. Estos conocimientos proporcionarán al alumnado las habilidades para negociar con eficacia, ya sea en conflictos colectivos, como en negociaciones sindicales, en busca de la mejor solución posible para ambas partes.

Asignatura 19: Fundamentos del coaching ejecutivo

En esta asignatura se proporcionarán los conocimientos y habilidades que preparen al alumnado para la práctica del coaching, como instrumento para el desarrollo de personas y como impulso de un proceso de cambio profesional. Se aprenderá desde la realización de un proceso de coaching, hasta analizar cada técnica, de tal manera que el estudiante sea capaz de determinar cuál es la más adecuada para cada situación.

Asignatura 20: Planificación estratégica de personas

Partiendo de los conocimientos sobre la política global de Dirección de Personas adquiridos en la asignatura “Dirección y Gestión de Personas”, en esta asignatura se aborda la planificación en el medio y corto plazo, cobrando gran importancia el Plan de Dirección de Personas. Asimismo, se enseña a los estudiantes a definir objetivos, KPIs asociados y a realizar un seguimiento periódico adecuado.

Asignatura 21: Comportamiento organizacional

Esta asignatura aborda el impacto que tienen las personas en el comportamiento de las organizaciones, para aplicar estos conocimientos sobre la mejora organizativa. Se profundizará sobre el conocimiento de estas relaciones, con la finalidad de optimizar el comportamiento de las personas y grupos.

Asignatura 22: Diversidad e igualdad de oportunidades

Esta asignatura pretende dar a conocer los conceptos básicos de la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como su regulación y aplicación en la empresa. Aborda temas sobre cómo definir y diseñar actuaciones que promuevan una cultura organizativa más inclusiva, eliminando cualquier motivo de la discriminación.

Menciones

MÓDULO III	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Menciones	42	Optativo	
MATERIA / ASIGNATURA	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Mención I: Bienestar y Sostenibilidad en Dirección de Personas	42	Optativo	Sexto-Octavo
Bienestar Laboral	6	Optativo	Sexto
Psicología Positiva y Neuromanagement	6	Optativo	Sexto
RSE, ética empresarial y sostenibilidad	6	Optativo	Séptimo
Inteligencia emocional en entornos laborales	6	Optativo	Séptimo
Employee Experience	6	Optativo	Octavo
Organizaciones Saludables	6	Optativo	Octavo
Mediación Laboral	6	Optativo	Octavo
Mención II: Digitalización en Dirección de Personas	42	Optativo	Sexto-Octavo
Cultura digital y transformación en las organizaciones	6	Optativo	Sexto
Gestión del talento digital	6	Optativo	Sexto
Big data aplicado a la dirección de personas	6	Optativo	Séptimo
Herramientas de People Analytics	6	Optativo	Séptimo
Visualización de datos en People Analytics	6	Optativo	Octavo
Innovación y metodologías ágiles en dirección de personas	6	Optativo	Octavo
Employer branding y recruitment	6	Optativo	Octavo
Mención III: Administración y Dirección de Empresas	42	Optativo	Sexto-Octavo
Principios de Contabilidad Financiera	6	Optativo	Sexto
Principios de Marketing y Gestión de Ventas	6	Optativo	Sexto
Dirección Financiera de la Empresa	6	Optativo	Séptimo

Gestión del Presupuesto y Control de Gestión	6	Optativo	Séptimo
Análisis de Estados Financieros	6	Optativo	Octavo
Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa	6	Optativo	Octavo
Comunicación Corporativa y Estratégica	6	Optativo	Octavo
Mención IV: Derecho Empresarial y del Trabajo	42	Optativo	Sexto-Octavo
Derecho Mercantil I: Estatuto jurídico del empresario y derecho societario	6	Optativo	Sexto
Derecho Mercantil II: Contratos, Derecho Bancario y bursátil	6	Optativo	Sexto
Derecho Civil: Obligaciones y contratos	6	Optativo	Séptimo
Derecho de la Unión Europea	6	Optativo	Séptimo
Derecho Administrativo	6	Optativo	Octavo
Derecho procesal laboral	6	Optativo	Octavo
Asesoría y consultoría de empresas	6	Optativo	Octavo
Mención V: Gestión y Administración Laboral	42	Optativo	Sexto-Octavo
Contratación, nóminas y seguros sociales	6	Optativo	Sexto
Valoración de puestos de trabajo	6	Optativo	Sexto
Productividad y métodos de trabajo	6	Optativo	Séptimo
Auditoría de Gestión de Personas	6	Optativo	Séptimo
Auditoría Laboral y de la Seguridad Social	6	Optativo	Octavo
Asesoría Laboral	6	Optativo	Octavo
Gestión y Administración del Trabajo	6	Optativo	Octavo
REQUISITOS PREVIOS			
Referente a la oferta de asignaturas de carácter optativo, se requerirá un número mínimo de alumnos matriculados en cada asignatura para que ésta se imparta.			
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA ASIGNATURA			

MENCIÓN I: Bienestar y Sostenibilidad en Dirección de Personas

Asignatura 23 | Bienestar Laboral

En esta asignatura se proporcionará al alumnado conocimientos para fomentar entornos laborales positivos que generen una calidad de vida laboral más satisfactoria. Se analizarán las condiciones que fomentan el bienestar de las personas, haciendo hincapié en el impacto del clima laboral, la satisfacción y el engagement como herramientas para lograr mejorarlo.

Asignatura 24 | Psicología Positiva y Neuromanagement

Esta asignatura expone las bases científicas de la psicología positiva y el neuromanagement como vías para optimizar la gestión de personas en las organizaciones. Se podrán entender los procesos de comportamiento y los mecanismos neuronales a través de los cuales las personas establecen una relación con las organizaciones, poniendo el foco en las fortalezas para tratar de aumentarlas.

Asignatura 25 | RSE, ética empresarial y sostenibilidad

En esta asignatura se tratará el impacto que tienen las actividades de las organizaciones sobre la sociedad en el ámbito social, ambiental y económico. Asimismo, se profundizará en la gestión y evaluación de la Responsabilidad Social Empresarial y en las prácticas éticas y sostenibles.

Asignatura 26 | Inteligencia emocional en entornos laborales

En esta asignatura el alumnado podrá conocer el concepto de Inteligencia emocional y su influencia en las organizaciones, a través de una mayor conciencia de sus propias emociones y las de los demás. Aprenderá a utilizar estrategias adecuadas para la gestión emocional y a aplicar las herramientas necesarias para el desarrollo de competencias personales y sociales.

Asignatura 27 | Employee Experience

Esta asignatura capacita al alumnado para diseñar e implantar un modelo de Employee experience, que consiga equipos comprometidos y que participen en la transformación de la organización. Aprenderán a utilizar herramientas como el Employee Journey Map, para identificar los puntos de contacto críticos y analizar los impactos positivos sobre las personas.

Asignatura 28 | Organizaciones Saludables

Esta asignatura permitirá conocer en qué consiste una organización saludable, y cuáles son las principales características para su implantación. Se analizarán las prácticas que promueven la salud y seguridad de las personas, así como los principales modelos que sirven de orientación para llevar a cabo los planes de mejora.

MENCIÓN II: Digitalización en Dirección de Personas

Asignatura 29 | Cultura digital y transformación en las organizaciones

Introducción. Premisas teóricas. ¿Cómo se crean los problemas escolares? ¿Cómo se resuelven los problemas escolares?

Asignatura 30 | Gestión del talento digital

En esta asignatura se analizarán las oportunidades que ofrece la tecnología en las empresas para mejorar la gestión del talento y las ventajas para mejorar su conexión y comunicación dentro de la empresa. Así, se busca que los estudiantes conozcan los nuevos modelos y perfiles profesionales derivados del talento digital para diseñar estrategias más efectivas que lo fidelicen y desarrollen.

Asignatura 31 | Big data aplicado a la dirección de personas

En esta asignatura se dará a conocer la importancia de los datos para la toma de decisiones aplicada a la gestión de personas, y aprender a desarrollar la infraestructura tecnológica que permita la extracción y el análisis de esa información. Entender cómo funciona el análisis masivo de datos y cómo contribuye a la mejora de los procesos que implican a personas en las organizaciones son los principales objetivos de la asignatura.

Asignatura 32 | Herramientas de People Analytics

Esta asignatura profundiza en las soluciones para la digitalización del área de Dirección de personas y las tecnologías de aplicación. Se analizarán algunos de los procesos principales que afectan a personas en las organizaciones, como son la incorporación, formación y desarrollo de personas, desde la perspectiva de People Analytics para profundizar en su aplicación y utilidad.

Asignatura 33 | Visualización de datos en People Analytics

En esta asignatura se aprenderá cómo visualizar y mostrar los datos con algunas herramientas de Business Intelligence, como es Power BI, entre otras. Se utilizarán los datos para crear información acerca de la gestión de las personas en las organizaciones, que facilite una toma de decisiones más rápida y eficiente.

Asignatura 34 | Innovación y metodologías ágiles en dirección de personas

Esta asignatura pretende introducir al alumnado en las metodologías ágiles aplicadas a la gestión de personas, como un marco de trabajo innovador, con capacidad de adaptación de forma ágil y efectiva a las necesidades de los entornos organizativos actuales. Se introducirán las metodologías SCRUM y KANBAN orientadas a la incorporación, desarrollo y fidelización del talento.

Asignatura 35 | Employer branding y recruitment

Esta asignatura facilitará al alumnado el desarrollo de estrategias de Employer Branding, en combinación con las prácticas actuales de reclutamiento a través de medios digitales. Se profundizará en aspectos relacionados con la incorporación de personas, así como en la atracción y fidelización del talento utilizando los portales de empleo, aplicaciones y estrategias de Social Media.

MENCIÓN III: Administración y Dirección de Empresas

Asignatura 36 | Principios de Contabilidad Financiera

Esta asignatura pretende acercar a los estudiantes al sistema de información contable, a fin de que conozcan sus principales características, su funcionamiento y la estructura de las Cuentas Anuales. Se profundiza especialmente en el Balance de Situación y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias como estados

financieros básicos para el conocimiento del estado de una organización empresarial. Finalmente, se enfrentarán a la aplicación del método de la partida doble mediante el registro de operaciones contables básicas.

Asignatura 37| Principios de Marketing y Gestión de Ventas

Dentro del contexto de la mención, enfocada a dotar a los estudiantes de conocimientos sobre gestión de los distintos subsistemas de la empresa, en esta asignatura se aborda la función comercial. Así, se parte del estudio del marketing para continuar con algunos principios de dirección comercial y gestión de la fuerza de ventas.

Asignatura 38| Dirección Financiera de la Empresa

Dentro del contexto de la mención, enfocada a dotar a los estudiantes de conocimientos sobre gestión de los distintos subsistemas de la empresa, en esta asignatura se abordan los principios generales de la dirección financiera, tanto desde el punto de vista de la inversión como de la financiación.

Asignatura 39| Gestión del Presupuesto y Control de Gestión

El control interno y de gestión es un aspecto fundamental para cualquier profesional que quiera dedicarse a la gestión de empresas. Así, esta asignatura pretende ofrecer al estudiante las herramientas necesarias para abordar un proceso de presupuestación. Asimismo, dota de habilidades para comprobar el cumplimiento de ese presupuesto, a la vez que se realiza un control de las actividades operativas de la organización.

Asignatura 40| Análisis de Estados Financieros

Con los conocimientos adquiridos en las asignaturas del sexto semestre de índole contable y financiera, en esta asignatura el estudiante podrá abordar el análisis de los principales estados financieros que componen las Cuentas Anuales de cualquier organización. Además, se enseñará al estudiante a realizar este análisis empleando Excel a fin de optimizar sus procesos de trabajo.

Asignatura 41| Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

Dentro de los procesos de gestión empresarial, en los últimos tiempos ha ido adquiriendo cada vez más relevancia la integración de principios sostenibles, especialmente como resultado de las crecientes demandas sociales y de los propios consumidores. Este aspecto se ha materializado de forma recurrente en los Planes de Responsabilidad Social Corporativa. Estos son los aspectos que se pretende que interiorice el estudiante en esta asignatura.

Asignatura 42| Comunicación Corporativa y Estratégica

La Comunicación Corporativa es clave para el sostenimiento de las empresas, permitiéndolas transmitir los mensajes que necesitan a todos sus públicos objetivos. Esta asignatura acerca al estudiante a las diferentes dimensiones que componen la comunicación corporativa y le dotan de las herramientas necesarias para elaborar el Plan de Comunicación. En el contexto de la dirección de personas, esta asignatura cobra relevancia por la necesaria coherencia entre la comunicación externa

e interna.

MENCIÓN IV: Derecho Empresarial y del Trabajo

Asignatura 43 | Derecho Mercantil I: Estatuto jurídico del empresario y derecho societario

Dentro del contexto de la mención, enfocada a dotar a los estudiantes de conocimientos amplios sobre las ramas del Derecho que afectan a la gestión de empresas, en esta asignatura se abordan los principios fundamentales del Derecho Mercantil, como son sus fuentes o el estatuto jurídico del empresario. Además, se profundiza en el Derecho de Sociedades, abordando los distintos tipos de sociedades que pueden constituirse y su regulación.

Asignatura 44 | Derecho Mercantil II: Contratos, Derecho Bancario y bursátil

Esta asignatura es la segunda de Derecho Mercantil que se estudia en la mención y se centra en tres ámbitos relevantes de la actividad empresarial: (i) los contratos mercantiles; (ii) el derecho bancario; y (iii) la regulación de los mercados de valores. Finalmente, se dan algunos principios de arbitraje mercantil como medio alternativo a la vía judicial para la resolución de conflictos legales.

Asignatura 45 | Derecho Civil: Obligaciones y contratos

En esta asignatura de Derecho Civil, los estudiantes conocerán los aspectos más importantes de las obligaciones y los contratos, es decir, de las disposiciones que regulan los actos y negocios jurídicos y las consecuencias derivadas de ellos.

Asignatura 46 | Derecho de la Unión Europea

Esta asignatura resulta de gran utilidad para que los estudiantes comprendan el entramado jurídico que regula la Unión Europea y sus implicaciones sobre el ordenamiento español. Así, tras conocer las principales instituciones de la Unión y sus competencias, se adentrarán en el conocimiento del derecho originario y el derecho derivado.

Asignatura 47 | Derecho Administrativo

Sobre las bases de Derecho Administrativo adquiridas en la asignatura “Constitución y relaciones con la Administración Pública”, en esta asignatura los estudiantes se adentrarán en el conocimiento de la administración en sus diferentes niveles: estatal, autonómico y local.

Asignatura 48 | Derecho procesal laboral

Esta asignatura se centra en dotar a los estudiantes de los conocimientos fundamentales en materia de Derecho Procesal Laboral, centrándose en los aspectos más significativos de la jurisdicción social y el proceso de trabajo, así como en el ámbito de las competencias y las reglas de procedimiento y ejecución. Esta asignatura será de gran utilidad para aquellos estudiantes que quieran dedicarse al ámbito más jurídico de la gestión de personas.

Asignatura 49| Asesoría y consultoría de empresas

Para finalizar la mención, los estudiantes contarán con esta asignatura de carácter eminentemente práctico, centrada en la aplicación de los conocimientos adquiridos a un ámbito profesional concreto: la asesoría y consultoría de empresas. Así, se les dan las herramientas necesarias para ejercer como asesores, especialmente en el ámbito laboral.

MENCIÓN V: Gestión y Administración Laboral

Asignatura 50| Contratación, nóminas y seguros sociales

Dentro de la Mención en Administración y Gestión Laboral, centrada en la gestión laboral operativa que se lleva a cabo en el seno de las empresas y las asesorías laborales, en esta asignatura se aborda la gestión de contratación, nóminas y seguros sociales. Estos aspectos se impartirán acompañados de un software específico para la gestión laboral, ofreciendo una visión de casos reales al alumno.

Asignatura 51| Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo es un aspecto relevante no solo para la correcta organización del trabajo sino también para la concreción de las funciones, las tareas a realizar y las condiciones laborales. En esta asignatura se abordan un conjunto de técnicas de análisis y valoración de puestos de trabajo que son importantes para la dirección y gestión de personas desde un punto de vista operativo.

Asignatura 52| Productividad y métodos de trabajo

La productividad y la organización del trabajo son aspectos cruciales en una organización empresarial, impactando directamente a la gestión operativa de las personas que en ella trabajan. En esta asignatura se abordan los métodos y modelos de organización del trabajo y su relación con la productividad, así como estrategias de incentivo a la producción mediante el sistema retributivo.

Asignatura 53| Auditoría de Gestión de Personas

En esta asignatura, con una clara vocación práctica, se desarrollan habilidades como auditor vinculadas a la auditoría de gestión de personas en sus áreas de desarrollo, es decir procesos de selección, clima y cultura organizativa, comunicación interna y formación y gestión del conocimiento. Finalmente, se dan pautas a los estudiantes para llevar a cabo un adecuado análisis de resultados y para reflejar estos en un informe de auditoría.

Asignatura 54| Auditoría Laboral y de la Seguridad Social

Esta asignatura es la segunda de auditoría de la mención y complementa la previa, “Auditoría de la Gestión de Personas”, en ámbitos de carácter más jurídico. Así, se dota a los estudiantes de las herramientas necesarias para abordar procesos de auditoría en materia de retribución, Seguridad Social o PRL. Finalmente, se aporta a los estudiantes algunos conocimientos sobre el funcionamiento de la inspección de Trabajo y Seguridad Social como agente de auditoría externa.

Asignatura 55| Asesoría Laboral

Una de las posibles salidas profesionales de los estudiantes que opten por esta mención es la asesoría laboral. Así, en esta asignatura se dota al alumno de herramientas para la aplicación de los conocimientos adquiridos a lo largo del Título en procesos de asesoría laboral. De esta forma, se introduce al trato con el cliente, al análisis de sus necesidades y a la asesoría en diferentes ámbitos como la contratación, la negociación colectiva o la Seguridad Social.

Asignatura 56| Gestión y Administración del Trabajo

En esta asignatura se abordan las funciones operativas del departamento de gestión de personas y el uso de herramientas informáticas específicas dentro de esta operativa. Con ello, se pretende que el alumno conozca algunas de las soluciones existentes en el mercado que puedan servir de herramienta de apoyo a la gestión en su desempeño laboral.

MÓDULO IV	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Optativas no vinculadas a mención	18	Optativas	Séptimo- Octavo
MATERIA / ASIGNATURA	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Prácticas Externas I	6	Optativo	Séptimo- Octavo
Prácticas Externas II	6	Optativo	Séptimo- Octavo
Inglés para la Dirección de Personas	6	Optativo	Séptimo- Octavo
REQUISITOS PREVIOS			
Las asignaturas de esta materia, dado su carácter transversal, se podrán ofertar indistintamente en los semestres 7º u 8º en función de la demanda de los estudiantes. Salvo en el caso de las Prácticas Externas I y II, la oferta de las distintas optativas queda condicionada a que la Universidad cuente con un mínimo de 30 estudiantes matriculados en cada una de ellas.			
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA ASIGNATURA			
<p><u>Prácticas externas</u></p> <p>Las prácticas son un elemento clave para la formación y puesta en práctica de los conocimientos aprendidos. Además, para aquellos estudiantes sin experiencia profesional previa, pueden suponer una vía de acceso al mercado laboral.</p> <p>La Universidad ha decidido dividir las Prácticas Externas en dos periodos independientes de 120h cada uno a fin de que el estudiante pueda modular su optatividad con mayor libertad, optando por cursar un periodo más extenso de prácticas o, en su defecto, combinar estas con un mayor número de asignaturas optativas. Sea como fuere, el contenido de ambos periodos será idéntico y el estudiante podrá realizar los dos en la misma o en distintas entidades colaboradoras.</p> <p>Las Prácticas Externas podrán realizarse en los Departamentos de Personas de cualquier organización, independientemente de su actividad, así como en entidades dedicadas al asesoramiento de empresas en materia laboral, tales como asesorías o despachos de abogados.</p> <p>En todo caso, previamente a la realización de las prácticas, la Universidad firmará un acuerdo de colaboración con las correspondientes entidades.</p> <p>Asimismo, aquellos estudiantes que lo deseen, tal y como se expone en el criterio 7.1.6., podrán proponer centros de Prácticas de su interés para que la Universidad suscriba un convenio.</p> <p>En estas entidades, los estudiantes participarán en las actividades de la empresa de acuerdo con lo recogido en el acuerdo de colaboración, predominando en todo momento la finalidad formativa de las mismas.</p> <p>El objetivo de la realización de prácticas es que el alumnado ponga en práctica los conocimientos aprendidos a partir de la resolución de casos prácticos y reales con ayuda del tutor.</p>			

Inglés para la dirección de personas

Esta asignatura se centra en otorgar a los estudiantes conocimientos de inglés técnico en materia de dirección de personas. De esta manera, irán practicando las cuatro destrezas (expresión oral, expresión escrita, comprensión oral y comprensión escrita) a través de diferentes contextos y ámbitos.

MÓDULO IV	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Trabajo Final de Grado	6	TFG	Octavo
MATERIA / ASIGNATURA	ECTS	CARÁCTER	SEMESTRE
Trabajo Fin de Grado	6	TFG	Octavo
REQUISITOS PREVIOS			
Haber aprobado satisfactoriamente las materias de los módulos de formación, básica, obligatoria y uno de los itinerarios de mención.			
DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA ASIGNATURA			
<p><u>Trabajo Fin de Grado</u></p> <p>En esta asignatura el estudiante deberá diseñar, realizar, presentar y defender un trabajo original e inédito que permita evaluar la adquisición de las competencias de la titulación. La temática del trabajo se circunscribirá a las materias propias del título mediante el uso de fuentes bibliográficas y documentales. Durante la elaboración del mismo el estudiante trabajará de manera autónoma bajo la dirección de un tutor, que actuará como director del Trabajo Fin de Grado.</p> <p>El trabajo podrá desarrollarse conforme alguna de las siguientes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Estudio científico de revisión bibliográfica vinculado a alguna de las temáticas abordadas a lo largo de las asignaturas del Plan de Estudios. · Elaboración de un Plan de Dirección de Personas adaptado a las características y necesidades de una organización. · Trabajo de aplicación práctica asociado a alguna de las menciones ofertadas, como, por ejemplo: elaboración de un plan de empresa, análisis de las implicaciones legales de decisiones laborales, diseño de un plan de implantación de herramientas de <i>People Analytics</i> en una empresa, diseño de un plan para la transformación hacia la sostenibilidad de las políticas de dirección de personas de una organización o desarrollo de un proceso de auditoría sociolaboral y/o de dirección de personas, entre otros muchos. · Trabajo a propuesta del estudiante que deberá ser aprobado por el coordinador de la asignatura tras verificar que satisface los requisitos formales y la adquisición de competencias previstas. 			

5. Coordinación

Coordinación del título

Dado que parte de las competencias específicas descritas más adelante se desarrollan a lo largo de diferentes materias, la coordinación entre los/as diferentes docentes, así como entre ellos/as y el alumnado es fundamental para garantizar la adecuada adquisición de las mismas.

La coordinación docente del título recae sobre varias figuras a diferentes niveles:

1. Director/a del título: Mar Marín Capilla

Es el máximo responsable del título. Se encarga de la planificación y supervisión de las actividades formativas, el cronograma, la elección de docentes, armonización de criterios para la realización de actividades, unificación de los criterios de evaluación, información a los/as estudiantes, materiales que estarán a disposición del alumnado.

2. Docentes

Es el responsable de impartir conocimientos de la asignatura y supervisar el correcto desarrollo de la misma. También responden a las posibles dudas del alumnado en el foro docente y gestionan las actividades y materiales docentes.

6. Actividades formativas

La metodología del aprendizaje de cada asignatura docente va a ser similar en todas las materias teóricas diseñadas.

Asumiendo su carácter de educación on-line, la metodología docente de cada uno de los módulos sigue, en líneas generales, la propia de la Universidad, que trata de reproducir en la pantalla del ordenador las interacciones características de un aula física.

El alumnado dispondrá en todo momento de una Guía Docente definida, que será además comentada por el profesorado propio de la Universidad al inicio de cada materia, y que orientará su trabajo y dedicación temporal. Además, el alumnado contará con un material de trabajo completo, diseñado específicamente para obtener el mayor rendimiento que las herramientas virtuales posibilitan (enlaces de consulta, de ampliación de contenidos, bibliografía, material multimedia, etc.).

Además de los recursos generales que la Universidad pone a su disposición, cada alumno/a contará con un espacio personal de tutorías, que podrán ser individuales o grupales en función de las necesidades específicas de cada una de las materias y el desarrollo personal del trabajo, así como de un correo de consulta, vídeos explicativos, foros y chats (estos espacios se denominan e-presenciales).

El docente responsable de la materia será el encargado de programar las actividades conjuntas y de gestionar el adecuado aprovechamiento temporal del alumnado. Además, se encargará de proponer, corregir y evaluar las tareas propuestas, sean realizadas como trabajo individual o en equipo, pudiendo ampliarlas o centrarlas en aspectos específicos en caso de considerarlo necesario.

Es importante destacar el peso que se da a las sesiones de en tiempo real en la metodología de la Universidad, puesto que se trata del mecanismo de comunicación profesorado-alumnado más común, utilizándose para impartir la mayoría de las sesiones de tipología diversa que componen el modelo metodológico.

Las materias han sido diseñadas específicamente para la formación on-line, con el aprovechamiento de los recursos que la enseñanza on-line puede ofrecer. En el caso de este título, y dada su específica orientación hacia las TIC, el manejo de las herramientas virtuales y diferentes plataformas y mecanismos informáticos supone ya de por sí un valor añadido a la formación de los/as estudiantes.

7. Metodología

1. Materiales docentes

El día de inicio de la asignatura, en el menú de herramientas “Recursos y Materiales”, estará a disposición del estudiante los materiales docentes de la asignatura organizados por carpetas:

- Carpeta “01. Materiales docentes”:
 - Manual de la asignatura: manual que recoge los contenidos teóricos de la asignatura y que ha sido elaborado por el consultor de la materia.
 - Documento multimedia (eLearning – SCORM): documento interactivo que presenta una síntesis de los contenidos más importantes de la asignatura. Permite dar un repaso general a la asignatura antes de las videoconferencias teóricas con el consultor.
- Carpeta “02. Videos de la asignatura”:
 - En este espacio el alumno tendrá a disposición los videos docentes del consultor y experto (según la asignatura). Se trata de clases grabadas que podrán visionarse sin franja horaria a lo largo de toda la materia.
- Carpeta “03. Materiales del profesor”:
 - Carpeta donde el profesor de la asignatura subirá material adicional.

La asignatura se **organizará por unidades competenciales**, donde el alumnado irá mostrando el logro de determinados **resultados de aprendizaje** derivados de las **competencias específicas** propias de la asignatura. A través de **actividades**, el alumnado evidenciará el grado de consecución de los resultados de aprendizaje propuestos en cada unidad competencial.

Así las sesiones síncronas se organizarán en los tipos de sesión que se describen a continuación.

2. Tipos de Sesiones

En cada Unidad Competencial se contempla la realización de sesiones de trabajo síncronas.

Cada profesor informará a los estudiantes del carácter que tendrán las sesiones en el marco de cada asignatura.

Se ofrecen a continuación algunos ejemplos de sesión que pueden contemplarse:

Sesiones de contextualización teórica

Las sesiones de contextualización teórica tendrán como objetivo principal, **orientar el proceso de aprendizaje del alumnado para cada una de las unidades competenciales programadas** a lo largo de la asignatura. En estas sesiones el profesorado podrá desarrollar

contenidos teóricos, en diferente grado de complejidad, u orientar en los materiales que el alumnado tendrá que tener en cuenta para el trabajo de actividades.

Sesiones prácticas

Desde un **enfoque por competencias**, donde no sólo se pone relevancia en el SABER (contenidos teóricos), sino en el HACER (contenidos prácticos) y en el SER/ESTAR (contenidos actitudinales), las **actividades ya contextualizadas en un entorno laboral** serán “el centro” del trabajo en las sesiones prácticas.

En estas sesiones el alumnado trabajará con su grupo **aplicando, creando, colaborando, construyendo nuevos aprendizajes**, evidenciándolo en la realización de actividades concretas que muestren un producto final, que formará parte de su portafolio.

Sesiones de seguimiento y evaluación

En las sesiones de seguimiento y evaluación se revisará tanto el proceso de aprendizaje, como las actividades realizadas, aportando y recibiendo retroalimentación de compañeros y profesorado. También en estas sesiones el profesorado dará instrucciones y recomendaciones precisas de cara a las pruebas finales de las asignaturas.

3. Tutorías

a. Tutorías colectivas

Se impartirán de forma síncrona mediante videoconferencias al inicio y al final de la materia. En la primera se presentará la materia (profesorado, planificación y material recomendado) y la segunda estará destinada a resolver las dudas planteadas por el alumnado, a su valoración sobre el desarrollo de la materia, y a la preparación de la evaluación. Estas clases deberán seguirse en el horario establecido en la planificación de cada materia, si bien quedarán grabadas para un posible visionado posterior.

a. Tutoría individual

El alumnado podrá resolver sus consultas por correo electrónico y/o a través del apartado de Tutorías dentro del Foro Dudas. Existirá, además, la posibilidad de realizar tutorías individuales mediante sesiones de videoconferencia por petición previa del estudiante en el plazo establecido.

3. Trabajo autónomo del alumnado

El modelo metodológico de la Universidad se orienta hacia el desarrollo de competencias transversales como la autonomía. En este sentido, es necesaria una implicación del alumnado que incluya la lectura crítica de la bibliografía, el estudio sistemático de temas, la reflexión sobre los problemas planteados, la resolución de las actividades planteadas, la búsqueda, análisis y elaboración de información, etc. El profesorado seguirá teniendo una función de guía, pero se

exigirá al estudiante que opine, resuelva, consulte y ponga en práctica todo aquello que ha aprendido. Los trabajos podrán ser realizados de manera individual o grupal.

8. Evaluación

El Modelo de Evaluación de estudiantes en la Universidad se sustenta en los principios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y está adaptado a la estructura de formación virtual propia de esta Universidad. De este modo, se dirige a la evaluación de competencias. De acuerdo con la descripción que se da en la Guía Docente General del título presentamos un resumen de la distribución de los porcentajes de evaluación.

IMPORTANTE:

Atendiendo a la Normativa de Evaluación de la Universidad, se tendrá en cuenta que la utilización de **contenido de autoría ajena** al propio estudiante debe ser citada adecuadamente en los trabajos entregados. Los casos de plagio serán sancionados con suspenso (0) de la actividad en la que se detecte. Asimismo, el uso de **medios fraudulentos durante las pruebas de evaluación** implicará un suspenso (0) y podrá implicar la apertura de un expediente disciplinario.

Sistema de evaluación

Existen dos modelos de evaluación. El modelo de evaluación A y el modelo de Evaluación B. En las guías didácticas de cada asignatura aparece el modelo de evaluación a seguir. Además, hay un modelo de evaluación específico para las optativas sin mención y para el Trabajo Final de Grado.

I. Modelo de Evaluación A

La Unidad de Evaluación es la materia. De esta forma, se realiza el seguimiento directamente en cada materia, y se extrae una síntesis del desempeño mostrado en cada una de ellas. Para ello se tiene en cuenta tanto dimensiones cognitivas de las realizaciones del alumnado, como otras de carácter no-cognitivo, tales como, actitudes, motivación, o esfuerzo, entre otras. Los instrumentos sobre los que se apoya son los siguientes:

1. Evaluación de Portafolio (40% de la nota de la asignatura)

En el portafolio se evaluarán distintos aspectos planteados en las actividades de los que conste la asignatura. Podrán realizarse: Estudio de casos, resolución de problemas, simulación y/o diseño de proyectos.

2. Evaluación continua (el 10% de la nota de la asignatura)

Adicionalmente, existe un sistema de evaluación denominado “Actividades de evaluación continua”, que recoge la puntuación otorgada por el profesor a las actividades de autoevaluación y/o seguimiento incluidas en las siguientes actividades formativas:

- Observación y evaluación de recursos didácticos audiovisuales.
- Estudio y seguimiento de material interactivo.
- Actividades de seguimiento de la asignatura.

3. Evaluación de la prueba final (50% de la nota de la asignatura)

Las pruebas de Evaluación de cada materia serán realizadas al final de cada asignatura, y se dirigen a evaluar las dimensiones cognitivas (sean conceptuales o procedimentales) de las competencias. Se realizarán de manera presencial / a través del Campus. Todos los estudiantes que se vayan a presentar a la misma convocatoria serán citados el mismo día y a la misma hora, para realizar la misma prueba, a efectuar sin material.

NOTA: El alumnado tiene derecho a dos convocatorias por asignatura dentro del curso académico en el que se matricula, pero una vez superada la asignatura no se podrá presentar a otra convocatoria para subir nota. Para garantizar la calidad de la evaluación, se requiere la obtención de, al menos, un 5 sobre 10 tanto en el portafolio, evaluación continua y en la prueba final para superar la asignatura.

II. Modelo de Evaluación B

La Unidad de Evaluación es la materia. De esta forma, se realiza el seguimiento directamente en cada materia, y se extrae una síntesis del desempeño mostrado en cada una de ellas. Para ello se tiene en cuenta tanto dimensiones cognitivas de las realizaciones del alumnado, como otras de carácter no-cognitivo, tales como, actitudes, motivación, o esfuerzo, entre otras. Los instrumentos sobre los que se apoya son los siguientes:

1. Evaluación de Portafolio: Trabajo Integral (el 40% de la nota de la asignatura)

En las asignaturas con modelo de evaluación B el docente puede centrar el portafolio en el desarrollo de un único trabajo integral en el que se integren todas las competencias y contenidos de la asignatura. Este trabajo, dependiendo de su envergadura, podrá desarrollarse individual o grupalmente. Su objetivo es enfrentar el estudiante a situaciones complejas, difícilmente resolubles por la ausencia de información completa y ante las que deberá ponderar un amplio conjunto de

variables. Este trabajo, conforme se recoge más adelante, deberá ser expuesto como culmen final del proceso de aprendizaje.

2. Evaluación continua (el 10% de la nota de la asignatura)

Adicionalmente, existe un sistema de evaluación denominado “Actividades de evaluación continua”, que recoge la puntuación otorgada por el profesor a las actividades de autoevaluación y/o seguimiento incluidas en las siguientes actividades formativas:

- Observación y evaluación de recursos didácticos audiovisuales.
- Estudio y seguimiento de material interactivo.
- Actividades de seguimiento de la asignatura.

3.Exposición trabajo integral (el 50% de la nota de la asignatura)

En aquellas asignaturas en que así lo especifique su correspondiente ficha, dado su carácter eminentemente práctico, se podrá sustituir la prueba objetiva final por una defensa de un trabajo integral, que abarque todos los contenidos y competencias desarrollados a lo largo del curso de la asignatura. La exposición tendrá carácter síncrono, por lo que se desarrollará en tiempo real.

NOTA: El alumnado tiene derecho a dos convocatorias por asignatura dentro del curso académico en el que se matricula, pero una vez superada la asignatura no se podrá presentar a otra convocatoria para subir nota. Para garantizar la calidad de la evaluación, se requiere la obtención de, al menos, un 5 sobre 10 tanto en el portafolio, evaluación continua y en la exposición del trabajo integral para superar la asignatura.

III. Evaluación de las asignaturas Optativas sin Mención

- ✓ Informe del tutor externo. 20%
- ✓ Evaluación tutor académico. 20%
- ✓ Memoria de prácticas. 50%
- ✓ Autoevaluación. 10%

IV. Evaluación del TFG

- Informe del tutor. 30%

- Evaluación del Tribunal. 70%

Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación vendrán definidos en la Guía Didáctica de cada asignatura.

9. Bibliografía

En la guía docente de cada asignatura encontrarán la bibliografía/webgrafía recomendada.

10. Encuestas de satisfacción

Actualmente, la pretensión última de la Universidad Internacional de Valencia es garantizar la calidad total y excelencia de los títulos impartidos, lo que implica la puesta en marcha de una estrategia de gestión sistemática, estructurada y continua de los estándares de calidad exigidos. La Universidad, como institución educativa, pretende en este punto dejar clara su apuesta por la calidad en los títulos propuestos, así como la puesta en marcha de todos los medios a su alcance para asegurar y demostrar esa calidad.

Trabajando en esta línea, al final de cada asignatura el alumnado podrá realizar una encuesta de seguimiento para evaluar la calidad de la formación recibida. En esta encuesta se podrán evaluar los distintos elementos que integran la docencia de cada materia.