



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

**MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER
UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS/MASTER IN HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT
POR LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE
MADRID**



1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1 DATOS BÁSICOS

Denominación del Título

Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos/Master in Human Resources Management por la Universidad Carlos III de Madrid

Rama de conocimiento: CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Códigos ISCED:

- Código ISCED 1: 34 (Business and administration)

1.2 DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

Número de créditos del Título

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Obligatorias	42
Optativas	6
Trabajo Fin de Máster	12
CRÉDITOS TOTALES	60

1.3 DATOS ASOCIADOS AL CENTRO

Centro en que se imparte

Centro de Ampliación de Estudios

Tipo de Enseñanza

Presencial

Semipresencial

A distancia



Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas

Primer año implantación

40

Segundo año de implantación

40

Número de créditos de matrícula por estudiante y período lectivo

Matrícula a tiempo completo

	Nº máximo	Nº mínimo
Primer curso	60	60

Matrícula a tiempo parcial

	Nº máximo	Nº mínimo
Primer curso	30	30

Normativa de permanencia

http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado_mast_doct/normativa/normativa_permanencia.pdf

Lenguas utilizadas a lo largo del proceso formativo

INGLÉS



2. JUSTIFICACIÓN

2.1 Justificación del Título propuesto, argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo. *Orientación del Título.*

Orientación del Título

Académica Investigación Profesional

El Máster en Dirección de Recursos Humanos/Master in Human Resources Management es un programa transversal dirigido a egresados de cualquier titulación que tengan interés por la dirección de los recursos humanos en entidades públicas o privadas. Su orientación es académica. El máster se imparte en inglés. El máster se edifica sobre un programa propio que se encuentra en su decimoprimera edición durante el curso 2012/2013.

Con el máster se pretende cubrir una necesidad formativa con un alto valor para los estudiantes, muy demandada por las organizaciones y que, hasta la fecha, no ha sido suficientemente cubierta por otras universidades españolas. La oferta actual de másteres oficiales en recursos humanos suele tener un enfoque generalista y se orienta fundamentalmente hacia las áreas de la psicología del trabajo. Por el contrario, este máster ofrecerá un programa especializado para captar alumnos que tengan una preferencia por adquirir conocimientos y habilidades en temas relacionados con la dirección estratégica de recursos humanos, la dirección internacional de personas, la administración y gestión de las políticas específicas de recursos humanos, y aquellos aspectos prácticos y aplicados de la dirección de empresas que guarden relación con el área de los recursos humanos. La colaboración con la Universidad de Londres (LSBU) subraya el carácter internacional por el que se quiere distinguir este programa.

El máster va dirigido a estudiantes de diferentes titulaciones y un dominio del idioma inglés. Por tanto, con él se intenta cubrir un amplio nicho de mercado altamente demandado no sólo por licenciados en Administración y Dirección de Empresas y en Economía, sino también por los licenciados en Ciencias del Trabajo, Derecho, Psicología, Sociología y otras titulaciones en ciencias sociales, así como por ingenieros Industriales, de Telecomunicaciones y de Informática; titulaciones todas ellas cuyo desempeño profesional conduce directa o indirectamente a la dirección estratégica de recursos humanos.

En las siguientes secciones se argumenta en detalle la idoneidad del máster aquí propuesto. En primer, lugar se analizan dos aspectos: la profesionalización de la función de recursos humanos y la existencia de una demanda potencial de estudiantes interesados en el estudio de los recursos humanos. Posteriormente, se explica el interés académico, científico y profesional del máster.

Profesionalización de la dirección de recursos humanos

Hoy día las organizaciones tanto públicas como privadas exigen el dominio de nuevas competencias como trabajar en equipo, la actualización permanente de cualificaciones o la habilidad para crear y compartir conocimiento para la organización; lo que ofrece múltiples oportunidades profesionales a los expertos en gestión de recursos humanos bien cualificados. En este sentido, encuestas recientes realizadas por la revista Money y por Salary.com, señalan que la gestión de recursos humanos es una de las cinco profesiones más demandadas en los Estados Unidos, con un crecimiento anual estimado para los próximos diez años de más de 32.000 ofertas anuales.

La gestión de personas en España no ha sido ajena a esta evolución. El Informe sobre la situación de la función de recursos humanos elaborado en 2005 por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE destacó que la práctica totalidad de los responsables del sector tienen algún tipo de titulación



superior. Asimismo, el número de organizaciones que exigen estudios de postgrado especializados en recursos humanos se ha incrementado significativamente. El Informe concluía que esta necesidad de contratar profesionales no se encuentra bien cubierta con la actual oferta de títulos universitarios y los estudiantes y las empresas demandan una formación específica, adicional (académica y profesional) a la obtenida durante los estudios de grado o licenciatura.

Otro estudio más reciente, elaborado por la Comunidad de Madrid en julio de 2007, incide también en la importancia de los estudios de postgrado y especialización en recursos humanos. Concretamente, el “Estudio sobre Demanda Potencial de Formación de Posgrado en Empresas y AAPP de Madrid” pone de manifiesto que para más de un 44% de empresas los recursos humanos es la materia de postgrado más demandada—por delante del resto, como psicología (22.5%), programas empresariales (16.7%), o MBA (7.5%).

Múltiples estudios académicos y profesionales han puesto de manifiesto que hoy día la dirección estratégica de recursos humanos es una profesión con un cuerpo de conocimiento específico subyacente (por ejemplo, Ulrich 1997, 1998)¹. En este sentido a lo largo de las dos últimas décadas se ha producido un esfuerzo notable por definir los conocimientos, competencias y habilidades que conforman esta profesión y aumentar la toma de conciencia por parte de las organizaciones de la fuente de ventaja competitiva que supone emplear profesionales cualificados en recursos humanos (por ejemplo, *Conference Board* 2005 o *la Society for Human Resource Management*, 2005)².

Ofrecer un máster centrado en la Dirección de Recursos Humanos contribuye a la profesionalización de la enseñanza en esta materia y supera una cierta tradición académica que otorga a la formación en recursos humanos una orientación eminentemente aplicada, basada en la experiencia más inmediata de los profesores o, como mucho, una parte subsidiaria de la formación en dirección de empresas o un área adjunta de la psicología del trabajo. Los cambios organizativos y las demandas de las personas exigen que se profesionalice la función de recursos humanos tanto en el mundo académico (con la proliferación de departamentos, profesores, y revistas académicas dedicadas en exclusiva al estudio de la dirección de recursos humanos) como en el profesional. La Universidad Carlos III lleva muchos años empeñada en avanzar en esta línea, tanto en investigación como en orientación docente en asignaturas de grado y en un postgrado propio.

Así, aquellos estudiantes que reciben una formación específica en recursos humanos están más y mejor preparados para desarrollarse profesionalmente en el área que los que hayan recibido un conocimiento tangencial englobado de un programa curricular más o menos generalista en psicología del trabajo o en *management*. En este sentido, impartir postgrados especializados, como este Máster en Dirección de Recursos Humanos, supone cubrir una necesidad básica de estudiantes y empresas.

Demanda potencial de estudiantes

Este Máster se edifica sobre un Máster Propio de la Universidad Carlos III de Madrid, el Máster en Dirección de Recursos Humanos, que se encuentra en el curso 2012/13 en su 11ª edición. El Máster ha contado desde su lanzamiento en el año 2000 con una demanda estable de alumnos. Estos proceden de distintas titulaciones, incluyendo egresados en Administración de Empresas, Economía, Psicología, Derecho, Pedagogía y Sociología, principalmente. Las nacionalidades también han sido diversas. En la última edición del Máster (2012/13), donde se ha comenzado a impartir en inglés en un 50 por ciento de las asignaturas, se ha incrementado el interés y calidad del alumnado. Como se ha acreditado en otros programas Máster de la Universidad Carlos III de Madrid (e.g. *Master in Management*, *Master of Marketing*), el hecho de ofertarlo en inglés amplía el mercado potencial hacia estudiantes no hispano-hablantes, lo que hace que la demanda asegure la viabilidad económica del programa.

¹ Ulrich, D. (1997). Human resource champions: the next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press, Boston; Ulrich, D. (1998). “A new mandate for human resources.” *Harvard Business Review*, 76(1), pp. 124–143.

² Conference Board (1995). *Rethinking human resources: A research report* (Report Number 1124-95-RR). New York: Conference Board.

Society for Human Resource Management (SHRM). (2005b). *SHRM code of ethical and professional standards in human resource management*. Disponible en <http://www.shrm.org/ethics/code-of-ethics.asp>



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 de recursos humanos 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. Como se ha mencionado anteriormente, el estudio elaborado por la Comunidad de Madrid en 2007 destaca que la materia de postgrado más demandada por las empresas es la de los recursos humanos (para más de un 44 % de empresas); muy por delante de otras como los MBA (7.5%).

Aunque los alumnos objetivos son diferentes (como se justificará en el apartado 2.4), un indicio adicional del interés del título propuesto lo ofrece nuestra experiencia con el máster propio en Dirección de Recursos Humanos, cuya andadura se inició en el curso 2002/2003 con una oferta anual de 20 plazas. En estos momentos cuenta con algo más de 200 egresados, que disponen de buenas ofertas de trabajo, y recibe un gran número de solicitudes procedentes de Iberoamérica y Europa, con distintos titulaciones y perfiles profesionales.

Interés académico

La investigación más puntera en dirección de recursos humanos ha demostrado empíricamente que a través de una gestión eficiente, la dirección estratégica de recursos humanos se convierte en ventaja competitiva, lo que ha tenido un efecto inmediato en el interés suscitado por elaborar investigaciones de calidad sobre el papel de los recursos humanos en el ámbito de la gestión empresarial. A continuación se presentan dos indicadores esenciales de la evolución que ha experimentado el estudio académico y riguroso de los recursos humanos: el número de investigadores en la materia y la calidad de la producción académica de éstos.

En primer lugar, para conocer el número de investigadores que oficialmente forman parte de dicho área cabe tomar como referencia los datos publicados por la *Academy of Management* que es la asociación de investigadores de administración y dirección de empresas más importante a nivel internacional. Según ésta, la sección de investigadores incluidos en el campo de la dirección de recursos humanos está formada por 3565 investigadores y ocupa el cuarto lugar en el ranking por número de investigadores asociados³.

Un segundo indicador de la relevancia académica de un área son las publicaciones. La producción académica en materia de recursos humanos es una de las más fructíferas en el área de organización. Diversas publicaciones que tratan sobre recursos humanos están incluidas en el prestigioso *Journal of Citations Report (JCR)*. Junto a las revistas generalistas que publican artículos no sólo en dirección de recursos humanos como el *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of International Business Review*, *Organization Science* o el *Journal of Management* hay un número importante de publicaciones específicas sobre recursos humanos. Por otro lado, el motor de búsqueda de Google Académico arroja el siguiente número de citas de artículos, documentos de trabajo y presentaciones académicas para los términos más comunes como "Human Resources" (1.130.000 citas) "Human Resource Management" (292.000 citas) y "Recursos Humanos" (281.000 citas).

En definitiva, el objetivo fundamental del *Master in Human Resources Management* es formar a nuevas generaciones de analistas y profesionales a través de la especialización técnica y de gestión en los ámbitos vinculados con la gestión de capital humano en sus múltiples facetas, a saber: (1) la dirección de personas tanto en organizaciones públicas como privadas; (2) el diseño, implementación y evaluación de prácticas de gestión de personas; (3) el análisis de políticas de gestión de capital humano; (4) la formulación y puesta en práctica de iniciativas de gestión de relaciones industriales o laborales. Y todo ello con una perspectiva y vocación eminentemente internacional y en colaboración con una Universidad del Reino Unido. Este perfil no está cubierto en España y menos en la Comunidad de Madrid.

³ Fuente: Academy of Management. Datos a 7/2/2009. Disponible en: <http://www.aomonline.org>



Referentes nacionales e internacionales

Gran parte de las universidades más importantes del mundo imparten postgrados (máster o doctorados) específicos en recursos humanos. Si bien no existe un ranking específico de los estudios impartidos sobre recursos humanos, entre los programas de máster (u otros estudios análogos) en Dirección Estratégica de Recursos Humanos que pueden citarse como equivalentes internacionales por la calidad contrastada de las universidades que los imparten, destacan los siguientes. Todos ellos se han tomado como referentes a la hora de contrastar la presente propuesta.

En los Estados Unidos, sólo la Society for Human Resource Management ha certificado oficialmente más de 40 Masters of Science en recursos humanos (ver Tabla 5). Entre los programas más prestigiosos cabe destacar el Master of Science in Strategic Human Resource Management, impartido por la Rutgers University, considerado como el de mayor reputación en los Estados Unidos; el ofertado por Cornell University, ILR's Human Resource Management que oferta estudios de postgrado fundamentalmente dirigidos a la dirección estratégica de recursos humanos y, finalmente, el Master of Human Resources and Industrial Relations, impartido por la University of Illinois at Urbana-Champaign.

Tabla 5: Principales másteres en recursos humanos ofertados en Estados Unidos

Titulación	Universidad
M.S. in Strategic Human Resource Management http://www.mhrm.rutgers.edu	Rutgers University
MSc in Human Resource Management http://www.ilr.cornell.edu	Cornell University
MSc Human Resource and Industrial Relations http://www.ler.illinois.edu/prospectivestudents/mp_overview.html	University of Illinois at Urbana-Champaign
M.S. in Human Resource Management and Development http://www.scps.nyu.edu/areas-of-study/leadership/graduate-programs/ms-human-resource-management/	New York University (NYU)
M.S. Human Resources http://mays.tamu.edu/mshrm/	University Texas A&M
MSc in Human Resource Management http://business.fiu.edu/chapman/master_of_science_in_hrm.cfm	Florida International University

A nivel europeo hay una variedad considerable de másters 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 y la Università de Bocconi en Milán (ver Tabla 6).



Tabla 6: Principales másteres en recursos humanos ofertados en Europa

Titulación	Universidad
MSc Human Resource Management http://www.lse.ac.uk/resources/graduateProspectus2009/taughtProgrammes/MScHumanResourceManagement.htm	London School of Economics
Executive Masters in International Human Resource Management http://www.som.cranfield.ac.uk/som/p638/Programmes-and-Executive-Development/MSc/International-Human-Resource-Management	Cranfield University
MSc Human Resource Development http://prospectus.lsbu.ac.uk/courses/course.php?UCASCode=unknown&CourseID=9415	London South Bank University
MSc Human Resource Management and Organizational Analysis http://www.kcl.ac.uk/gsp09/programme/315	The King's College London
MSc in Human Resource Studies http://www.tilburguniversity.nl/prospectivestudents/masters/programmes/fsw/hrs/	Tilburg University
Master Universitario Organizzazione e Personale http://www.unibocconi.it/	Università Bocconi
MSc in Human Resource http://www.ceram.edu/index.php/Masters-of-Science/Msc-Human-resources/Program-introduction.html	CERAM Grande École

Finalmente, hay que señalar que en el contexto nacional existen variedad de estudios de postgrado (tanto máster como doctorado) sobre dirección de recursos humanos. Por tratarse de un sector con gran potencial existe una variada oferta educativa al respecto; sin embargo, son pocos los centros que proporcionan estudios con relevancia y prestigio académico. En concreto, escasea la oferta educativa oficial centrada en recursos humanos, y mucho más la que se centra en la gestión y la dirección estratégica de recursos humanos. Antes bien, un número considerable de programas oficiales que se imparten en España (y la mayoría de los que se imparten en las grandes universidades públicas de Madrid) 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.

2.2 Descripción de los procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

Procedimientos de consulta internos:

El Plan de Estudios se ha elaborado adaptando el anterior del Título Propio de Máster en Dirección de Recursos Humanos, el cual lleva funcionando desde el curso 2001/2002. El programa se elaboró utilizando como referencia los programas de los Masters en recursos humanos de los departamentos más destacados a nivel internacional, que se recogen en las Tablas 5 y 6. Para ello el director del programa, Profesor Jaime Bonache, elaboró un informe previo que se distribuyó entre los miembros de la sección departamental de organización de empresas y fue discutido en el consejo de la sección departamental. Desde entonces el programa se ha revisado de forma periódica siguiendo el mismo procedimiento. La última revisión sustancial se hizo en el año 2012. El plan de estudios presentado en esta memoria se basa esencialmente en la revisión del año 2012.



Para la realización del presente plan de estudios se constituyó una comisión formada por expertos del área. El profesor Jaime Bonache se encargó del área de Estrategia de Recursos Humanos, el profesor Fernando Muñoz del área de Gestión Funcional, la profesora Celia Zárraga del área de Métodos de Investigación en Recursos Humanos, y la profesora Belén Usero de Fundamentos Humanos y Sociales en la Dirección de Personas. Estos profesores elevaron un informe en el que se proponían los contenidos y su articulación en asignaturas. Este informe fue la base que se presentó para su discusión a:

- Dirección del Máster Universitario en Derecho Privado
- Dirección del Máster Europeo en Política y Sociedad
- Dirección del Instituto de Iniciativas Empresariales y Empresa Familiar “Conde de Campomanes”
- Dirección de la Sección Departamental de Organización de Empresas de Getafe
- De acuerdo con los procesos de aprobación de planes de estudio previstos en la normativa propia de la Universidad Carlos III la propuesta del Máster en Dirección de Recursos Humanos/Master in Human Resources Management ha sido sometida a información pública de la comunidad universitaria por el plazo de un mes, desde 9 de noviembre de 2012 al 10 de diciembre de 2012, así como a información de los miembros del Consejo de Gobierno de la Universidad con carácter previo a su aprobación por este órgano.

Debido a la solera del máster que presentamos los cambios sugeridos en este proceso fueron pequeños. Todos se refirieron a actualizaciones particulares de los contenidos de las materias que formaban el máster y al tipo de asignaturas optativas que pudieran ofrecerse, así como a la necesidad de incluir alguna asignatura adicional en el primer semestre (i.e. Contabilidad). Para su actualización, la dirección del master abrió una consulta entre los docentes del máster y la dirección de la sección departamental.

Procedimientos de consulta externos

Existen diversos referentes europeos, correspondientes a universidades de prestigio, que ofrecen títulos

similares al título de Máster en dirección de recursos humanos, como es el *Executive Masters in International Human Resource Management* (ofrecido por la Universidad de Cranfield, Reino Unido), así como el *Advanced HR Business Partner Programme* (ofrecido por la Henley Business School de la Universidad de Cranfield, Reino Unido). Sus programas aglutinan asignaturas muy similares a las ofrecidas en el máster presentado.

Para la realización del plan de estudios que se adjunta a la propuesta actual contamos con la participación de los profesores Chris Brewster (Henley Management College, Inglaterra), Paula Caligiuri (Rutgers University, New Jersey, USA), Michael Dickmann (Cranfield University, Inglaterra), Juan Sanchez (Florida International University, USA), y Blanca Gómez (Directora de recursos humanos de Microsoft, España). Todos ellos han visitado la sección departamental de organización de empresas de la universidad Carlos III en los últimos meses teniendo contacto directo con el programa. A todos ellos se les pidió su opinión sobre los contenidos que habíamos incluido en nuestro plan de estudios en sus áreas de especialización, así como consideraciones generales sobre la organización del máster. Para facilitar su tarea asesora se les facilitó un documento resumen del programa del máster. Sus recomendaciones se tradujeron en ligeras modificaciones de los temas incluidos en las distintas materias junto a consideraciones generales sobre el tipo de materias que se deberían incluir en la oferta de materias optativas.

El plan de estudios presentado en este informe es el resultado de este doble proceso de consultas internas y externas. A continuación se describen las modificaciones más relevantes que resultaron de las consultas:



- Se reforzaron aquellos aspectos del plan de estudios más orientados a la capacitación profesional de los egresados. Así, se introdujeron las prácticas profesionales (internship) y una materia obligatoria de seminarios profesionales.
- Se reforzó el carácter aplicado de las materias de gestión y liderazgo de personas, procediéndose a incluir la materia optativa “Habilidades directivas”.
- Se incrementó la oferta de optatividad del programa.
- Se introdujeron las materias optativas “Emprendimiento y recursos humanos” y “Responsabilidad social corporativa”.
- Se revisaron la metodología y los contenidos de las materias del área de gestión funcional.

2.3 Diferenciación de títulos dentro de la misma Universidad

Diferencias en el perfil de los distintos egresados y divergencias en los contenidos y en su profundización y tratamiento entre uno y otro.

No hay ningún máster especializado en dirección de recursos humanos en la Universidad Carlos III de Madrid, una titulación que como se ve en las tablas 5 y 6, se oferta en muchas universidades de reconocido prestigio.



3. COMPETENCIAS

3.1 Competencias

Competencias Básicas (CB 6 hasta CB 10) incluidas en el anexo I, apartado 3.3 del RD 861/2010

“Se garantizarán, como mínimo las siguientes competencias básicas, en el caso del Máster, y aquellas otras que figuren en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, MECES.”

- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CB6).
- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio (CB7).
- 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 (CB8).
- 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 (CB9).
- 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 (CB10).

Competencias o Generales (CG Nº)

Los alumnos también desarrollarán competencias generales en:

- Capacidad para demostrar un conocimiento sistemático del campo de la dirección estratégica de recursos humanos y dominar las habilidades y los métodos de investigación aplicados en dicho campo (CG1)
- Capacidad de llevar a cabo un análisis, evaluación y síntesis críticas de conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos (CG2)
- Poder comunicar con los compañeros, la comunidad académica, y la sociedad en general aspectos de su área de especialización en la gestión de recursos humanos (CG3)
- Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos y para la resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos relacionados con el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos (CG4)
- Capacidad de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de información sobre la estrategia empresarial vinculados a la aplicación en la estrategia de la función de recursos humanos (CG5)
- Capacidad de comunicar conocimientos, razonamientos teóricos y conclusiones a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades (CG6)



Competencias Específicas (CE Nº)

El programa de Máster ha sido diseñado para que el estudiante desarrolle conocimientos, habilidades y destrezas tanto académicas como profesionales que le capaciten para un efectivo desempeño en su trayectoria profesional futura. Las competencias específicas que se pretende que los alumnos adquieran con este Máster hacen referencia a las siete áreas de conocimiento tal y como se definen en el programa académico (ver apartado 5). Se detallan a continuación:

- Capacidad para identificar problemas relevantes relacionados con la dirección estratégica de recursos humanos (CE 1.1)
- Capacidad para la planificación, organización, dirección y control de los sistemas y políticas de recursos humanos, en un marco que garantice la competitividad empresarial, la máxima capacitación y despliegue del potencial de las personas, y la salvaguarda de los derechos de los diversos agentes involucrados (CE 1.2)
- Capacidad para comprender, dominar, y aplicar las teorías relevantes en el campo de la dirección estratégica de recursos humanos y aplicarlas al estudio de problemas concretos relacionados con este campo de estudio (CE 1.3)
- Capacidad para concebir, diseñar, e llevar a cabo un estudio de investigación en gestión de recursos humanos acorde a los principios substantivos de la investigación académica (CE 1.4)
- Capacidad creativa y desarrollo de la imaginación en el ámbito de la dirección estratégica de recursos humanos, las políticas de gestión y desarrollo de personas, y la gestión internacional de recursos humanos (CE 1.5)
- Capacidad para buscar información relevante, tanto cualitativa como cuantitativa, para el estudio de los problemas relacionados con la gestión de recursos humanos (CE 1.6)
- Capacidad para la evaluación, optimización y confrontación del derecho del trabajo y la legislación laboral para la toma de decisiones en gestión de personas (CE 2.1)
- Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales (CE 2.2)
- Capacidad de adaptación a la evolución de los principios y políticas en el ámbito de la gestión de la diversidad (CE 2.3)
- Demostrar la comprensión de las implicaciones de que las organizaciones no son independientes de los contextos legales-institucionales (CE 2.4)
- Capacidad de analizar y comprender el proceso de la toma de decisiones respecto a las políticas de recursos humanos (CE 3.1)
- Capacidad para diseñar y gestionar procedimientos de experimentación en el ámbito del desarrollo de recursos humanos (CE 3.2)
- Capacidad para aplicar métodos analíticos y numéricos para el análisis de problemas en los ámbitos de las políticas de gestión de recursos humanos (CE 3.3)
- Capacidad para la realización de estudios de impacto de los diversos entornos globales en la puesta en marcha de proyectos de internacionalización de la gestión de recursos humanos (CE 4.1)
- Capacidad de realizar una aportación científica a través de un proyecto de investigación original con el que contribuir al conocimiento sobre gestión estratégica de recursos humanos, con el fin último de ser publicado en una revista nacional o internacional con revisión anónima (CE 5.1)
- Organizar, planificar y gestionar la información requerida para un proyecto de máster en recursos humanos (dirección estratégica, gestión de políticas, o dirección internacional) (CE 5.2)



4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 Sistemas de Información previa a la Matriculación

Cada máster dispone de un espacio web con información específica sobre el programa: el perfil de ingreso (descrito en el punto 4.2 de la memoria de verificación), los requisitos de admisión, el plan de estudios, los objetivos, y otras informaciones especialmente orientadas a las necesidades de los futuros estudiantes, incluidos los procesos de admisión y matriculación. Las páginas web de la Universidad Carlos III funcionan bajo el gestor de contenidos "oracle portal", lo que permite una fácil modificación, evita enlaces perdidos y ofrece un entorno uniforme en todas las páginas al nivel doble A de acuerdo con las Pautas de Accesibilidad de Contenidos Web, publicadas en mayo de 1999 por el grupo de trabajo WAI, perteneciente al W3C (World Wide Web Consortium). Esta información se puede encontrar en la siguiente dirección:

<http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/PortadaMiniSiteB/1371207438756/Masteres>

La Universidad participa en diversas ferias educativas dentro y fuera de España, de acuerdo con las directrices del Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria y del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y realiza diferentes campañas de difusión de sus estudios en los medios de comunicación y redes sociales. En estas acciones colaboran los servicios universitarios Espacio Estudiantes, Relaciones Internacionales, Servicio de Comunicación y del Servicio de Postgrado.

Existe un servicio general de información y atención a futuros estudiantes de grado y postgrado por teléfono y a través de vía correo electrónico.

<http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/FormularioTextoDosColumnas/1371206610152/>

Además los estudiantes pueden dirigirse a las oficinas de información y atención a estudiantes de postgrado en todos los campus con horario continuado de 9:00 a 18:00 horas.

Todos estos servicios facilitan una información de primer nivel; canalizando las demandas de información especializada, orientación y asesoramiento a la unidad correspondiente: dirección del programa o unidades administrativas de apoyo.



- **Sistemas de información específicos para los estudiantes con discapacidad que acceden a la universidad.**

Los estudiantes con discapacidad reciben atención específica a sus necesidades especiales a través del Programa de Integración de Estudiantes con Discapacidad (PIED) que gestiona el Espacio Estudiantes bajo el impulso del Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria.

Asimismo, estos pueden recibir la atención personal bien de manera presencial, bien por teléfono o correo electrónico. La dirección de este último es: integracion@uc3m.es

La Universidad dispone de información detallada sobre sus recursos y servicios para estudiantes con discapacidad, así como otra de interés para este alumnado (noticias, enlaces, etc.) en las siguientes direcciones de su página web:

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte/discapacidad

o http://www.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte

- **Sistemas de información específicos del Máster.**

Además de los sistemas generales de información previstos para todas las titulaciones y estudios de la Universidad Carlos III de Madrid, se habilitará un espacio web con información específica sobre el programa y requisitos de admisión del Máster.

También se habilitará una dirección de correo electrónico a la que dirigir las dudas y consultas.

La información previa a la matriculación también se suministrará a través de cuentas propias en redes sociales como Facebook y Twitter.

4.2 Requisitos de acceso y criterios de admisión

*Acceso:

Para iniciar el proceso de admisión en el Máster, el candidato debe haber obtenido un título universitario superior (español o extranjero), es decir, ser Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, o tener el título de Grado, o bien estar cursando el último año de la titulación, en cuyo caso la admisión queda condicionada a la finalización de la misma.

Dado que gran parte de las clases se imparten en inglés, se requiere el dominio de este idioma, que podrá ser acreditado de acuerdo con los estándares de la London South Bank University. En concreto, el candidato ha de certificar ciertos niveles de idioma inglés, a través de la superación de los exámenes de *TOEFL*, *British Council International English Language Testing System* (IELTS), Universidad Carlos III de Madrid *English Certificate*, o el *Cambridge ESOL*. Como directriz general, se exigen las siguientes puntuaciones mínimas: *IELTS* 6.5, *TOEFL* 580 (escrito), 237 (ordenador) ó 90 (internet), *Cambridge Overseas Certificate English* notas 1 a 6, ó *Common on European Framework (Languages)*: nivel C1. Además, se podrá comprobar el nivel de inglés del candidato por medio de una entrevista personal.



Resulta aconsejable una dedicación exclusiva al programa, aún cuando un porcentaje reducido de alumnos de cada promoción compagina sus estudios con algún tipo de trabajo.

***Perfil de Ingreso:**

La realización previa de una Licenciatura en Economía o en Administración y Dirección de Empresas no constituye un requisito imprescindible para seguir el programa. La experiencia acumulada en las 11 ediciones anteriores del Máster muestra excelentes resultados con alumnos provenientes de titulaciones tales como Ingenierías, Geografía, Derecho, Física, etc.

El perfil de ingreso recomendado es una persona con las siguientes características:

1. Talento para el análisis pluridisciplinar propio de la gestión de recursos humanos.
2. Orientación a las personas y e interés por las distintas funciones organizativas.
3. Pasión por el trabajo bien hecho.
4. Disposición a la movilidad geográfica, nacional e internacional.
5. Facilidad para la comunicación, y dominio del inglés (*ver acceso*).

El primer punto refleja el objetivo del máster de formar profesionales con una visión compleja y capaces de realizar un análisis múltiple (psicológico, económico, jurídico, etc.) de la gestión de personas en las organizaciones. El segundo punto es importante para que se pueda realizar eficazmente la tarea de apoyo (en la que consiste la función de personal) a las distintas áreas funcionales de la empresa. El tercer punto es imprescindible para el éxito como profesional. El cuarto punto es coherente con la demanda actual de las empresas. El último punto obedece a la preponderancia que tiene la comunicación en el profesional de recursos humanos y al hecho de que la lengua estándar de la comunidad empresarial (y de impartición del master) es el inglés.

***Admisión:**

La admisión al programa la realiza la dirección del Máster basándose en:

- Expediente académico, 25%
- Currículum vitae, 25%,
- Cartas de presentación, 25%,
- Entrevista personal con al menos uno de los miembros del comité de dirección, 25%

4.3 Apoyo y orientación a estudiantes, una vez matriculados

La Universidad Carlos III de Madrid realiza un acto de bienvenida dirigido a los estudiantes de nuevo ingreso en los másteres universitarios en el que se realiza una presentación de la universidad y de los estudios de postgrado, realizándose visitas guiadas por los campus universitarios.

Los Directores Académicos de los másteres con el apoyo del personal del Centro de Ampliación de Estudios, realizan diversas acciones informativas específicas para cada programa sobre las características de los mismos por una parte, y por otro lado sobre los servicios de apoyo directo a la docencia (bibliotecas, aulas informáticas, etc.) y el resto de servicios que la universidad pone a disposición de los estudiantes: deporte, cultura, alojamientos, etc.

La universidad cuenta además con los siguientes servicios específicos de apoyo y orientación a los estudiantes:



Orientación psicopedagógica - asesoría de técnicas de estudio: Existe un servicio de atención personalizada al estudiante con el objetivo de optimizar sus hábitos y técnicas de estudio y por tanto su rendimiento académico

Programa de Mejora Personal: cursos de formación y/o talleres grupales con diferentes temáticas psicosociales. Se pretende contribuir a la mejora y al desarrollo personal del individuo, incrementando sus potencialidades y en última instancia su grado de bienestar. El abanico de cursos contiene entre otros: "Psicología y desarrollo personal", " Argumentar, debatir y convencer", "Educación, aprendizaje y modificación de conducta", "Creatividad y solución de problemas", "Técnicas de autoayuda", "Taller de autoestima", "Habilidades sociales", "Entrenamiento en relajación", "Trabajo en equipo", "Gestión del tiempo", "Comunicación eficaz", "Hablar en público", "Técnicas para superar el miedo y la ansiedad".

Orientación psicológica - terapia individual: tratamiento clínico de los diferentes problemas y trastornos psicológicos (principalmente trastornos del estado de ánimo, ansiedad, pequeñas obsesiones, afrontamiento de pérdidas, falta de habilidades sociales, problemas de relación, etc.).

Prevención Psico-educativa: este programa tiene por objetivo el desarrollo y difusión de materiales informativos (folletos y Web) con carácter preventivo y educativo. (Ej. Ansiedad para hablar en público, consejos para el estudio, gestión del tiempo, depresión, estrés, relación de pareja, superando las rupturas, trastornos de la alimentación, consumo y abuso de sustancias, mejorando la autoestima, sexualidad, etc.). El objetivo es facilitar la detección precoz de los trastornos, prevenirlos, acercar la psicología a la comunidad universitaria y motivar hacia la petición de ayuda.

Una vez matriculados los estudiantes obtienen su cuenta de correo electrónico y pueden acceder a la Secretaría virtual de estudiantes de postgrado con información académica específica sobre diferentes trámites y procesos académicos e información personalizada sobre horarios, calificaciones, situación de la beca, etc.

Oficinas de Postgrado. A través de los servicios del Centro de Ampliación de Estudios, se atienden las necesidades de los estudiantes, de modo telefónico, por correo electrónico info.postgrado@uc3m.es o presencialmente en las Oficinas de Postgrado de los Campus. Además resuelven los trámites administrativos relacionados con su vida académica (matrícula, becas, certificados, se informa y orienta sobre todos los procesos relacionados con los estudios del Máster (horarios, becas, calendario de exámenes, etc.)

Los estudiantes tienen acceso al portal virtual de apoyo a la docencia para las asignaturas matriculadas: programas, materiales docentes, contacto con los profesores, etc...

Existen tutorías realizadas por los profesores de las distintas asignaturas. Los profesores deben publicar en la herramienta virtual de soporte a la docencia los horarios semanales de atención a los estudiantes.

Finalmente, a través de la Fundación UC3M (Servicio de Orientación y Planificación Profesional) se prestan diferentes servicios orientados y se realizan acciones orientadas para la inserción laboral y profesional de los estudiantes.

Apoyo y orientación específicos para los estudiantes con discapacidad que acceden a la universidad.



Sistemas de acogida

Comunicación mediante correo electrónico con todos los estudiantes matriculados con exención de tasas por discapacidad: información y oferta de los servicios PIED. Envío periódico (correo electrónico) de informaciones específicas de interés: convocatorias, becas, actividades, etc.

Reunión informativa en cada Campus.

Entrevista personal: información de recursos y servicios y valoración de necesidades (elaboración de plan personalizado de apoyo)

Sistemas de apoyo y orientación

Existe un plan personalizado de apoyo para la atención a las necesidades especiales del estudiante, en coordinación con responsables académicos, los docentes y los servicios universitarios. Los apoyos específicos y adaptaciones más comunes que se realizan son:

Asesoramiento para la realización de matrícula: cupo de reserva, prioridad en asignaturas optativas, orientación para la selección y organización de asignaturas, etc.

Adaptaciones curriculares: necesidades específicas en el proceso de aprendizaje (relación y comunicación profesor-alumno, acceso a apuntes o materiales didácticos, participación en las clases, etc.), necesidades específicas en trabajos y pruebas de conocimiento, adaptaciones en el programa y/o actividades de las asignaturas, etc.

Apoyo al estudio: profesor-tutor, apoyo humano (toma de apuntes, desplazamientos...), adaptación de materiales de estudio, préstamo de ayudas técnicas, recursos informáticos específicos, servicios especiales en Bibliotecas (atención personalizada, ampliación plazos de préstamo...), ayudas económicas, etc.

Accesibilidad-adaptaciones en aulas y Campus: adaptaciones de mobiliario, reserva de sitio en aulas, reserva de taquillas, plaza de aparcamiento, habitaciones adaptadas en Residencias de Estudiantes, etc.

Adaptaciones para la participación en actividades socioculturales y deportivas.

4.4 Sistema de Transferencia y reconocimiento de créditos (En ningún caso se podrá reconocer el TFM)

La Universidad Carlos III de Madrid ha implantado los procedimientos de transferencia y reconocimiento de créditos adaptados a lo dispuesto en el Real Decreto 1393/2007.

http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/secret_general/normativa/estudiantes/estudios_grado/reconocimientoyconvalidacion.pdf

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

a. El estudiante debe solicitar el reconocimiento de créditos acompañando la documentación acreditativa de las asignaturas superadas y los programas oficiales de las mismas. En el supuesto de que solicitara el reconocimiento de determinada experiencia profesional en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá presentar un certificado de las entidades en las que hubiera realizado



su actividad profesional en el que se especifiquen de las actividades laborales desarrolladas con indicación de la fecha de inicio y finalización de las mismas

b. Resolución motivada del Director del Máster que evaluará la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias superadas en estudios oficiales de postgrado, los adquiridos en las actividades laborales o profesionales desarrolladas por el solicitante o en asignaturas superadas en estudios no oficiales, y los previstos en el plan de estudios El Director del Máster podrá recabar el asesoramiento de la Comisión Académica del Máster o del Departamento que tenga asignada la docencia de la asignatura cuyo reconocimiento se solicita,

c. Incorporación de la asignatura reconocida al expediente del estudiante con la calificación obtenida en el Centro de procedencia salvo que se trate de asignaturas superadas en másteres no oficiales o de experiencia profesional, para las que no se incorporará calificación alguna figurando en el expediente como reconocidas.

PROCEDIMIENTO DE TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Los créditos cursados en enseñanzas que no hayan conducido a la obtención de un título oficial se transferirán al expediente académico del alumno, que deberá solicitarlo adjuntando el correspondiente certificado académico y documento en el que se acredite que no ha finalizado los estudios cuya transferencia solicita.

Dichos créditos se transfieren al expediente académico previa resolución de la Dirección del programa.

Sistema de transferencia y reconocimiento de créditos		
Concepto	Mínimo	Máximo
Reconocimiento de créditos cursados en enseñanzas superiores oficiales no universitarias	0	0
Reconocimiento de créditos cursados en títulos propios	0	70%
Reconocimiento de créditos cursados por acreditación de experiencia laboral y profesional	0	0%



TABLA DE EQUIVALENCIAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS PROCEDENTES DEL TÍTULO PROPIO A EXTINGUIR

TÍTULO PROPIO A EXTINGUIR: MÁSTER EN					NUEVO TÍTULO OFICIAL MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS/MASTER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT				
Asignatura	EC TS	Ti-po	Cur so	Ctr	Asignatura	EC TS	Ti-po	Cur so	Ctr
Estrategias de recursos humanos (HR strategies)	6	OB	1	2	Gestión y liderazgo de personas (Managing and leading people)	6	OB	1	1
Dirección estratégica (Strategic management)	3	OB	1	1	Dirección estratégica (Strategic management)	3	OB	1	1
Comportamiento organizativo (Organizational behaviour)	3	OB	1	1	Comportamiento organizativo (Organizational behaviour)	3	OB	1	1
Recursos humanos comparados (Comparative HR)	4	OB	1	2	Recursos humanos comparados (Comparative HR)	3	OB	1	1
Dirección financiera (Financial management)	3	OB	1	1	Dirección financiera (Financial management)	3	OB	1	1
Marketing	3	OB	1	1	Dirección comercial (Commercial management)	3	OB	1	1
Dirección de producción (Production management)	3	OB	1	1	Dirección de producción (Production management)	3	OB	1	1
Control de gestión (Management Control)	3	OB	1	1	Contabilidad (Accounting)	3	OB	1	1
Temas de investigación en recursos humanos (Research in People Management)	3	OB	1	2	Métodos y temas de investigación en recursos humanos (Research methods and Topics in human resources)	3	OB	1	2
Reclutamiento y selección (HR recruitment and development)	3	OB	1	2	Selección y desarrollo (Selection and development)	3	OB	1	2
Seminarios profesionales (Professional seminars)	3	OB	1	2	Seminarios profesionales (Professional seminars)	3	OB	1	2
Entorno legal y derecho del trabajo (Legal environment and labor law)	3	OB	1	2	Derecho del trabajo y legislación laboral (Labour Law)	3	OP	1	2
Administración de recursos humanos (HR Administration)	3	OB	1	1	Administración de recursos humanos en España (HR Administration in Spain)	3	OP	1	2
Dirección internacional de recursos humanos (International HRM)	3	OB	1	1	Dirección global de personas (Global People Management)	3	OP	1	2
Habilidades directivas (Managing skills)	3	OB	1	1	Habilidades directivas (Managing skills)	3	OP	1	2
Emprendimiento (Entrepreneurship)	3	OB	1	2	Emprendimiento y recursos humanos (Entrepreneurship and human resources)	3	OP	1	2
Tesina fin de máster (Final thesis dissertation)	6	OB	1	2	No reconocible				



Toma de decisiones (Decision Making)	3	OB	1	1	No reconocible				
Effective Presentations (Habilidades de presentación)	2	OB	1	1	No reconocible				
Managing internal and external customers (Gestión de clients internos y externos)	3	OB	1	2	No reconocible				
Measuring HR Effectiveness (Midiendo la efectividad de los recursos humanos)	3	OB	1	2	No reconocible				
Managing Compensation and performance (Retribución y desarrollo)	5	OB	1	2	No reconocible				
Coaching and executive skills (Coaching y habilidades directivas)	6	OB	1	2	No reconocible				
Intership (Prácticas en empresa)	6	OB	1	2	No reconocible				
Diseño de puestos de trabajo y planificación de recursos humanos (Work design and HR Planning)	4	OB	1	2	No reconocible				

A) DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO PROPIO

Denominación del Título propio: Máster Dirección de Recursos Humanos
Universidad y Centro: Universidad Carlos III de Madrid, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas
Modalidades de enseñanzas en la que se impartió el Título propio: Presencial
Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas y estudiantes finalmente Matriculados en el curso anterior (2012/2013): 30 y 19
Número de créditos y duración de la enseñanza: 60 créditos, un curso académico
Ediciones del Título propio a reconocer: dos (curso 2012/2013 y 2013/2014).

B) OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS DEL TÍTULO PROPIO QUE SE EXTINGUE

El nuevo Máster Oficial se elaboró sobre el Máster Propio, manteniendo la orientación y competencias por asignatura, si bien cambiando el idioma de impartición. 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 deseen orientar su actividad profesional en la dirección de Recursos Humanos.

Con este título, se pretende formar a profesionales de recursos humanos capaces de trabajar en la dirección de los recursos humanos en entidades públicas o privadas y en entornos internacionales. En concreto, se adquirirán los conocimientos y herramientas necesarios en temas relacionados con la dirección estratégica de recursos humanos, la dirección internacional de personas, la administración y gestión de las políticas



específicas de recursos humanos, y, en general, con la dirección de empresas relacionada con el área de los recursos humanos.

El programa del título propio está configurado en cinco áreas:

- Fundamentos de gestión de personas: estrategias de recursos humanos, comportamiento organizativo, administración de recursos humanos, temas de investigación en recursos humanos, recursos humanos comparados, dirección internacional de recursos humanos
- Áreas contextuales influyentes en los recursos humanos: dirección estratégica, entorno legal y derecho del trabajo, gestión de colaboradores y clientes.
- Áreas funcionales de la empresa: marketing, dirección financiera, dirección de la producción, control de gestión.
- Actividades específicas de recursos humanos: diseño de puestos de trabajo y planificación de recursos humanos, reclutamiento y selección, retribución y desarrollo,
- Habilidades de dirección: toma de decisiones, coaching y habilidades directivas, habilidades de presentación, habilidades directivas, midiendo la efectividad de los recursos humanos, seminarios profesionales, emprendimiento

Se ofrece un programa de estudios completo, en el que destacan los siguientes objetivos y competencias específicos, entre otros:

- Reconocer y elegir las formas de retribución que mejor se adecuen a la empresa, así como el modo de implantarlas y gestionarlas.
- Analizar los procesos estratégicos según los cuales las organizaciones diseñan e implementan sus sistemas de gestión y evaluación del desempeño (análisis estratégico del diseño, desarrollo, implementación y seguimiento de los resultados).
- Alinear la estrategia, estructura y cultura organizativa con la gestión del desempeño para contribuir al éxito sostenible
- Aplicar técnicas de negociación útiles para el día a día de la gestión de la plantilla de la empresa
- Comprender los sistemas de relaciones laborales y su gestión en España, Europa, América Latina y Estados Unidos
- Entender el marco jurídico de las principales decisiones que se toman en el ámbito de los recursos humanos, así como los límites al poder de dirección de la empresa y las responsabilidades que pueden derivarse para ésta, a tenor de las leyes laborales vigentes.
- Aprender a gestionar personas en entornos de servicio, bien sean empresas (u organizaciones de otra índole) de servicios propiamente dichas, o bien industriales, siempre que haya una clara orientación estratégica al servicio como elemento diferenciador.
- Aprender a comunicarse con todos los agentes de la estructura organizativa, poniendo en práctica diversas situaciones y reflexionando sobre su propio comportamiento en lo relativo al aprendizaje experiencial
- Aprender a gestionar las variables más relevantes a partir de importantes cambios de volumen en las plantillas, con el fin de que dichos cambios no mermen el trabajo que a nivel estratégico de recursos humanos se hubiera venido realizando.



- Entender los problemas, las prácticas y los procedimientos de la selección de personal en las organizaciones desde un punto de vista estratégico.
- Conocer las variables clave para la elaboración de la información de gestión económica en el área de recursos humanos analizando la interrelación con la estrategia global de la empresa



5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 Descripción general del plan de estudios.

a) Descripción general del plan de estudios

El plan de estudios se asienta sobre un módulo común de formación general obligatoria de 42 ECTS, incluyendo un trabajo fin de máster de 12 ECTS. Además, la formación optativa comprende 6 créditos ECTS, a escoger por el estudiante de entre una oferta de 18 créditos optativos.

A continuación se incluye la estructura del plan de estudios por módulos y materias y la organización temporal de los estudios.



Descripción general del plan de estudios

MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	ECTS	SEMESTRE
FORMACIÓN GENERAL OBLIGATORIA	LA ESTRATEGIA DE LOS RECURSOS HUMANOS (<i>HR strategy</i>)	Gestión y liderazgo de personas (<i>Managing and leading people</i>)	6	1
		Dirección estratégica (<i>Strategic management</i>)	3	1
		Dirección internacional de empresas (<i>International management</i>)	3	1
		Selección y desarrollo (<i>Selection and development</i>)	3	2
		Gestionando actitudes laborales y comportamiento (<i>Managing Employee Attitudes and Behavior</i>)	3	2
		TOTAL MATERIA	18	
	FUNDAMENTOS HUMANOS Y SOCIALES EN LA DIRECCIÓN DE PERSONAS (<i>Human and social fundamentals in human resource management</i>)	Comportamiento organizativo (<i>Organizational behaviour</i>)	3	1
		Recursos humanos comparados (<i>Comparative HR</i>)	3	1
		TOTAL MATERIA	6	
	GESTIÓN FUNCIONAL (<i>Business Management</i>)	Dirección financiera (<i>Financial management</i>)	3	1
		Dirección comercial (<i>Commercial management</i>)	3	1
		Dirección de producción (<i>Production management</i>)	3	1
		Contabilidad (<i>Accounting</i>)	3	1
		TOTAL MATERIA	12	
	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS HUMANOS (<i>Research methods in human resources</i>)	Métodos y temas de investigación en recursos humanos (<i>Research methods and Topics in human resources</i>)	3	2
		Seminarios profesionales (<i>Professional seminars</i>)	3	2
		TOTAL MATERIA	6	
	TOTAL MÓDULO		42	



MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	ECTS	SEMESTRE	
OPTATIVO	DERECHO DEL TRABAJO (Labour Law)	Derecho del trabajo y legislación laboral (Labour Law)	3	2	
		Administración de recursos humanos en España (HR Administration in Spain)	3	2	
		TOTAL MATERIA	6		
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (Talent Management)	Dirección global de personas (Global People Management)	3	2	
		Habilidades directivas (Managing skills)	3	2	
		TOTAL MATERIA	6		
	RRHH Y SU ENTORNO (Human resources and their environment)	Emprendimiento y recursos humanos (Entrepreneurship and human resources)	3	2	
		Responsabilidad social corporativa (Social Corporate Responsibility)	3	2	
		TOTAL MATERIA	6		
	TOTAL MÓDULO (el estudiante debe superar 6 créditos)			18	
	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo fin de Máster	Trabajo fin de máster (Final Master's Project)	12	
TOTAL MATERIA		12			
TOTAL MÓDULO		12			
CRÉDITOS TOTALES			60		



ORGANIZACIÓN TEMPORAL DE LOS ESTUDIOS

Por materias

PRIMER SEMESTRE			SEGUNDO SEMESTRE		
MATERIA	CARÁCTER	ECTS	MATERIA	CARÁCTER	ECTS
LA ESTRATEGIA DE LOS RECURSOS HUMANOS (<i>HR strategy</i>)	Oblig.	12	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS HUMANOS (<i>Research methods in human resources</i>)	Oblig.	6
FUNDAMENTOS HUMANOS Y SOCIALES EN LA DIRECCIÓN DE PERSONAS (<i>Human and social fundamentals in human resource management</i>)	Oblig.	6	LA ESTRATEGIA DE LOS RECURSOS HUMANOS (<i>HR strategy</i>)	Oblig.	6
GESTIÓN FUNCIONAL (<i>Business Management</i>)	Oblig.	12			
ECTS		30	ECTS		12
MATERIAS OPTATIVAS (SEGUNDO SEMESTRE)					
DERECHO DEL TRABAJO (<i>Labour Law</i>)					6
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (<i>Talent Management</i>)					6
RRHH Y SU ENTORNO (<i>Human resources and their environment</i>)					6
ECTS OPTATIVOS					6
TRABAJO FIN DE MÁSTER (SEGUNDO SEMESTRE)					
TRABAJO FIN DE MÁSTER (<i>Final Master's Project</i>)					12
ECTS TFM					12
CRÉDITOS TOTALES					60



Por asignaturas

<u>PRIMER SEMESTRE</u>		
ASIGNATURA	CARÁCTER	ECTS
Gestión y liderazgo de personas <i>(Managing and leading people)</i>	Oblig.	6
Dirección estratégica <i>(Strategic management)</i>	Oblig.	3
Dirección internacional de empresas <i>(International Management)</i>	Oblig.	3
Comportamiento organizativo <i>(Organizational behaviour)</i>	Oblig.	3
Recursos humanos comparados <i>(Comparative HR)</i>	Oblig.	3
Dirección financiera <i>(Financial management)</i>	Oblig.	3
Dirección comercial <i>(Commercial management)</i>	Oblig.	3
Dirección de producción <i>(Production management)</i>	Oblig.	3
Contabilidad <i>(Accounting)</i>	Oblig.	3
ECTS PRIMER SEMESTRE		30
<u>SEGUNDO SEMESTRE</u>		
ASIGNATURAS OBLIGATORIAS (total 12 ECTS)	CARÁCTER	ECTS
Métodos y temas de investigación en recursos humanos <i>(Research methods and topics in HR)</i>	Oblig.	3
Seminarios profesionales <i>(Professional seminars)</i>	Oblig.	3
Selección y desarrollo <i>(Selection and development)</i>	Oblig.	3
Gestionando actitudes laborales y comportamiento <i>(Managing Employee Attitudes and Behavior)</i>	Oblig.	3
TRABAJO FIN DE MÁSTER (12ECTS)	CARÁCTER	ECTS
Trabajo fin de máster <i>(Final Master's Project)</i>	TFM	12
ASIGNATURAS OPTATIVAS (A ELEGIR 6 ECTS)		ECTS
Derecho del trabajo y legislación laboral <i>(Labour Law)</i>		3
Administración de recursos humanos <i>(HR Administration)</i>		3
Dirección global de personas <i>(Global People Management)</i>		3
Habilidades directivas <i>(Managing skills)</i>		3
Emprendimiento y recursos humanos <i>(Entrepreneurship and human resources)</i>		3
Responsabilidad social corporativa <i>(Social Corporate Responsibility)</i>		3
ECTS SEGUNDO SEMESTRE		18
CRÉDITOS TOTALES		60

El Máster, en el curso académico 2013/14, ofrece a los estudiantes dos modalidades:



- OPCION A: ÍNTEGRO EN MADRID. La formación se desarrolla íntegramente en la Universidad Carlos III de Madrid.

- OPCION B: MADRID y LONDRES. La formación se imparte en dos ciudades, Madrid y Londres. El primer semestre se desarrolla en la Universidad Carlos III de Madrid (septiembre 2013 – enero 2014) y el segundo semestre en la London South Bank University (febrero 2014 – junio 2014).

La fecha límite de entrega de trabajo fin de Máster es el 30 de Noviembre de 2014.

La estructura de fechas se actualizará anualmente, manteniendo el mismo formato de semestres.

Independientemente de qué opción elijan y, consiguientemente, de dónde realicen el Máster, los alumnos obtendrán el mismo título. Al no tratarse de un título conjunto, la estancia en Inglaterra para los alumnos que elijan la Opción B únicamente se podrá reflejar en el SET como estancia de movilidad.

A continuación se presenta la tabla de equivalencias de las asignaturas que los alumnos cursarán en el segundo semestre en Londres para poder otorgarles el título de Máster en la Universidad Carlos III de Madrid.

TABLA DE EQUIVALENCIAS PARA CONVALIDAR EL SEGUNDO SEMESTRE EN LONDON SOUTH BANK UNIVERSITY					
ASIGNATURA convalidada en Universidad Carlos III de Madrid	CARACTER	ECTS	ASIGNATURA cursada en London South Bank University	CARACTER	ECTS
Métodos y temas de investigación en recursos humanos (Research methods and topics in HR)	Oblig.	3	Research Methods in HR	Oblig.	12
Seminarios profesionales (Professional seminars)	Oblig.	3			
Selección y desarrollo (Selection and development)	Oblig	3	International People Resourcing	Oblig.	6
Gestionando actitudes laborales y comportamiento (Managing Employee Attitudes and Behavior)	Oblig	3			
Trabajo fin de máster (Final Master's Project)	TFM.	12	Final Master's Project	Oblig.	30
Asignatura optativa I	Optativa	3	Strategic International Human Resources	Oblig.	6
Asignatura optativa II	Optativa	3	International employmen relations	Oblig.	6
ECTS SEGUNDO SEMESTRE		30	ECTS realizados		60



b) Planificación y gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida

Conviene recordar que la Universidad Carlos III de Madrid mantiene Convenios de Intercambio de estudiantes con más de 200 Universidades en 30 países. A su vez, nuestra Universidad es miembro de prestigiosas Organizaciones Internacionales como la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), CINDA (Centro Interuniversitario de Desarrollo) y la Red Iberoamericana de Estudios de Postgrado (REDIBEP). Una parte importante de los estudiantes matriculados en los másteres universitarios de la Universidad Carlos III son estudiantes internacionales.

La dirección del programa junto con la Comisión Académica del Máster serán los encargados de asegurar la adecuación de los convenios de movilidad con los objetivos del título.

Bajo la supervisión de la Dirección del Máster existirá un coordinador/tutor de los estudios en programas de movilidad que orientará los contratos de estudios y realizará el seguimiento de los cambios y del cumplimiento de los mismos.

Las asignaturas incluidas en los contratos de estudios autorizadas por el tutor son objeto de reconocimiento académico incluyéndose en el expediente del alumno.

Los estudiantes de másteres universitarios pueden participar en el programa Erasmus placement reconociéndose la estancia de prácticas en su expediente académico con el carácter previsto en el plan de estudios o como formación complementaria.

Por otro lado, y como elemento muy destacado, el Máster presenta la particularidad de ofrecer la posibilidad de cursar todo un semestre en la Universidad de Londres-South Bank. Existe un convenio que regula las condiciones de colaboración entre ambas instituciones. Los alumnos que elijan la opción Madrid-Londres tendrán una sesión informativa a principios de curso, en la Universidad Carlos III de Madrid, donde se les informará de todos los pasos a seguir para su matriculación en la Universidad de Londres. Asimismo, reciben información sobre los acuerdos que tiene la universidad con diversas residencias en Londres y los trámites que deben realizar (<http://www.lsbu.ac.uk/accommodation/residences.shtml>). En la universidad de Londres cuentan con un tutor de estudios que orientará a los estudiantes y les realizará un seguimiento de sus estudios en dicha universidad.

c) Procedimientos de coordinación docente horizontal y vertical del plan de estudios

MECANISMOS DE COORDINACIÓN DOCENTE

La coordinación docente del Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos/Master in Human Resources Management es responsabilidad del Director del Máster. Corresponde al Director las siguientes actividades:



- Presidir la Comisión Académica de la titulación.
- Vigilar la calidad docente de la titulación.
- Procurar la actualización del plan de estudios para garantizar su adecuación a las necesidades sociales.
- Promover la orientación profesional de los estudiantes.
- Coordinar la elaboración de la Memoria Académica de Titulación.

La Universidad Carlos III de Madrid dispone de un Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC). Dicho sistema ha sido diseñado por la Universidad conforme a los criterios y directrices recogidas en los documentos “Directrices, definición y documentación de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria” y “Guía de Evaluación del diseño del Sistema de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria” proporcionados por la ANECA (Programa AUDIT convocatoria 2007/08), estando este diseño formalmente establecido y públicamente disponible. La ANECA, en febrero de 2009 emitió una valoración POSITIVA del diseño del SGIC-UC3M. Este diseño se ha implantado por primera vez en el curso 2008/09.

Dentro del SGIC de la Universidad Carlos III de Madrid, la Comisión Académica de la Titulación, está definida como el órgano que realiza el seguimiento, analiza, revisa, evalúa la calidad de la titulación y las necesidades de mejora y aprueba la Memoria Académica de Titulación.

*La Comisión Académica del **Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos/Master in Human Resources Management** está formada por el Director del Máster, que preside sus reuniones y por representantes de los Departamentos que imparten docencia en la titulación, así como por los alumnos y por algún representante del personal de administración y servicios vinculado con la titulación si es posible.*

La Comisión Académica del Máster tendrá las siguientes responsabilidades:

- Seleccionar los estudiantes que serán admitidos en el Máster.
- Supervisar el correcto cumplimiento de los objetivos académicos.
- Gestionar todos los aspectos de transferencia y reconocimiento de créditos de acuerdo con la normativa de la Universidad.
- Y en general, gestionar y resolver todos los aspectos asociados con el correcto funcionamiento del Máster.

Además, el Comité Académico del Máster velará por la integración de las enseñanzas, intentando identificar y promover sinergias entre asignaturas, así como promoviendo sistemas de coordinación que garanticen que se evita el solapamiento entre asignaturas y que no se producen lagunas entre las mismas.

5.2 Estructura del plan de estudios

Para la Metodología docente se usarán los siguientes códigos:

- Clase magistral (MD1)
- Clase práctica (MD2)
- Análisis de casos (MD3)
- Trabajo individualizado resolviendo ejercicios y casos prácticos (MD4)
- Trabajo en equipo estudiando y comentando artículos científicos (MD5)
- Presentación y discusión en clase de los informes preparados por los alumnos (MD6)
- Discusión en grupos (MD7)



- Tutorías (MD8)
- Presentaciones a cargo de expertos de las empresas e instituciones más importantes de cada sector (MD9)
- Se realizarán visitas a diversas instalaciones del sector (MD10)
- Trabajo en prácticas con supervisión (MD11)
- Seminario de Investigación (MD12)
- Entrevistas con el director de TFM (MD13)

Para las actividades formativas se usarán los siguientes códigos:

- Lecciones Teóricas AF 1
- Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula AF 2
- Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos AF3
- Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos AF 4
- Presentación de trabajos individuales AF 5
- Presentación de trabajos en grupo AF 6
- Estudio autónomo AF 7
- Tutorías AF 8
- Exámenes AF 9
- Elaboración de trabajo fin de máster AF10



MATERIA

DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: LA ESTRATEGIA DE LOS RECURSOS HUMANOS (HR STRATEGY)

Número de créditos ECTS: 18

Carácter: OBLIGATORIO

Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:

Esta materia está compuesta por cinco asignaturas que se imparten tres en el primer semestre y dos asignaturas que se imparten en el segundo semestre.

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno)

Esta materia se plantea como objetivo la formación de profesionales de recursos humanos con visión de empresa y que sepan integrar la estrategia empresarial en las decisiones que afectan a la gestión de recursos humanos. Se busca la capacidad de formular y ejecutar estrategias empresariales por parte de cualquier profesional que desarrolle su actividad en un departamento de recursos humanos en una empresa moderna. Se trata, por tanto, de presentar a los alumnos una visión estratégica de la función de recursos humanos. Se estudiarán las fuerzas de la industria que influyen en la gestión de los recursos humanos y el posicionamiento de la dirección de recursos humanos como un socio estratégico, profundizando en la interrelación que existe entre el área de recursos humanos, la política de empresa y las estrategias competitivas de la empresa. Se hará especial hincapié en las métricas de recursos humanos que permitan medir la contribución de la gestión de los recursos humanos al logro de los objetivos de la empresa. Además, se proporcionarán al estudiante las herramientas adecuadas para desarrollar una perspectiva estratégica propia sobre temas como las alianzas estratégicas, la cooperación empresarial, fusiones y adquisiciones, la diversificación empresarial, el análisis fundamental de industrias o la creación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo que será muy útil para el análisis de decisiones de recursos humanos.

- Comprender el carácter estratégico de la gestión de recursos humanos, la interrelación entre sus distintos elementos y su integración en la estrategia global de la organización.
- Conocer e identificar las consecuencias para la gestión de personas de las nuevas formas y modelos de organización.
- Desarrollar propuestas competentes respecto al papel de la función de RRHH en los modelos organizativos más innovadores.
- Diseñar los pilares de una gestión eficiente de recursos humanos.
- Identificar cómo las personas, las acciones y las políticas contribuyen al desarrollo de las capacidades esenciales del negocio.
- Desarrollar en el alumno el conjunto de habilidades esenciales para un puesto de dirección y liderazgo empresarial.
- Valorar e implementar las 3 áreas fundamentales de recursos humanos: diseño del trabajo y planificación de recursos humanos, gestión por competencias y gestión de actitudes y comportamientos



Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia

- Competencias Básicas: CB6, CB7, CB8, CB9 y CB10
- Competencias Generales: CG1, CG2, CG3, CG4, CG5 y CG6
- Competencias Específicas: CE1.1, CE1.2, CE1.3, CE1.4, CE1.5, CE1.6, CE3.1, CE3.3,

Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad

Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	76	20.8
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	31	8.5
AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	84	0.0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	70	19.1
AF5	Presentación de trabajos individuales	28	7.7
AF6	Presentación de trabajos en grupo	20	5.5
AF7	Estudio autónomo	87	23.8
AF8	Tutorías	39	10.7
AF9	Exámenes	14	3.8
	TOTAL	450	

Metodologías docentes

- MD1-MD8

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Entre 40% y 45 % trabajo individual (ejercicios, casos prácticos, etc.) y participación en clase.
Resto: el examen final.



Asignaturas de la materia

Asignatura	Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Gestión y liderazgo de personas	6	Obligatorio	Primero	Inglés
Dirección estratégica	3	Obligatorio	Primero	Inglés
Dirección internacional de empresas	3	Obligatorio	Primero	Inglés
Selección y desarrollo	3	Obligatorio	Segundo	Inglés
Gestión de actitudes y comportamientos	3	Obligatorio	Segundo	Inglés

Breve descripción de contenidos:

Gestión y liderazgo de personas (*Managing and leading people*)

- Modelos de RRHH y organización: Los retos
- Estrategia, estructura y gestión de personas
- Alineación de la arquitectura de recursos humanos con los objetivos específicos de la empresa
- Medición de la gestión de recursos humanos
- Impacto de las prácticas de recursos humanos en los resultados económicos de la empresa

Dirección estratégica (*Strategic management*)

- Herramientas para el análisis estratégico
 - El proceso de dirección estratégica
 - Análisis del sector.- Análisis externo.
 - Análisis interno.- El papel de los recursos y las capacidades de la empresa en la formulación estratégica.
 - Las estrategias competitivas.- Estrategia de liderazgo en costes. Estrategia de diferenciación.
 - Estrategias y etapas del sector industrial.- Ventajas competitivas en sectores emergentes, sectores maduros y sectores en declive.
- Análisis de estrategias corporativas
 - Estrategias corporativas.- Opciones de desarrollo estratégico. La reestructuración empresarial.
 - Fusiones y adquisiciones.- Razones económicas de las fusiones y adquisiciones de empresas.
 - La cooperación empresarial.- La cooperación frente a otras formas de organización de las transacciones.

Dirección internacional de empresas

- La internacionalización.- Motivos para la internacionalización.
- Ventaja competitiva internacional
- Las dimensiones de la estrategia internacional de la empresa. Tipos de estrategias de internacionalización
- Formas de entrada en mercados internacionales
- Organización interna de la empresa multinacional

Selección y desarrollo

- Selección estratégica y planificación de recursos humanos
- La entrevista conductual
- Identificación de potencial gerencial y ejecutivo



- Uso de las Redes en los procesos selectivos

Gestionando actitudes laborales y comportamiento

- La evaluación del rendimiento
- Sistemas de compensación e incentivos
- Sistemas de comunicación

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS.

Observaciones



MATERIA

DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: FUNDAMENTOS HUMANOS Y SOCIALES EN LA DIRECCIÓN DE PERSONAS (*Human and social fundamentals in human resource management*)

Número de créditos ECTS: 9

Carácter: OBLIGATORIO

Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:

Esta materia está compuesta por 2 asignaturas que se imparten en el primer semestre.

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno)

- Comprender el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones para gestionar individuos y grupos de trabajo desde una perspectiva de recursos humanos.
- Conocer los fundamentos de organización y dirección de empresas para asegurar su funcionamiento eficaz y eficiente, prestando especial atención a los aspectos humanos de las organizaciones.
- Dominar los conceptos principales del diseño organizativo y la estructura.
- Diseñar estructuras y sistemas organizativos que respondan a las necesidades de la organización.
- Analizar el comportamiento en las organizaciones en todos sus niveles: individual, grupal y organizativo.
- Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de método y estudios de tiempos de trabajo.
- Conocer las implicaciones para la sociedad y para la intervención social de la diversidad cultural.
- Adquirir un conocimiento de las formas de concebir, integrar y gestionar la diversidad cultural en distintas sociedades y, más en concreto, en la sociedad española.
- Conocer los elementos diferenciales tales como la etnia, la cultura y el género y su influencia en las situaciones de discriminación, opresión y vulnerabilidad en el contexto de las organizaciones.
- Desarrollar su actividad profesional conforme a principios éticos y de respeto de los derechos fundamentales.
- Entender en profundidad los enfoques del comportamiento de las personas, la organización y gestión del trabajo y la dirección de recursos humanos.
- Participar en la elaboración y diseño de estrategias de recursos humanos, integrando a las personas en la estrategia general de la organización.
- Entender el funcionamiento en conjunto de las instituciones y del mercado laboral en la determinación de los niveles de empleo y la formación de los salarios.
- Comprender la evolución y desarrollo de la regulación sobre el mercado de trabajo y de las políticas socio-laborales.
- Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de políticas de empleo.
- Llevar a cabo un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan



en las relaciones laborales

- Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación profesional para el empleo dirigidos a trabajadores ocupados y desempleados
- Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- Analizar el régimen legal de las distintas parcelas que inciden en las políticas de empleo: el fomento, la protección por desempleo, el mantenimiento del empleo, la intermediación laboral, la formación, etc.
- Conocer la regulación de los programas de empleo en los ámbitos de la Unión Europea, el estado y las Comunidades Autónomas, y, en este sentido, conocer la distribución de competencias legislativas, de desarrollo legislativo y de ejecución entre las instituciones políticas territoriales y las administraciones que inciden en el empleo
- Asesorar a los agentes públicos y privados que participan en proyectos socio-laborales sobre los aspectos normativos de los programas de empleo.

Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia

- Competencias Básicas: CB6, CB7, CB8, CB9 y CB10
- Competencias Generales: CG1, CG2, CG3, CG4, CG5 y CG6
- Competencias Específicas: CE1.2, CE 1.6, CE 2.3, CE 2.4, CE 3.2 y CE 3.3

Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad

Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	38	20.8
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	15	8.5
AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	42	0.0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	35	19.1
AF5	Presentación de trabajos individuales	14	7.7
AF6	Presentación de trabajos en grupo	10	5.5
AF7	Estudio autónomo	44	23.8
AF8	Tutorías	20	10.7
AF9	Exámenes	7	3.8
	TOTAL	225	



Metodologías docentes

- MD1-MD8

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Evaluación continua 40% y examen final 60%.

La evaluación continua supondrá un 40% de la calificación final mediante la entrega de ejercicios, solución y análisis de prácticas de ordenador previamente realizadas bajo supervisión, controles y participación en clase.

El examen se centrará fundamentalmente en el estudio y discusión de problemas prácticos donde el alumno tenga la oportunidad de mostrar sus capacidades de análisis y crítica.

Asignaturas de la materia

Asignatura	Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Comportamiento organizativo	3	Obligatorio	Primero	Inglés
Recursos humanos comparados	3	Obligatorio	Primero	Inglés

Breve descripción de contenidos:

Comportamiento organizativo (*Organizational behaviour*)

- Introducción al comportamiento organizativo
- Cultura organizativa
- Diferencias individuales y comportamiento en el trabajo
- Percepciones, atribuciones y emociones
- Motivación
- Manejo del mal comportamiento
- Manejo individual del estrés
- Grupos y equipos
- Manejo de conflictos y negociaciones
- Poder, política y apoderamiento (*empowerment*)
- Estructura organizativa y diseño

Recursos humanos comparados (*Comparative HR*)

- Introducción a las relaciones laborales internacionales
- Relaciones laborales en España y Reino Unido y su comparación con otros países: El contexto histórico/económico de relaciones laborales, las instituciones, los sindicatos, estructura y organización, sistema de representación, grandes empresas y pymes.
- Gestión intercultural
- Modelos teóricos para examinar la gestión de la diversidad cultural

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS

Observaciones



MATERIA

DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: GESTIÓN FUNCIONAL (*Business Management*)

Número de créditos ECTS: 12

Carácter: OBLIGATORIO

Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:

Esta materia está compuesta por cuatro asignaturas que se imparten en el primer semestre.

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno).

La materia está diseñada para que el estudiante adquiera conocimientos y desarrolle habilidades, que abajo especificamos por asignatura.

DIRECCIÓN FINANCIERA

Conocimientos

- Adquirir una visión global de las finanzas en la empresa.
- Estudiar los principios de organización de la dirección financiera, los vínculos entre los diferentes componentes de la función y su relación con los otros componentes de la empresa.
- Conocer los mercados internacionales de capitales y su dinámica.
- Identificar el papel de los diferentes agentes participantes en los mercados.
- Dominar las bases de la gestión moderna de carteras.
- Conocer los fundamentos teóricos de las finanzas de mercado.
- Conocer las funciones y características de la intermediación financiera.
- Instruir en la búsqueda de información financiera y contable.
- Dominio de las metodologías para la evaluación de riesgos

Habilidades y destrezas

- Resolver problemas usando los Internacional Financial Reporting Standard y otras metodologías como la US-GAAP
- Utilizar las distintas herramientas de control de gestión que permiten medir la evolución de los objetivos empresariales.
- Capacidad de utilización de los instrumentos teóricos y empíricos del mercado de capitales para la toma de decisiones financieras.
- Capacidad analítica para explicar tendencias macroeconómicas.
- Capacidad para evaluar proyectos de inversión que proporcionen un rendimiento superior al mínimo aceptable.
- Capacidad para la elección de un mix que maximice el valor de la empresa.

DIRECCIÓN COMERCIAL

Conocimientos

- Conocer cómo es el proceso de formación de preferencias y de conducta de compra del consumidor. Conocer cómo usa la empresa la información que ha reunido del consumidor.
- Explicar los supuestos subyacentes del marketing y comprender cómo éstos influyen en la consecución de los objetivos de la empresa y en el concepto de valor para el consumidor.
- Discutir el impacto y relevancia del entorno del marketing para la toma de decisiones en la



empresa y para el proceso de compra del consumidor.

- Explicar los conceptos de segmentación y posicionamiento del producto, así como las variables utilizadas para segmentar los mercados.
- Identificar y evaluar las diferentes fuentes de información disponibles para el marketing así como las aproximaciones empíricas disponibles para resolver cuestiones específicas.
- Comprender las interrelaciones entre los diferentes elementos del marketing mix y su desarrollo en diferentes contextos organizativos.
- Estudiar el papel de la marca dentro del marketing, la diferencia entre marca y producto para profundizar en la gestión de la marca.
- Identificar los elementos que constituyen la marca y los procesos que la favorecen.
- Comprensión de los instrumentos profesionales de comunicación.
- Estudiar el proceso de creación de nuevos productos.
- Comprender las dimensiones que incorpora la investigación de mercados.
- Conocer los programas de lanzamiento de nuevos productos.
- Comprender las funciones realizadas por los intermediarios comerciales y la importancia de los canales de distribución.

Habilidades y destrezas

- Capacidad para identificar, extraer y elaborar conclusiones razonadas a partir de múltiples fuentes de información.
- Capacidad para describir y discutir diferentes aspectos de la teoría del marketing.
- Solucionar problemas prácticos del marketing a través de la identificación y presentación de datos apropiados.
- Demostrar un razonamiento creativo cuando se intentan soluciones problemas del marketing.
- Capacidad para gestionar un proceso de investigación de mercados para solucionar un problema concreto y posteriormente presentar los resultados de la investigación de un modo coherente y útil.
- Identificar soluciones alternativas a problemas de marketing, así como realizar recomendaciones adecuadas.

DIRECCIÓN DE LA PRODUCCIÓN

Conocimientos

- Identificar y comprender los objetivos y estrategias de la Dirección de Operaciones.
- Conocer y comprender las principales líneas de investigación en Dirección de Operaciones.
- Conocer y comprender las principales técnicas de investigación aplicadas en Dirección de Operaciones.
- Aplicar los conocimientos y técnicas adquiridos para la resolución de problemas relacionados con los entornos productivos y logísticos.

Habilidades y destrezas

- Capacidad de tomar decisiones óptimas sobre localización y capacidad.
- Capacidad para discutir los principales modelos asociados a la calidad.
- Aplicar las distintas herramientas de la dirección de la producción a los procesos de diseño y desarrollo de bienes y servicios.
- Capacidad para planificar de los recursos necesarios en la generación de bienes y servicios.

CONTABILIDAD



Conocimientos

- Entender los rudimentos de la consolidación contable, etapas, efectos fiscales y publicación de cuentas
- Conocer la normativa internacional relevante en las funciones financiera y contable.
- Conocer las componentes de la financiación propia y ajena..
- Comprender los distintos procesos de control de gestión y su relevancia en el entorno gerencial de la empresa.
- Discutir el propósito, y el estado de progreso, de la armonización internacional de las prácticas contables.
- Comprender la distinción entre contabilidad financiera y contabilidad de gestión.
- Entender la naturaleza y objetivos de la contabilidad financiera.
- Demostrar un conocimiento sólido de los métodos y procesos de recolección de información financiera.

Habilidades y destrezas

- Habilidades para la evaluación de las diferencias en las prácticas contables entre países, así como ser capaz de estimar sus implicaciones sobre la actividad económica.
- Capacidad para la identificación, comprensión y análisis de la información contable relevante de una empresa.
- Capacidad analítica para estudiar la evolución del mercado de capitales.
- Capacidad para trabajar de modo eficaz en el diseño de la estructura contable la empresa.
- Aplicar un razonamiento crítico a la hora de analizar la información contable.

Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia

- Competencias Básicas: CB6, CB7, CB8, CB9 y CB10
- Competencias Generales: CG1-CG6
- Competencias Específicas: CE1.6, CE 3.1 y CE 3.3

Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad

Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	38	20.8
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	15	8.5
AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	42	0.0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	35	19.1
AF5	Presentación de trabajos individuales	14	7.7
AF6	Presentación de trabajos en grupo	10	5.5
AF7	Estudio autónomo	44	23.8
AF8	Tutorías	20	10.7



AF9	Exámenes	7	3.8
	TOTAL	225	

Metodologías docentes

- MD1-MD8

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Habrà una evaluación continua 40% y un examen final 60%. La evaluación continua permitirá obtener a lo largo del semestre hasta un 40% de la calificación final a través de controles, entrega de ejercicios y participación en clase. Los controles serán pruebas escritas, que constarán de varias preguntas referidas al contenido de las prácticas realizadas durante las semanas previas.

Asignaturas de la materia

Asignatura	Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Dirección financiera	3	Obligatoria	Primero	Inglés
Dirección comercial	3	Obligatoria	Primero	Inglés
Dirección de producción	3	Obligatoria	Primero	Inglés
Contabilidad	3	Obligatoria	Primero	Inglés

Breve descripción de contenidos:

Dirección financiera (*Financial management*)

- Teoría de los mercados de capitales:
 - Consumo, ahorro e inversión.
 - Valoración del riesgo.
 - Teoría de carteras.
 - CAPM, beta, alpha.
 - Información y eficiencia.
 - Política de inversión
- Finanzas corporativas:
 - Cometidos de la dirección financiera.
 - El valor actual neto.
 - Planificación financiera de la empresa: los estados financieros previsionales.
 - Evaluación de proyectos.
 - Métodos de valoración de empresas.
 - Endeudamiento y rentabilidad.
 - El coste de capital medio ponderado.
 - Alternativas de financiación.

Dirección comercial (*Commercial management*)

- Los fundamentos conceptuales del marketing. El marketing en un contexto histórico.
- El concepto de marketing.
- Las dimensiones interna y externa del marketing.
- Desarrollos recientes en el concepto y práctica de marketing.
- El entorno del marketing: influencias del entorno micro y el entorno macro.
- La información en el marketing: definición de la investigación de mercados y los sistemas de información del marketing.



- El proceso de investigación de mercados. Métodos de recolección de datos.
- El comportamiento del consumidor: definición y comprensión de los mercados, factores que influyen el comportamiento de compra del consumidor; la decisión de compra; las diferencias entre compradores industriales e individuales.
- Mercados y su segmentación: mercados de consumidores individuales y mercados de consumidores corporativos; bases para la segmentación de mercados; el diseño de un adecuado marketing mix para los mercados “target”.
- Las variables del marketing:
 - Definición y clasificación de productos. La gestión de la cartera de productos y la utilización del ciclo de vida del producto para la toma de decisiones. El envase, el etiquetado y la marca.
 - El precio. Su naturaleza y su importancia. Determinantes del precio y factores a considerar en la fijación del precio.
 - La distribución. Su definición y racionalidad. Los canales de comerciales y la distribución física. El impacto de la tecnología sobre los canales de distribución.
 - La comunicación. La promoción y el proceso de comunicación. Principios y papel de la comunicación comercial. La publicidad, las relaciones públicas, la venta personal y las promociones de venta.
- La integración de las variables del marketing mix.
- El marketing de servicios y el “Business to Business Marketing”.

Dirección de producción (*Production management*)

- Introducción a la Dirección de Producción. Objetivos y estrategias.
- Modelos productivos y logísticos. Principales características y problemáticas.
- El papel de la gestión de la cadena de suministro y sus implicaciones para las otras funciones de la empresa, otras empresas y su entorno.
- Técnicas cuantitativas y cualitativas aplicadas en la Dirección de Producción.
- Modelos productivos y enfoques de recursos humanos

Contabilidad (*Accounting*)

- La naturaleza y las funciones de la contabilidad.
- Los objetivos de las cuentas anuales.
- Los usuarios de la información contable.
- La documentación contable y los libros contables.
- Evaluación crítica de los estados contables y los informes anuales de las empresas.
- Principios contables, conceptos y políticas.
- Comparativa internacional. Estándares internacionales.
- Las características de las cuentas de diferentes tipos de organizaciones y su elaboración.
- Contabilidad creativa.
- Ventajas e inconvenientes del análisis de ratios.
- Tipos de ratios y su interpretación

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS

Observaciones



MATERIA			
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS HUMANOS (<i>Research methods in human resources</i>)			
Número de créditos ECTS: 6			
Carácter: OBLIGATORIO			
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios: Esta materia está compuesta por dos asignaturas que se imparten en el segundo semestre.			
Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno). El objetivo de esta materia es proporcionar a los estudiantes unos fundamentos básicos de epistemología, temas de investigación y metodología de investigación usados en la dirección de recursos humanos. Además los estudiantes se familiarizarán con algunos de los principales programas informáticos de métodos cuantitativos. <ul style="list-style-type: none">• Analizar los planteamientos epistemológicos en la investigación de recursos humanos• Analizar los principales temas de investigación en dirección de personas• Diseñar una estrategia y metodología de investigación• Comprender la utilidad de los métodos cualitativos en la investigación de recursos humanos.• Conocer los fundamentos estadísticos y enfoques cuantitativos que se usan habitualmente en la gestión de recursos humanos.• Saber evaluar del impacto de las prácticas de recursos humanos en los resultados empresariales.• Conocer la problemática y temas específicos de actualidad y debate empresarial en el mundo de los recursos humanos			
Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia <ul style="list-style-type: none">• Competencias Básicas: CB6, CB7, CB8, CB9 y CB10• Competencias Generales: CG1, CG2, CG3, CG4, CG5 y CG6• Competencias Específicas: CE1.1, CE1.4, CE1.6, CE3.1 y CE4.1			
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad			
Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	25	20.5
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	10	8.2



AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	28	0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	23	18.9
AF5	Presentación de trabajos individuales	9	7.4
AF6	Presentación de trabajos en grupo	7	5.7
AF7	Estudio autónomo	29	23.8
AF8	Tutorías	13	10.7
AF9	Exámenes	5	4.1
	TOTAL	150	

Metodologías docentes

- MD1-MD12

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Entre 20% y 25 % trabajo individual (ejercicios, casos prácticos, etc.) y participación en clase
Resto Examen final

Asignaturas de la materia

Asignatura	Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Métodos de investigación en recursos humanos	3	Obligatorio	Segundo	Inglés
Seminarios profesionales	3	Obligatorio	Segundo	Inglés

Breve descripción de contenidos:

Métodos y Temas de investigación en recursos humanos (*Research methods and Topics in HR*)

- Temas de investigación en Recursos Humanos
- El diseño de la investigación
- La metodología cualitativa
- Epistemología y recursos humanos
- Técnicas e instrumentos de investigación cuantitativos en recursos humanos

Seminarios profesionales (*Professional seminars*)

- Conocer las últimas tendencias en dirección de RRHH
- Dotar a los estudiantes de las herramientas para poder asumir responsabilidades directivas y de gestión en entornos competitivos, globales y dinámicos.
- Desarrollar un modelo de gestión por competencias para una empresa.
- Definir variables e indicadores de conocimiento organizacional y capital intelectual
- Cubrir la brecha entre la teoría y la práctica de la gestión de recursos humanos

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS

Observaciones



MATERIA			
DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (Talent Management)			
Número de créditos ECTS: 6			
Carácter: OPTATIVO			
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:			
Esta materia está compuesta por dos asignaturas que se imparten en el segundo semestre			
Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno).			
<ul style="list-style-type: none">• Facultar a los estudiantes a mejorar el trabajo en equipo• Desarrollar las habilidades de negociación de cara a distintas áreas de recursos humanos• Analizar y potenciar las competencias directivas• Conocer la utilidad y enfoques del mentoring y el coaching en la empresa• Analizar los enfoques estratégicos de las multinacionales para gestionar las filiales• Describir y conocer las maneras de gestionar la diversidad cultural• Conocer la problemática específica de la gestión de expatriados, así como las herramientas más útiles para su gestión.			
Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia			
<ul style="list-style-type: none">• Competencias Básicas: CB6-CB10• Competencias Generales: CG1-CG6• Competencias Específicas: CE1.1, CE1.2, CE1.3, CE1.5, CE3.1 y CE3.3			
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad			
Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	25	20.5
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	10	8.2
AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	28	0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	23	18.9
AF5	Presentación de trabajos individuales	9	7.4
AF6	Presentación de trabajos en grupo	7	5.7
AF7	Estudio autónomo	29	23.8



AF8	Tutorías	13	10.7
AF9	Exámenes	5	4.1
	TOTAL	150	

Metodologías docentes

- MD1-MD10

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Habrà una evaluación continua 40% y un examen final 60%. La evaluación continua permitirá obtener a lo largo del semestre hasta un 40% de la calificación final a través de controles, entrega de ejercicios y participación en clase. Los controles serán pruebas escritas, que constarán de varias preguntas referidas al contenido de las prácticas realizadas durante las semanas previas.

Asignaturas de la materia

Asignatura		Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Dirección global de personas	3	Optativa	Segundo		Inglés
Habilidades directivas	3	Optativa	Segundo		Inglés

Breve descripción de contenidos:

Dirección global de personas (*Global People Management*)

- Dirección de personas en las multinacionales
- Gestión de expatriados y de las asignaciones internacionales
- Gestión del conocimiento en las multinacionales

Gestión de habilidades (*Managing skills*)

- Trabajo en equipo
- Negociación
- Técnicas e instrumentos de liderazgo
- Coaching

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS

Observaciones



MATERIA

DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: DERECHO DEL TRABAJO (*Labour Law*)

Número de créditos ECTS: 6

Carácter: OPTATIVO

Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:

Esta materia está compuesta por 2 asignaturas que se imparten en el segundo semestre

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno).

- Entender el funcionamiento en conjunto de las instituciones y del mercado laboral en la determinación de los niveles de empleo y la formación de los salarios.
- Comprender la evolución y desarrollo de la regulación sobre el mercado de trabajo y de las políticas socio-laborales.
- Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género.
- Conocer las características generales de las políticas socio-laborales, con especial atención a las políticas públicas de igualdad
- Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de políticas de empleo.
- Analizar el régimen legal de las distintas parcelas que inciden en las políticas de empleo: el fomento, la protección por desempleo, el mantenimiento del empleo, la intermediación laboral, la formación, etc.
- Conocer la regulación de los programas de empleo en los ámbitos de la Unión Europea, el estado y las Comunidades Autónomas, y, en este sentido, conocer la distribución de competencias legislativas, de desarrollo legislativo y de ejecución entre las instituciones políticas territoriales y las administraciones que inciden en el empleo
- Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género.
- Conocer las características generales de las políticas socio-laborales, con especial atención a las políticas públicas de igualdad
- Discutir la importancia estratégica de la retribución para los resultados organizativos
- Confección de nóminas y seguros sociales
- Entender la normativa a tener en cuenta en la elaboración del recibo del salario
- Analizar convenios colectivos y su importancia para determinar las condiciones salariales de los trabajadores

Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia

- Competencias Básicas: CB6, CB7, CB8, CB9 y CB10
- Competencias Generales: CG1-CG6



- Competencias Específicas: CE 1.5, CE 1.6, CE 2.1, CE2.2, CE 2.3

Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad

Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	26	20.5
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	11	8.2
AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	28	0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	24	18.9
AF5	Presentación de trabajos individuales	10	7.4
AF6	Presentación de trabajos en grupo	7	5.7
AF7	Estudio autónomo	29	23.8
AF8	Tutorías	13	10.7
AF9	Exámenes	5	4.1
	TOTAL	150	

Metodologías docentes

- MD1-MD8

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Habrà una evaluación continua y un examen final. La evaluación continua permitirá obtener a lo largo del semestre hasta un 40 % de la calificación final a través de controles, entrega de ejercicios y participación en clase. Los controles serán pruebas escritas, que constarán de varias preguntas referidas al contenido de las prácticas realizadas durante las semanas previas. Evaluación continua 40 - Examen 60

Asignaturas de la materia

Asignatura	Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Derecho del Trabajo y legislación laboral	3	Optativa	Segundo	Inglés
Administración de recursos humanos	3	Optativa	Segundo	Inglés



Breve descripción de contenidos:

Derecho del trabajo y legislación laboral (*Labour Law*)

- La oferta y la demanda de trabajo
- Los mercados e instituciones laborales
- La creación de empleo y la reducción del paro
- Objeto y configuración histórica del Derecho del Trabajo
- Las fuentes de producción y la aplicación del ordenamiento jurídico-laboral
- El contrato y el derecho Individual del trabajo
- El ordenamiento jurídico laboral: poderes sociales y normas laborales
- La Ley: el Estatuto de los Trabajadores.
- La internacionalización del Derecho del Trabajo
- Estrategia europea de empleo
- Políticas activas y pasivas de empleo
- Los servicios públicos de empleo

Administración de recursos humanos (*HR Administration in Spain*)

- Nóminas: estructura del recibo de salarios
- Devengos: percepciones salariales y no salariales
- Deducciones: contingencias comunes
- Deducciones: contingencias profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional
- Convenios colectivos

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS

Observaciones



MATERIA

DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: RECURSOS HUMANOS Y SU ENTORNO (*Human resources and their environment*)

Número de créditos ECTS: 6

Carácter: OPTATIVO

Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:

Esta materia está compuesta por 2 asignaturas que se imparten en el segundo semestre

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno).

- Conocer los retos y dificultades que entraña la actividad emprendedora
- Conocer los factores y elementos necesarios para desempeñar de forma exitosa el emprendimiento.
- Adquirir las habilidades necesarias para identificar una idea empresarial con potencial para convertirse en un proyecto de negocio real.
- Realizar un Plan de Negocio (*Business Plan*), que permita identificar los puntos esenciales de una idea de negocio para ponerla en práctica
- Conocer los fundamentos básicos para comprender y manejar una estrategia clave en la construcción de marca
- Analizar la importancia honesta y auténtica de la vocación de servicio a la hora de crear empresas sostenibles
- Interiorizar los principios básicos para la gestión responsable
- Enfrentarse y solventar las diversas cuestiones planteadas dentro de la empresa en lo que se refiere a responsabilidad social.

Competencias básicas, generales y específicas que debe adquirir el estudiante con esta materia

- Competencias Básicas: CB6, CB7, CB8, CB9 y CB10
- Competencias Generales: CG1-CG6
- Competencias Específicas: CE 1.5, CE 1.6, CE 2.1, CE2.2, CE 2.3

Actividades formativas de la materia indicando su contenido en créditos ECTS-horas y % de presencialidad

Cod. Actividad	Actividad	Horas	% presencialidad del estudiante
AF1	Lecciones teóricas	26	20.5
AF2	Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula	11	8.2



AF3	Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	28	0
AF4	Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos	24	18.9
AF5	Presentación de trabajos individuales	10	7.4
AF6	Presentación de trabajos en grupo	7	5.7
AF7	Estudio autónomo	29	23.8
AF8	Tutorías	13	10.7
AF9	Exámenes	5	4.1
	TOTAL	150	

Metodologías docentes

- MD1-MD8

Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima

Habrà una evaluación continua y un examen final. La evaluación continua permitirá obtener a lo largo del semestre hasta un 40 % de la calificación final a través de controles, entrega de ejercicios y participación en clase. Los controles serán pruebas escritas, que constarán de varias preguntas referidas al contenido de las prácticas realizadas durante las semanas previas.

Asignaturas de la materia

Asignatura	Créditos	Carácter	Semestre	Idioma
Emprendimiento y recursos humanos	3	Optativa	Segundo	Inglés
Responsabilidad social corporativa	3	Optativa	Segundo	Inglés

Breve descripción de contenidos:

Emprendimiento y recursos humanos (*Entrepreneurship and human resources*)

- La figura del emprendedor
- El proceso de generación de las ideas. Identificación de una idea empresarial con potencial para convertirse en un proyecto de negocio real
- Justificación y viabilidad de la idea de negocio.
- Puesta en práctica de la idea de negocio
- La búsqueda de financiación
- Realización de un plan de negocio



Responsabilidad social corporativa (*Social Corporate Responsibility*)

- La responsabilidad social empresarial
- Principios de la actuación social
- Responsabilidad de la empresa con sus empleados
- Responsabilidad de la empresa con sus clientes
- Transparencia y comunicación externa de la RSC
- Normas y declaraciones internacionales de la RSC
- Consecuencias de la RSC
- RSC y estrategias comunicativas sociales

Lenguas en que se impartirá la materia: INGLÉS

Observaciones



MATERIA

DENOMINACIÓN: Trabajo Fin de Máster

DENOMINACIÓN EN INGLÉS: Master Thesis

Número de créditos ECTS: 12

Carácter: TFM

Duración y ubicación temporal:

Segundo semestre

Competencias y resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante

Competencias:

Las competencias generales asociadas a esta materia son la CG1, CG2, CG3, CG4, CG5 y CG6, y las competencias específicas son CE1.1, CE1.3, CE1.4, CE1.5, CE1.6, CE3.3., CE5.1, CE5.2,

Al completar adecuadamente el trabajo de fin de máster, el estudiante demostrará ser capaz de:

- Realizar un proyecto de investigación de relevancia.
- Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en el diseño y planificación de una investigación, así como en la utilización de los métodos de investigación, sean cuantitativos o cualitativos.
- Capacidad para realizar una investigación que requiera la recolección de datos primarios o, en su defecto, la capacidad de realizar análisis secundarios de datos e información ya disponible.
- Capacidad para analizar de forma crítica la literatura disponible en los tópicos de investigación sobre los que verse el trabajo.
- Capacidad para preparar y escribir un informe adecuadamente presentado.
- Capacidad para la defensa de los propios argumentos.
- Aprender, a partir de la literatura disponible sobre el tema de estudio, que existen aproximaciones alternativas a un mismo problema.
- Capacidad para sintetizar los puntos claves de una línea de investigación, así como identificar sus posibles limitaciones y líneas de mejora.
- Capacidad para hacer propuestas innovadoras a la hora de analizar un fenómeno empresarial.
- Capacidad para organizar y planificar la solución a problemas complejos.
- Reflexión sobre la contribución del trabajo fin de máster a nivel académico, empresarial y político.

Requisitos previos para acceder a la materia

No se han establecido.

Asignaturas de la materia



Asignaturas	Créditos ECTS	Carácter
▪ Trabajo Fin Máster (Master Thesis)	12	Obligatorio
Actividades formativas indicando su contenido en créditos ECTS, metodología de enseñanza-aprendizaje y relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		
Adquisición de conocimientos teóricos (3 ECTS) a través de:		
<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración de un proyecto de trabajo fin de máster razonado antes del comienzo del propio trabajo de investigación.▪ Seguimiento por parte del tutor del trabajo de investigación de los avances por parte del alumno. Dicho tutor asesorará al alumno sobre qué aspectos conviene profundizar y qué aspectos deberían mejorarse.		
Adquisición de habilidades y destrezas (3 ECTS) a través de:		
<ul style="list-style-type: none">▪ Búsqueda de literatura básica. Actividad formativa: AF3, 15 horas, 0% presencialidad▪ Identificación de la información relevante y selección de la metodología de investigación a utilizar. Actividad formativa: AF3, 40 horas, 0% presencialidad▪ Discusión de los resultados alcanzados con el tutor del trabajo y análisis de las implicaciones de dichos resultados. Actividad formativa: AF8, 9 horas, 45% de presencialidad▪ Presentación y defensa del trabajo final. Actividad formativa: AF5, 10 horas, 50% presencialidad▪ Discusión por parte del tribunal evaluador del trabajo de los puntos fuertes y débiles del trabajo fin de máster. Actividad formativa AF5, 1 hora, 5% de presencialidad		
Metodologías docentes:		
MD6, MD8, MD12, MD13		
Coordinación de actividades formativas y sistemas de evaluación dentro de la materia:		
Con anterioridad al inicio del trabajo de investigación, el alumno deberá redactar un proyecto inicial, conciso y bien fundamentado, que remitirán al director del trabajo fin de máster, quien valorará la viabilidad e interés del mismo. En base a esta valoración y ajustándose a las recomendaciones del director, el estudiante preparará un trabajo final de no más de 30 páginas (incluyendo página de título y referencias, y excluyendo tablas, figuras y anexos) con interlineado doble, márgenes de 3 centímetros y letra Times New Roman 12 puntos.		
Sistema de evaluación y calificación		
La calificación final del alumno se determinará en base a dos grandes conceptos:		
1) La calidad y novedad del trabajo escrito (75%). A partir de este trabajo, el estudiante deberá demostrar que:		
<ul style="list-style-type: none">▪ Es capaz de realizar una búsqueda exhaustiva de la literatura relevante y realizar una evaluación crítica de la misma.		



- Es capaz de definir una línea de investigación clara.
- Es capaz de elegir los métodos de investigación adecuados y realizar una evaluación crítica de la metodología empleada en trabajos previos.
- Es capaz de realizar un trabajo de campo adecuado.
- Es capaz de demostrar a través de los resultados la validez de las conjeturas planteadas.
- Es capaz de componer unas conclusiones relevantes y lógicamente deducidas de los resultados obtenidos.
- Es capaz de deducir implicaciones para la política económica y para la práctica directiva.
- Es capaz de elaborar un documento bien redactado con un correcto uso del idioma.

2) Presentación y defensa pública del trabajo (25%). El estudiante deberá demostrar que:

- Es capaz de capturar la atención del público al que se dirige.
- Es capaz de sintetizar los puntos clave de su investigación.
- Es capaz de articular un discurso ordenado, entendible y original.
- Es capaz de fomentar la participación del público.

Breve descripción de contenidos

El trabajo final de máster deberá incluir los siguientes puntos:

- 1) Título
- 2) Resumen (máximo 1000 caracteres)
- 3) Introducción
- 4) Marco teórico/empírico de referencia
- 5) Definición de las hipótesis/problema a investigar
- 6) Aproximación metodológica utilizada: datos, variables y métodos
- 7) Resultados obtenidos
- 8) Conclusiones
- 9) Implicaciones del trabajo
- 10) Extensiones del trabajo
- 11) Bibliografía
- 12) Figuras y tablas
- 13) Anexos



6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 Personal académico disponible

El Director del Master será el profesor D. Jaime Bonache, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Carlos III de Madrid.

El programa involucrará a profesores de la U. Carlos III de Madrid, pertenecientes a la Sección departamental de Organización de Empresas, al Departamento de Derecho Privado, al Departamento de Economía de la Empresa y al Departamento de la London South Bank University. Asimismo, también participarán impartiendo docencia en el máster profesores del ámbito académico o empresarial de reconocido prestigio.

Considerando las materias incluidas en el plan de estudios, se prevé la participación de profesores de los siguientes departamentos

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS/MASTER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT	
Sección departamental de Organización de Empresas (Departamento de Ingeniería Mecánica)	64%
Departamento de Economía de la Empresa	21%
Departamento de Derecho Privado	10%
Departamento de la London South Bank University	5%
Total de la participación	100,00%

A continuación se detalla el personal académico de estos departamentos, su categoría académica y el porcentaje de su dedicación al Título

PROFESORADO DEDICADO AL TÍTULO			
CATEGORIAS	Total %	Doctores %	Horas dedicación al Título %
Catedrático de Universidad	30%	100	37%
Profesor Titular de Universidad	40%	100	43%
Profesor Visitante	15%	100	16%
Profesor Asociado	10%	0	3%
Profesor Externo	5%	100	1%



La asignación de docentes con las asignaturas a impartir es la siguiente:

Asignatura	Profesor	Departamento/Organización y categoría
Gestión y liderazgo de personas (Managing and leading people)	Jaime Bonache Pérez	Sección de Organización de Empresas, U. Carlos III de Madrid Catedrático de Organización de Empresas
Dirección estratégica (Strategic management)	Zulima Fernández y María Jesús Nieto	Sección de Organización de Empresas, U. Carlos III de Madrid Catedrática y Profesora Titular de Organización de Empresas
Dirección internacional de la empresa (International strategic management)	Fernando Muñoz Bullón	Sección de Organización de Empresas, U. Carlos III de Madrid Profesor Titular de Organización de Empresas
Comportamiento organizativo (Organizational Behavior)	Carmen Paz Aparicio y Mirian Sánchez Manzanares	Sección de Organización de Empresas, U. Carlos III de Madrid Profesora Visitante de Organización de Empresas Economía de la Empresa, U. Carlos III de Madrid Profesora Visitante de Organización de Empresas
Recursos humanos comparados (Comparative HR)	Mike Rigby, John Opute, Colin Knapp	London South Bank University Catedráticos de Human Resource Management
Dirección financiera (Financial management)	Alejandro Balbás	Departamento de Economía de la Empresa, U. Carlos III de Madrid Catedrático de Economía Financiera
Dirección comercial (Commercial management)	Julio Cerviño	Economía de la Empresa, U. Carlos III de Madrid Profesor Titular de Comercialización e Investigación Mercados
Dirección de producción (Production management)	Ramón Boixados	Economía de la Empresa, U. Carlos III de Madrid. Profesor Asociado de Organización de Empresas
Contabilidad (Accounting)	Marta Macías Dorissa	Economía de la Empresa, U. Carlos III de Madrid Profesora Titular de Economía Financiera y Contabilidad
Selección y desarrollo (Selection and development)	Luigi Stirpe	Sección de Organización de Empresas, U. Carlos III de Madrid Profesor Visitante de Organización de Empresas
Gestionando actitudes laborales y comportamiento (Managing Employee Attitudes and Behaviour)	Carmen Paz Aparicio	Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Profesora Visitante de Organización de Empresas
Métodos y temas de investigación en RRHH (Research methods and topics in HR)	Celia Zárraga Oberty	Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Profesora Titular de Organización de Empresas
Derecho del Trabajo y legislación laboral	Francisco Javier Gómez Abelleira	Departamento de Derecho Privado, U. Carlos III de Madrid



(Labor Law)		Profesor Titular
Administración de recursos humanos en España (HR administration in Spain)	Celia Zárraga Oberty	Sección de Organización de Empresas, U. Carlos III de Madrid Profesora Titular de Organización de Empresas
Dirección global de personas (Global people management)	Jaime Bonache	Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Catedrático de Organización de Empresas
Habilidades directivas (Managing Skills)	Blanca Gómez y Carmen Paz Aparicio	Directora de Recursos Humanos de Microsoft España Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Profesora Visitante de Organización de Empresas
Emprendimiento y recursos humanos (Entrepreneurship and HR)	María José Sánchez Bueno	Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Profesora Titular de Organización de Empresas
Responsabilidad social corporativa (Social Corporate Responsibility)	Jordi Surroca Aguilar	Economía de la Empresa, U. Carlos III de Madrid Profesor Titular de Organización de Empresas
Seminarios profesionales (Professional seminars)	Coordinador (Jaime Bonache)	Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Catedrático de Organización de Empresas
Trabajo fin de master (Final Masters Project)	Coordinador (Fernando Muñoz)	Sección de Organización de empresas, U. Carlos III de Madrid Profesor Titular de Organización de Empresas

La experiencia docente e investigadora de los profesores es la siguiente:

PROFESORADO POR CATEGORÍAS	VINCULACIÓN*	Nº PROFESORES	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Catedrático de Universidad	Permanente	6	45	22	15
Profesor Titular de Universidad	Permanente	8	34	17	10
Profesor Visitante	Permanente	3			
Profesor Asociado	No permanente	2			
Profesor Externo	No permanente	1			
TOTAL		20	83	40	25

* permanente / no permanente



A continuación se describen los grupos y líneas de investigación más relevantes para el contenido del máster que se llevan a cabo en los departamentos vinculados a la docencia del mismo, y en los que se integran diferentes docentes que conformarán el núcleo básico del profesorado.

Principales líneas de investigación

Las líneas de investigación de los profesores que impartirán el Máster se pueden dividir en dos grandes apartados: recursos humanos y relaciones laborales y dirección estratégica, innovación y gestión empresarial.

En el ámbito de la dirección de recursos humanos y relaciones laborales:

- Estrategia y personas
- Selección
- Formación y ventaja competitiva
- Sistemas de compensación
- Relaciones laborales y empleo
- Dirección internacional de recursos humanos
- Gestión de expatriados
- Gestión comparada de recursos humanos

En el segundo ámbito, las principales líneas de investigación son las siguientes:

- Innovación, imitación y resultados de las empresas
- Retos y oportunidades de las nuevas formas de organización de la innovación
- Estrategia de la empresa y desarrollo sostenible
- Proliferación e innovación de productos y desarrollo de nuevos mercados
- Dinámica competitiva, supervivencia y resultado
- Diferencias estrategias y resultados de las generalistas y especializadas
- Investigación de mercados internacionales
- La figura del empresario corporativo.
- Relación entre características del empresario y su comportamiento estratégico.
- El papel de las instituciones y el fomento de la actividad empresarial.
- Valoración de intangibles.
- El papel de la formación y del sistema de ciencia y tecnología en la aparición y desarrollo de capacidades de emprendimiento.

6.2 Otros recursos humanos disponibles

En el año 2013 se aprobó en Consejo de Gobierno de 16 de mayo la creación del Centro de Postgrado. Dispone de cuatro áreas temáticas de actuación para la dirección de los másteres universitarios, y un área transversal interdisciplinar de títulos propios y formación continua. Para la organización de dichas áreas de actividad, se han constituido 4 Escuelas de Postgrado, que vienen a dar soporte a la dirección de los estudios de másteres universitarios en las diferentes especialidades y áreas ofertadas por la Universidad:

- Escuela de Postgrado de Derecho
- Escuela de Postgrado de Empresa y Economía
- Escuela de Postgrado de Humanidades, Comunicación y Ciencias Sociales



- Escuela de Postgrado de Ingeniería y Ciencias Básicas

Además de esta nueva estructura dedicada a la dirección y soporte académico de los estudios de Máster Universitario, el Centro de Postgrado se encuentra conformado a nivel administrativo por 5 unidades de gestión, de las cuales 3 de ellas prestan apoyo y atención directa a las titulaciones de Máster Universitario y por consiguiente, a nuestros alumnos, futuros, actuales y egresados, orgánicamente dependientes de la Vicegerencia de Postgrado y Campus de Madrid-Puerta de Toledo y del Vicerrectorado de Postgrado y Campus de Madrid-Puerta de Toledo:

- Unidad de Gestión de Postgrado
- Unidad de Postgrado de Getafe
- Unidad de Postgrado de Leganés

De esta forma, el personal asignado a las unidades del postgrado es el siguiente*:

CENTRO DE POSTGRADO

REGIMEN JURIDICO	CATEGORIA	M	H	Total general
FUNCIONARIO	A1	1		1
	A2	2	3	5
	C1	2	1	3
	C2	17	8	25
Total Funcionario		22	12	34
LABORAL	A2	2		2
	B2	3	1	4
	D	9	1	10
	Personal Laboral en Puesto Funcional	2		2
	Personal Laboral Fuera de Convenio		1	1
Total Laboral		16	3	19
TOTAL CENTRO DE POSTGRADO		38	15	53

*Datos de la Unidad de Recursos Humanos y Organización a fecha 31/12/2013

En la estructura de recursos humanos del Centro de Postgrado y en cuanto a la organización de los másteres universitarios, la Universidad dispone de un Oficina de Postgrado en el Campus de Getafe y otra en Leganés, integrada por personal de administración y servicios cuyas funciones giran en torno al apoyo directo a los estudiantes y a la atención presencial, telefónica y por correo electrónico para la resolución de cualquier incidencia específica que surgiera, tanto a futuros estudiantes, como a los ya matriculados en las diferentes titulaciones oficiales.

En este sentido, cada Máster cuenta con un gestor administrativo que presta apoyo directo y atención a los estudiantes, por cualquiera de las canales



anteriormente comentados, y cuentan con una dilatada experiencia en la gestión administrativa de másteres universitarios oficiales, así como conocimientos de los principales procesos académicos que afectan a los estudiantes a lo largo de su estancia y vinculación con el Centro de Postgrado.

Adicionalmente, la Unidad de Gestión de Postgrado cuenta con personal de apoyo para todos los procesos académicos y administrativos de Máster Oficial, y centraliza la gestión de estos procesos, facilitando apoyo a los gestores de los másteres en la resolución de incidencias así como atención personalizada a los futuros estudiantes, mediante correo electrónico, en procesos como la admisión, pago de la reserva de plaza o la matrícula, que se realizan de manera on-line mediante las aplicaciones de la uc3m.

En conjunto, se ofrece una atención personalizada, bien presencial en las oficinas de postgrado, o por medios electrónicos, mediante la utilización de las distintas cuentas de correo que la universidad pone a disposición de los estudiantes:

- Oficina de Información de Postgrado: info.postgrado@uc3m.es
- Proceso de admisión y pago de reserva de plaza: adm-postgrado@uc3m.es
- Proceso de matrícula: automat-post@uc3m.es

Por otro lado, como complemento a la labor de apoyo realizada por el personal funcionario integrante del Centro de Postgrado, cada titulación cuenta con una comisión académica constituida y nombrada formalmente por el Vicerrectorado de Postgrado, cuyas funciones principales son el seguimiento, análisis, revisión, y evaluación de la calidad de los programas, así como recibir y analizar las necesidades de mejora de la titulación. A sus reuniones asiste personal de administración y servicios implicado en la gestión del máster, como el gestor administrativo y/o responsables de la oficina de Postgrado en la que radique la titulación, así como personal de apoyo de la Unidad de Gestión de Postgrado, que podría también acudir a las reuniones. A tal efecto, cada año se elabora un calendario de trabajo que incluye la realización de un mínimo de dos reuniones de la comisión académica y la elaboración de la memoria de titulación al finalizar el año académico, todo ello en relación con lo establecido por el Sistema de Garantía Interno de Calidad de la Universidad Carlos III de Madrid (SGIC).

Por último, cabe citar aquellos servicios centrales de la Universidad con una dedicación transversal en su apoyo a los estudiantes universitarios, y que por tanto desarrollan una dedicación parcial al postgrado, como el Servicio Espacio Estudiantes, el Servicio de Relaciones Internacionales, la Biblioteca o el Servicio de Informática.

En las titulaciones del área de Ciencias e Ingeniería, debe destacarse la dedicación del personal de laboratorios.

A título informativo, se indica en la siguiente tabla el nº de personas integrantes de los servicios mencionados, por desarrollar una parte de sus competencias y atención en el área de postgrado:



	Nº p ersonas
BIBLIOTECA	80
SERVICIO DE INFORMÁTICA	64
ESPACIO ESTUDIANTES	30
SERVICIO REL. INTERNACIONALES	20
TÉCNICOS DE LABORATORIOS	37
OFICINA TÉCNICA	8

Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

La Universidad Carlos III de Madrid cumple 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 21 de diciembre, en su redacción modificada 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 principios de igualdad, mérito y capacidad.

- El artículo 41.4, respecto de la investigación; esto es que los equipos de investigación deben procurar una carrera profesional equilibrada tanto a hombres como a mujeres. En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Gobierno ha aprobado unas Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad Carlos III de Madrid, en la sesión del 12 de julio de 2007.

-Disposición Adicional 24ª, 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 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres



-La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

-El Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador contratado de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (artículo 16.2)

-Los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid (artículo 102.2), que recogen finalmente, el principio de igualdad en materia de contratación de profesorado universitario.

A tal efecto, la Universidad cuenta con un servicio de atención y apoyo a las personas con discapacidad, y en la página web puede encontrarse toda la información relacionada en el Espacio de Estudiantes:

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte/discapacidad



7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

7.1 Justificación de la adecuación de los medios materiales y servicios disponibles

La Universidad Carlos III de Madrid ha impulsado desde su creación la mejora continua de las infraestructuras necesarias para la docencia y la investigación. En particular, en el ámbito de los servicios de apoyo a las actividades de aprendizaje de los estudiantes, cabe destacar el papel desempeñado por los servicios de Biblioteca e Informática.

A continuación se indican los espacios generales directamente destinados con la docencia: aulas de clase, aulas informáticas, así como las aulas de grados, y aulas magnas. La Universidad ha mejorado las aulas docentes, dotándolas en su totalidad de PC y un sistema de video proyección fija, que incluye la posibilidad de proyección desde PC, DVD y VHS, y conexión a la red de datos, así como pizarras electrónicas en varias aulas y proyectores digitales de transparencias.

La Universidad dispone de más de 1100 PCs en sus aulas informáticas, para tareas de docencia y realización de prácticas y trabajos libres de los alumnos en horario de 9 a 21 horas, ofreciendo unas 70.000 horas-PC por semana. Existen puestos de trabajo con Windows XP y con Linux, y algunos con arranque dual Windows/Linux a elección. Desde cada puesto se ofrece acceso libre a Internet, el uso de los programas más habituales de ofimática y el software específico de docencia. Está prevista también la creación de aulas más polivalentes con un equipamiento diferente y sistemas para conexión de ordenadores portátiles.

ESPACIOS DOCENTES

ESPACIOS DE TRABAJO	COLMENAREJO		GETAFE		LEGANES		TOTALES	
	Nº	M2	Nº	M2	Nº	M2	Nº s	M2
AULA INFORMATICA	7	542	30	2.268	32	2.576	69	5.386
AULA DE DOCENCIA	21	2.309	122	10.789	72	6.964	215	20.062
AULA MAGNA	1	286	1	413	1	1200	3	1.899
AULA MULTIMEDIA	1	99	3	295	2	181	6	575
SALON DE GRADOS	1	113	1	188	1	65	3	366
Totales	31	3.349	157	13.953	108	10.986	296	28.288

La Universidad cuenta con cuatro bibliotecas en sus diferentes campus, que se configuran como Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAIs) con una alta tecnificación de sus procesos de trabajo y de los servicios ofrecidos y un amplio abanico de recursos electrónicos que



ofrece a su comunidad de usuarios, y que se integran perfectamente en un Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS).

Acceso a los servicios de las bibliotecas UC3M: <http://www.uc3m.es/portal/page/portal/biblioteca>

Bibliotecas	Puestos de lectura	Superficie M2	Puntos consulta de catálogo	Puntos consulta de bases de información	Otros Puntos
B. María Moliner de la Ciencias Sociales y Jurídicas (Getafe)	712	6.500	13	4	67
B. Concepción Arenal de Humanidades, Comunicación y Documentación (Getafe)	80	606	7		15
B. Rey Pastor de Ingeniería (Leganés)	620	9.000	14	4	105
B. Menéndez Pidal (Colmenarejo)	586	4200	16	18	92
Total	1.998	22.304	356		
Nº de alumnos por puesto de lectura	7,17				
WIFI	*Existen en todos los edificios conexiones WIFI				

Como centros de recursos para el aprendizaje, las bibliotecas de la universidad disponen de puestos informáticos y salas de trabajo para los estudiantes.

Conviene resaltar que todos sus edificios, como el resto de instalaciones universitarias, tienen conexión inalámbrica (wi-fi) lo que ha favorecido la puesta en marcha desde el año 2005 del préstamo de portátiles a los alumnos que acuden a la biblioteca y desean una mayor movilidad en sus accesos a Internet. Asimismo, las bibliotecas tienen diversos tipos de recursos audiovisuales (lectores de microfichas, microfilms, CD, DVD, etc.), integrando igualmente dentro de las mismas los centros de recursos para el aprendizaje de idiomas de la Universidad (aula de idiomas).

La UC3M ha habilitado o tiene previsto la habilitación de nuevos espacios docentes destinados a másteres en los Campus de Getafe, Leganés y en el Campus Madrid-Puerta de Toledo.

Campus de Getafe. Edificio 18, actualmente en construcción, que finalizará en 2.013. Tiene una superficie de 1.800 m² de aulas y 4.000 m² destinados a una nueva biblioteca de Humanidades.

Campus de Leganés. En el curso 2012-13 ha entrado en funcionamiento el Edificio Juan Benet II con 4 aulas y un espacio de 600 m² específicamente destinado a postgrado.

Se va a iniciar la construcción de una nueva residencia de estudiantes en el Campus de Getafe con 316 habitaciones especialmente orientada a estudiantes de postgrado e investigadores que realizan estancias en la Universidad, que viene a completar las plazas disponibles actualmente en las residencias universitarias (380 en Getafe, 300 en Leganés y 300 en Colmenarejo).



La Universidad Carlos III de Madrid, a través del Vicerrectorado de Infraestructuras y Medio Ambiente, y apoyándose especialmente en los Servicios de Biblioteca e Informática, ha migrado a una nueva plataforma tecnológica educativa (conocida por el nombre de "Aula Global 2") como mecanismo de apoyo a la docencia presencial, que permite las siguientes funcionalidades:

- Acceder a los listados del grupo.
- Comunicarse con los alumnos tanto personal como colectivamente.
- Colocar todo tipo de recursos docentes para que sean utilizados por los alumnos.
- Organizar foros de discusión
- Proponer cuestionarios de autoevaluación a los estudiantes
- Recoger las prácticas planteadas.

El uso de de la anterior plataforma de apoyo docente (Aula Global) a lo largo de los últimos 6 años ha sido muy intenso, tanto por profesores como por alumnos, constituyendo un sólido cimiento los siguientes desarrollos en formación a distancia que esta universidad ha comenzado a emprender recientemente. Así, la Universidad Carlos III de Madrid ha seguido apostando en los últimos años por la teleeducación y las nuevas tendencias europeas en el ámbito de TEL (*Technology Enhanced Learning*) para la educación superior, participando activamente en el proyecto ADA-MADRID, en el que se integran las universidades públicas de Madrid. En muchas de las asignaturas diseñadas específicamente para este espacio de aprendizaje, se han ensayado y empleado diversas tecnologías de interés, tales como H.320 (RDSI), H.323 (Videoconferencia sobre IP), herramientas colaborativas, telefonía IP, grabación de vídeo, etc.

Finalmente, se debe señalar que la Universidad puso en marcha hace unos años una serie de actuaciones para la mejora de la accesibilidad de sus instalaciones y servicios, así como recursos específicos para la atención a las necesidades especiales de personas con discapacidad:

- Edificios y urbanización de los Campus: plan de eliminación de barreras (incorporación de mejoras como puertas automáticas, ascensores, rampas, servicios adaptados, etc.), plan de accesibilidad de polideportivos (vestuarios, gradas, etc.), construcción de nuevos edificios con criterios de accesibilidad, plazas de aparcamiento reservadas para personas con movilidad reducida, etc.
- Equipamientos: mobiliario adaptado para aulas (mesas regulables en altura, sillas ergonómicas, etc.), mostradores con tramo bajo en servicios de información, cafeterías, etc., recursos informáticos específicos disponibles en aulas informáticas y bibliotecas (programas de magnificación y lectura de pantalla para discapacidad visual, impresoras braille, programa de reconocimiento de voz, etc.), ayudas técnicas para aulas y bibliotecas (bucle magnético portátil, equipos de FM, Lupas-TV, etc.)
- Residencias de estudiantes: habitaciones adaptadas para personas con movilidad reducida.
- El Web y la Intranet de la UC3M han mejorado considerablemente en relación a la Accesibilidad Web y los criterios Internacionales de diseño web universal, con el objetivo de asegurar una accesibilidad de nivel "AA", según las WCAG (W3C/WAI).
- Proyecto de elaboración de "Plan de Accesibilidad Integral", contemplando todos los aspectos de los recursos y la vida universitaria:



- a) Edificios y urbanización de los Campus: mejoras de accesibilidad física, accesibilidad en la comunicación y señalización (señalizaciones táctiles, facilitadores de orientación, sistemas de aviso, facilitadores audición...)
- b) Acceso externo a los Campus: actuaciones coordinadas con entidades locales en urbanización (aceras, semáforos...) y transporte público.
- c) Equipamientos: renovación y adquisiciones con criterios de diseño para todos, equipamientos adaptados, cláusulas específicas en contratos.
- d) Residencias de Estudiantes: accesibilidad de espacios y equipamientos comunes, mejoras en las habitaciones adaptadas.
- e) Sistemas y recursos de comunicación, información y gestión de servicios: mejoras en Web e Intranet, procedimientos, formularios, folletos, guías, mostradores, tableros informativos...
- f) Recursos para la docencia y el aprendizaje: materiales didácticos accesibles, adaptación de materiales y recursos para el aprendizaje, ayudas técnicas, apoyo humano especializado
- g) Planes de emergencia y evacuación.
- h) Sensibilización y conocimiento de la discapacidad en la comunidad universitaria.

Mecanismos para realizar o garantizar la revisión y el mantenimiento de los materiales y servicios disponibles en la Universidad y en las instituciones colaboradoras, así como los mecanismos para su actualización.

El Vicerrectorado de Infraestructuras y Medio Ambiente tiene a su cargo las siguientes áreas competenciales:

- Servicios de Biblioteca e Informática
- Laboratorios
- Medio Ambiente
- Infraestructuras Docentes e Investigadoras

En el ámbito de la Administración universitaria, además de las competencias específicas del Gerente en algunas de estas áreas, la gestión de los recursos corresponde a los cuatro servicios siguientes:

SERVICIO DE OBRAS Y MANTENIMIENTO

SERVICIO DE INFORMÁTICA

SERVICIO DE BIBLIOTECA

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LABORATORIOS, Y MEDIO AMBIENTE.

Nuestro sistema interno de garantía de calidad recoge el proceso de gestión y mejora de los recursos materiales y servicios, que tiene por objeto definir, planificar y ejecutar las actividades de gestión de



los recursos así como posibilitar su mejora continua para adaptarlos a las nuevas necesidades y expectativas. Sus objetivos son:

·Definir las necesidades de los servicios que influyen en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de las enseñanzas impartidas

·Definir y diseñar la prestación de nuevos servicios universitarios y actualizar las prestaciones habituales en función de sus resultados

·Realizar un seguimiento y análisis que sirve a la realización de un informe del Centro así como de los índices de satisfacción, reclamaciones y procesos abiertos relacionados con los mismos, elaborando finalmente propuestas para subsanar debilidades detectadas. Estas propuestas se remiten al Comité de Calidad que elaborará un Plan de Mejoras.

·Informar de los resultados de la gestión de los servicios prestados a los órganos que corresponda y a los distintos grupos de interés.

Los documentos que evidencian los mecanismos de control referidos anteriormente son los siguientes:

- El Presupuesto que incluye los objetivos anuales y plurianuales
- La Memoria Académica
- La Memoria económica y de gestión
- Los planes de mejora.

Se han fijado también los procesos, sus responsables y los principales indicadores.

Existen diferentes Comisiones como elementos de mantenimiento y soporte de las infraestructuras académicas:

-Comisión Informática como soporte al software docente y al equipamiento informático de los profesores. Este Comité dispone también de una partida presupuestaria contemplada en el Plan Plurianual de Inversiones de la Universidad con el objetivo de garantizar la dotación de infraestructuras y mantenerla en perfecto estado de actualización y uso.

-Comisión Biblioteca como soporte a los manuales docentes de sala y depósito, Esta Comisión dispone también de una partida presupuestaria contemplada en el Plan Plurianual de Inversiones de la Universidad con el objetivo de garantizar la dotación de los recursos bibliográficos necesarios.

En relación con los protocolos de mantenimiento de los materiales y servicios, así como con los mecanismos de actuación establecidos en la Universidad Carlos III, se recogen a continuación los principales protocolos de mantenimiento de los sistemas eléctricos, de climatización, mobiliario, carpintería y cerrajería y equipamiento audiovisual.

-MANTENIMIENTO DEL SISTEMA ELECTRICO EN GENERAL

Mantenimiento semestral de los **Centros de transformación**, donde se comprueba y verifica:

A) Los sistemas de control y protección

B) Las estructuras, aisladores y embarrados.



- C) La red de tierras.
- D) Los elementos de seguridad y emergencia
- E) Seccionadores, Disyuntores, Interruptores o ruptofusibles
- H) Transformadores
- I) Sinópticos y correcta señalización de las maniobras y contactos auxiliares.

Cuadros generales de distribución en baja tensión, con una periodicidad semestral. El protocolo de mantenimiento se ajusta más a lo establecido por el Reglamento de Baja Tensión, (RBT) referente a sobrecargas, cortocircuitos y defectos de tierra o protección diferencial, así como el aspecto general y la efectividad de los enclavamientos.

Podemos incluir con el mismo nivel de verificación las **baterías de condensadores**.

Además cada dos años se revisara la instalación con una OCA (Entidad colaboradora de la Administración), de acuerdo a lo establecido en el RBT.

Cuadros eléctricos en edificios:

1- MENSUALMENTE, donde aseguramos la operación y buen estado de todos elementos que constituyen los cuadros eléctricos.

2-TRIMESTRALMENTE, donde además se cuida el aspecto general, así como la efectividad de los enclavamientos y se realizan mediciones y reaprietes.

3-SEMESTRALMENTE Y ANUALMENTE, donde se realizaran las acciones ya descritas para los cuadros generales de baja tensión.

Motores eléctricos:

Donde MENSUALMENTE, se comprueba su estado general y se registran sus deficiencias con las medidas a tomar.

TRIMESTRALMENTE, donde además de lo establecido mensualmente, se verifica mediante instrumentos y herramientas su estado eléctrico y mecánico.

SEMESTRALMENTE/ANUAL, donde el motor es enviado al taller para una revisión mas específica (aislamiento, holguras, etc.)

Alumbrado interior y exterior:

Se verifica SEMANALMENTE los puntos de luz para su reparación y/o sustitución.

MENSUALMENTE, donde se comprueba los mecanismos de encendido tanto en local como en remoto, así como la propia soportación,

Y TRIMESTRALMENTE, donde se verifican las tomas de tierra, arrancadores/cebadores como las rejillas y difusores limpiándolos si procede.



-MANTENIMIENTO DE SISTEMA DE CLIMATIZACIÓN (REFRIGERACION Y CALEFACCION)

1.-PLANTAS ENFRIADORAS, cada día se verifica visualmente su funcionamiento.

Mensualmente, se revisan todos los parámetros eléctricos y frigoríficos, actuando sobre los cuales presenten alguna deficiencia (niveles, fugas, etc.).

1.2.- TORRES DE REFRIGERACIÓN. Cada día se visualiza el funcionamiento correcto y análisis del agua para comprobar la eficacia del biocida.

Mensualmente, se comprueban los elementos mecánicos en giro y transmisiones, así como los elementos de regulación y control (termostato, nivel, etc.)

Semestralmente, se procede a un vaciado y limpieza intensiva y/o reparación de sus elementos (balsa, separadores de gotas, turbinas, etc.

(*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

1.3.- MANTENIMIENTO DE BOMBAS diariamente se verifica su funcionamiento.

Mensualmente, se comprueba su estado general, ausencia de ruidos y calentamientos así como sus elementos de maniobra (válvulas, etc.)

Semestralmente y anualmente se verifica las vibraciones y estado de los anclajes.

Cada dos años la bomba se desmonta y envía al taller donde se revisa, se limpia y se repara los defectos que tenga (juntas, cojinetes, eje, cuerpo)

(*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

1.4.- MANTENIMIENTO FAN-COILS, UDS. DE TRATAMIENTO DE AIRE y GRUPOS AUTONOMOS PARTIDOS.

Mensualmente, se limpian las baterías, se revisan/ cambian filtros, correas, sistemas de control, fugas, etc.

Trimestralmente, se cambian filtros, se comprueba funcionamiento y regulación de válvulas, así como temperaturas.

Semestralmente/anualmente se procede a limpieza química de la batería, revisión elementos mecánicos en giro, antivibratorios, etc.

(*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

Complementariamente a este sistema se revisaran mecánicamente los difusores y rejillas de distribución de aire para asegurar una uniformidad en el flujo de aire.

2. CALDERAS, diariamente se comprueba visualmente su funcionamiento.

Mensualmente, se comprueba su combustión (consumo, CO₂, tiro, etc.)

Trimestralmente, se verifican los elementos de regulación y control, y los sistemas de ignición y ventilación, procediéndose a la eliminación de residuos y limpieza.



Semestralmente, se revisa los circuitos hidráulicos y de gas, con limpieza intercambiador.

2.1.- MANTENIMIENTO BOMBAS PRIMARIO/SECUNDARIO, se procede de igual forma que en lo descrito para el punto 1.3.

2.2.- CHIMENEAS, cada 5 años se verifica su estanqueidad y a los 10 años se limpia.

3.-VENTILADORES Y EXTRACTORES

Mensualmente, se comprueba la ausencia de ruidos y calentamientos, así como la transmisión y elementos de regulación y mando.

Anualmente, se verifican los antivibradores, anclajes y soportación.

(*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

4.- REDES DE DISTRIBUCION DE AGUA FRIA Y CALIENTE

Anualmente, se revisan las fugas en distribución horizontal, aislamientos, corrosiones y limpieza de filtros, prueba de válvulas y comprobación de aparatos de medida.

5.-GRUPO DE PRESIÓN

Semanalmente, se comprueba visualmente funcionamiento y giro

Semestralmente, se revisan válvulas, niveles, cierres mecánicos, elementos de presión y flujo, automatismo secuencial y prueba en manual,

Anualmente, se procede al mismo mantenimiento que las bombas (punto 1.3)

A los cinco años se limpia el depósito de acumulación.

(*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

6.-AGUA FRIA, CALIENTE Y SANITARIOS

Trimestralmente, se revisan calentadores, grifos, válvulas, fluxómetros, sanitarios, tanto hidráulicamente como mecánicamente (soportación).

Anualmente, se revisan las válvulas generales, limpiándolas y reparándolas si procede.

-MANTENIMIENTO MOBILIARIO, CARPINTERIA Y CERRAJERÍA

Respecto del **Mobiliario** para uso por el profesor/alumno se hace el siguiente protocolo de mantenimiento.

Semanalmente, se procede a identificación y retirada del mobiliario con roturas que lo hagan inservible o peligroso para las personas, reponiendo por otro de similares características.



Mensualmente, se procede a su reparación, acopiando los elementos de repuesto cuando es internamente o envío a talleres exteriores.

Respecto **puertas interiores/ exteriores y ventanas** de aulas, se revisa semanalmente su estado, procediendo a la sustitución de elementos móviles, reparándose semestralmente mediante su retirada a taller de otros elementos como junquillos, cristales, bisagras, etc. Anualmente se revisa y corrige su alineación.

Asimismo con el mantenimiento de pizarras, diariamente se verifica su apariencia exterior, revisándose semestralmente sus elementos móviles, como su nivelación y soportación y la bandejas de tizas.

-MANTENIMIENTO DEL EQUIPAMIENTO AUDIOVISUAL

El equipamiento audiovisual es muy variado: cañones de proyección, con ordenador encastrado en la mesa del profesor, con soporte para audio/ video, elementos portátiles como proyectores, televisores, reproductores VHS/DVD, megafonía, etc., Se hacen dos revisiones periódicas coincidiendo con vacaciones Verano y Navidad., donde se comprueba el correcto funcionamiento de cada uno de los equipos

Finalmente se indican otros servicios auxiliares que complementan el apoyo a la docencia y el mantenimiento de las aulas y otros espacios docentes como pueden ser laboratorios, que solo pasamos a enunciar tales como:

LIMPIEZA INTERIOR DE EDIFICIOS (AULAS Y LOCALES DOCENTES)

LIMPIEZA Y CONSERVACION EXTERIOR EDIFICIOS, JARDINES Y MOBILIARIO URBANO.

VIGILANCIA Y SEGURIDAD

SISTEMAS DE DETECCION Y CONTRAINCENDIOS

INSTALACIONES ESPECÍFICAS PARA LABORATORIOS COMO REDES DE AIRE COMPRIMIDO, VAPOR, AGUA CALIENTE, VACIO, ETC.

La Universidad de Londres - Southbank cuenta con muy importantes recursos materiales y servicios de apoyo a la docencia y la investigación. En cuanto a las inversiones en recursos materiales, puede comprobarse lo siguiente: *“Over the past five years we've invested over £50m in modern teaching facilities. These innovations continue. 2012 saw the opening of our new Student Centre and our new Enterprise Centre, set within a run of Grade II listed Georgian terraces, will open later this year. A major innovation, the Enterprise Centre will house incubation space, allied retail units, meeting rooms and an open public reception space, gallery and café for students and staff to make connections with business and industry. Find out more by reading LSBU's Financial Statements”*.

En particular, en el ámbito de los servicios de apoyo a las actividades de aprendizaje de los estudiantes cabe destacar los siguientes⁴:

⁴ Extraído de la página web <http://www.lsbu.ac.uk/prospectivestudents/why/facilities.shtml>



-New Student Centre: Our newly-opened Student Centre is a central hub for support and employment information, with an airy first floor ideal for socialising, group study or to informally meet staff. All non-academic services are here: Student Advice, Employability, Accommodation, Fees & Bursaries and Disability & Dyslexia Support. The centre is also home to our Students' Union; a base for all its social and support facilities. Adding to the comfort, the Grads Café serves a range of soft drinks and snacks and The Venue Bar opens until late. Read more about our Student Centre.

-Workplace experience: Across our faculties we have stunning practical areas that have been especially designed to create scenarios students will find in the workplace. Recent developments include the purpose-built space for our Education students with specialist classrooms for ICT, maths, research, PE and dance. Our health students use a new suite of state-of-the-art skills laboratories, with life-like hospital wards and a radiography-testing suite with the latest specialised 3-D imaging.

-Highly specialised labs: Our fully-equipped practical sessions create realistic environments. Highlights include our Psychology labs with research testing cubicles, a workshop/chemical lab, eye tracker/physiology suite and interviewing rooms. Students carry out psychometric assessments and the computer lab has 30 PCs with a range of psychological software, stocking around 1500 test items. Our Spatial Analysis and Informatics Lab (SAIL) features Geographic Information System (GIS) software on its 30 networked computers creating an excellent platform for applied research.

-Arts and Media Centre: Our purpose-built teaching and production facility is an Authorised Apple Training Centre, with over 120 Apple Intel computers and all major software packages expected in a professional environment. We have video editing suites, an audio mix studio, audio recording booths and a photographic studio with printing and scanning facilities for high-end production. Our Kit Room loans equipment including video and photography cameras, microphones and field recording equipment for production work.

-Leading workshops and practical areas: Our engineering workshops feature a wide range of specialist large-scale equipment and students use the only workshops of this quality in London. Equipment highlights include the latest Computer Numerical Control (CNC) machining technology and industry-standard lathes. These are regularly used by our experienced design and engineering students to produce intricate models for their practical work. Our crime scene definitely gives our criminology students something to think about, as they collect samples and evidence to help towards solving the crime.

-Student Life Centre: Our students can access a number of resources to help aid their success. Our soon to open Student Life Centre will be the new home of a range of resources supporting learning ability, special needs and career progression, as well as our Students' Union (SU). Our SU also offers a number of welfare resources helping to support personal aspects of your life. Our teaching staff are renowned for their high levels of student support and this joined-up approach helps students make the most of their potential during their time with us.



8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación

La Universidad ha fijado unos objetivos de mejora de estas tasas comunes en todas las titulaciones, por considerar que este objetivo común permite incrementar el nivel de compromiso de los profesores, de los responsables académicos de la titulación, de los Departamentos y de los Centros, así como de la comunidad universitaria en su conjunto, ya que además han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad Carlos III de Madrid en su sesión de 7 de febrero de 2008 junto con otra serie de medidas de acompañamiento para la implantación de los nuevos planes de estudio.

Basándonos en los datos del título propio, Máster en Dirección de Recursos Humanos, las cifras que barajamos en cuanto a tasas de graduación, de abandono y de eficiencia son las que aparecen a continuación, los cuales están en línea con otros másteres afines en la Universidad Carlos III de Madrid:

	Tasa de graduación	Tasa de Abandono	Tasa de eficiencia
PROPUESTA VERIFICA	85	10	90

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Título Propio, Máster en Dirección de Recursos Humanos

Aunque, como se ha indicado, las tasas actuales en estos estudios se consideran satisfactorias, los cambios introducidos en los planes de estudio, el cambio en el modelo de docencia, con clases en grupos reducidos y mecanismos de evaluación continua, así como las adaptaciones realizadas en la normativa de permanencia y matrícula de la Universidad van a permitir mejorarlas y conseguir los objetivos planteados.

Los nuevos planes han ajustado los contenidos al tiempo de trabajo real de los estudiantes, se han introducido sistemas de evaluación continua en todas las materias y en el último curso o semestre los planes limitan considerablemente la carga lectiva incluyendo el trabajo fin de máster y las prácticas profesionales.

Las normas de permanencia y matrícula, aunque han mantenido la orientación reflejada en los Estatutos de la Universidad Carlos III, respecto del número de convocatorias, se ha flexibilizado la necesidad de aprobar el primer curso completo en un número de años determinado y la limitación de la libre dispensa con objeto de introducir la modalidad matrícula a tiempo parcial, con el fin de cubrir las necesidades de los diferentes tipos de estudiantes, y también para permitir a los estudiantes la matrícula a tiempo completo, evitando la demora en sus estudios, ya que antes no siempre podían matricular un curso completo cuando tenían asignaturas pendientes.

La experiencia demuestra que la incorporación a la educación continua, compatibilizando las acciones orientadas a la formación permanente en las empresas, que permitan la adquisición y actualización constante de las competencias profesionales, proporciona oportunidades únicas para facilitar o consolidar contactos locales y regionales, diversificar la financiación y así contribuir mejor al desarrollo regional.

Las herramientas de Bolonia, en particular el Marco Europeo de Cualificaciones para el EEES,



permiten una oferta más diversa de programas educativos y facilitan el desarrollo de sistemas de reconocimiento del aprendizaje informal adquirido en ocupaciones anteriores.

8.2 Progreso y resultados de aprendizaje

El nuevo modelo de aprendizaje, que resulta del plan de estudios planteado y adaptado a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, 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 un 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 su percepción sobre el nivel de los alumnos, y si han participado en las diferentes actividades propuestas en cada materia.

Por otro lado, resultan esenciales las evaluaciones continuadas y directas del profesor de los conocimientos adquiridos por el estudiante durante el periodo docente, y cuyos sistemas se han detallado en el apartado 5º de esta memoria en cada una de las materias que conforman los planes de estudio.

La universidad tiene establecido un sistema de seguimiento de resultados académicos que se analizan anualmente por las Comisiones Académicas de cada título, que proponen medidas de mejora en los casos en que no se alcancen las tasas mínimas establecidas por la Universidad.

En este sentido, al inicio de cada curso académico se elabora un calendario de trabajo para las comisiones académicas que incluye la realización de, al menos, dos reuniones (a la finalización del primer y segundo cuatrimestre) y la elaboración de la Memoria anual de titulación una vez ha finalizado el año.

Para la realización de las mismas, desde el Servicio de Postgrado en colaboración con el Servicio de Calidad, se preparan los borradores de actas que incluyen diferentes datos e indicadores relevantes para el análisis de los distintos procesos principales del título, así como el análisis y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje desde los distintos enfoques y puntos de vista de los grupos de interés. La composición de las comisiones académicas está disponible en la web de cada título, y los calendarios de trabajo así como la documentación generada por las comisiones, quedan publicadas en la intranet de la universidad, en el portal de Calidad.



A las reuniones acuden todos los miembros que forman parte de la comisión académica del título, en representación de dichos grupos de interés, y del análisis efectuado por las mismas, así como de las conclusiones, propuestas de mejora, sugerencias, quejas y comentarios relevantes, se deja constancia mediante la elaboración de un acta que da soporte a los acuerdos y conclusiones tomados en dichas reuniones.

Los principales indicadores y datos que se facilitan hacen referencia al acceso y demanda del máster (oferta de plazas, nº solicitudes en 1ª opción, nº de matriculados de nuevo ingreso o nº de alumnos extranjeros), los resultados de las asignaturas, donde se incluyen las estadísticas sobre los resultados alcanzados por los estudiantes en las distintas asignaturas del plan de estudios, una vez que se han cerrado las actas del primer o segundo cuatrimestre (en función de la reunión que se trate) o al cierre de actas de la convocatoria extraordinaria si se trata de la elaboración de la memoria anual de titulación, para la cual se facilitan, además, las tasas de Graduación, Abandono y Eficiencia de los tres últimos años del título, por cohorte de entrada. También son objeto de análisis los resultados de satisfacción con la docencia recogidos mediante el sistema informático de encuestas docentes, con indicación de las asignaturas con un nivel de satisfacción inferior/superior a la media de la titulación.

Con la información remitida, se pretende aportar y facilitar a la comisión académica, algunos de los elementos de juicio pertinentes para analizar y evaluar aspectos esenciales del proceso de enseñanza-aprendizaje, en un ámbito en el que están representados todos los grupos de interés, así como dar cumplimiento a lo establecido por el Sistema Interno de Garantía de Calidad.



9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

http://www.uc3m.es/portal/page/portal/prog_mejora_calidad

9.1 Responsables del Sistema de Garantía de Calidad del plan de estudios

9.2 Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado

La Universidad Carlos III de Madrid ha realizado el diseño de su Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC- UC3M) conforme a los criterios y directrices proporcionados por la ANECA (Programa AUDIT)

La Universidad ha obtenido la certificación positiva de todos sus centros por la ANECA.

Paralelamente, la UC3M ha iniciado un proceso de acreditación de todas sus Titulaciones que en sus primeras fases afectará a las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingenierías. Entre los objetivos está el que nuestros campus adquieran un nivel de excelencia que nos permita constituir un referente en el ámbito internacional.

En el campo docente esto supone, entre otras cosas, que las Titulaciones no sólo se sometan a las normas de calidad nacionales, sino que también sean valoradas por entidades de referencia internacional. Existen tanto en el ámbito europeo como en el extra-europeo agencias que tienen una larga tradición en acreditar la calidad de estudios universitarios:

1. EFMD (/European Foundation for Management Development/) es una fundación europea que acredita los estudios en el ámbito de la administración de empresas, que otorga el certificado EQUIS (/European Quality Improvement System/). En Estados Unidos está la agencia AACSB (/Association to Advance Collegiate Schools of Business/).

2. En el ámbito de la ingeniería hay que mencionar ABET (/Accreditation Board in Engineering and Technology/, <http://www.abet.org>), que es una agencia de acreditación estadounidense, que desde el año 2000 ha extendido su ámbito a aplicación de forma que acredita programas internacionalmente.

3. La /American Bar Association /en el ámbito del Derecho

4. La /American Library Association /en el de la Biblioteconomía,

5. El /Accrediting Council on Education in Journalism & Mass Communication /en del Periodismo y la Comunicación Audiovisual, etc.



10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 Cronograma de implantación de la titulación

TITULACIÓN	CURSO 2013/2014
Máster en Dirección de Recursos Humanos / Master in Human Resources Management	1º

10.2 Procedimiento de adaptación, en su caso, al nuevo plan de estudios por parte de los estudiantes procedentes de la anterior ordenación universitaria.

10.3 Enseñanzas que se extinguen por la implantación del título propuesto.

Se extingue el título propio de Máster en Dirección de Recursos Humanos