

IMPRESO SOLICITUD PARA MODIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES

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

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

UNIVERSIDAD SOLICITANTE	CENTRO	CÓDIGO CENTRO	
Universidad Internacional de La Rioja	Facultad Empresa y Comunicación	26003829	
NIVEL	DENOMINACIÓN CORTA		
Máster	Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
DENOMINACIÓN ESPECÍFICA			
Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos por la Universidad Internacional de La Rioja			
RAMA DE CONOCIMIENTO	CONJUNTO		
Ciencias Sociales y Jurídicas	No		
HABILITA PARA EL EJERCICIO DE PROFESIONES REGULADAS	NORMA HABILITACIÓN		
No			
SOLICITANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO		
M ^o ASUNCIÓN RON PÉREZ	Subdirectora del Departamento de Calidad		
Tipo Documento	Número Documento		
NIF	33246142X		
REPRESENTANTE LEGAL			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO		
JUAN PABLO GUZMAN PALOMINO	Secretario General de la Universidad		
Tipo Documento	Número Documento		
NIF	24236227T		
RESPONSABLE DEL TÍTULO			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO		
Eva Asensio Del Arco	Directora de la Facultad		
Tipo Documento	Número Documento		
NIF	50088632Z		
2. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN			
A los efectos de la práctica de la NOTIFICACIÓN de todos los procedimientos relativos a la presente solicitud, las comunicaciones se dirigirán a la dirección que figure en el presente apartado.			
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO	TELÉFONO
Avda. de La Paz, 137	26006	Logroño	676614276
E-MAIL	PROVINCIA		FAX
mariaasuncion.ron@unir.net	La Rioja		902877037

3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

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

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

	En: La Rioja, AM 9 de noviembre de 2018
	Firma: Representante legal de la Universidad

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Máster	Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos por la Universidad Internacional de La Rioja	No		Ver Apartado 1: Anexo 1.
LISTADO DE ESPECIALIDADES				
No existen datos				
RAMA		ISCED 1	ISCED 2	
Ciencias Sociales y Jurídicas		Ciencias sociales y del comportamiento	Administración y gestión de empresas	
NO HABILITA O ESTÁ VINCULADO CON PROFESIÓN REGULADA ALGUNA				
AGENCIA EVALUADORA				
Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación				
UNIVERSIDAD SOLICITANTE				
Universidad Internacional de La Rioja				
LISTADO DE UNIVERSIDADES				
CÓDIGO		UNIVERSIDAD		
077		Universidad Internacional de La Rioja		
LISTADO DE UNIVERSIDADES EXTRANJERAS				
CÓDIGO		UNIVERSIDAD		
No existen datos				
LISTADO DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES				
No existen datos				

1.2. DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

CRÉDITOS TOTALES	CRÉDITOS DE COMPLEMENTOS FORMATIVOS	CRÉDITOS EN PRÁCTICAS EXTERNAS
60		6
CRÉDITOS OPTATIVOS	CRÉDITOS OBLIGATORIOS	CRÉDITOS TRABAJO FIN GRADO/ MÁSTER
0	48	6
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
ESPECIALIDAD	CRÉDITOS OPTATIVOS	
No existen datos		

1.3. Universidad Internacional de La Rioja

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS	
CÓDIGO	CENTRO
26003829	Facultad Empresa y Comunicación

1.3.2. Facultad Empresa y Comunicación

1.3.2.1. Datos asociados al centro

TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO		
PRESENCIAL	SEMIPRESENCIAL	A DISTANCIA
No	No	Sí
PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	

500	500	
	TIEMPO COMPLETO	
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	60.0	60.0
RESTO DE AÑOS	49.0	60.0
	TIEMPO PARCIAL	
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	30.0	48.0
RESTO DE AÑOS	30.0	48.0
NORMAS DE PERMANENCIA		
http://static.unir.net/documentos/normativa_permanencia_estudiante.pdf		
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Ver Apartado 2: Anexo 1.

3. COMPETENCIAS

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES
BÁSICAS
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
GENERALES
CG1 - Capacidad para dirigir el Departamento de Recursos Humanos de una organización.
CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.
CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
CG4 - Capacidad de previsión ante los retos organizacionales, de adaptación a nuevas situaciones e iniciativa respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos.
CG5 - Capacidad de aprendizaje autónomo y de mejora continua en conocimientos y habilidades profesionales relativos a la dirección y gestión de personas.
CG6 - Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos Humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.
3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES
CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.
CT2 - Identificar las nuevas tecnologías como herramientas didácticas para el intercambio comunicacional en el desarrollo de procesos de indagación y de aprendizaje.
CT3 - Desarrollar habilidades de comunicación, escritas y orales, para realizar atractivas y eficaces presentaciones de información profesional.
CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.
3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
CE1 - Comprender las contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos.
CE2 - Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.
CE3 - Organizar las tareas, funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.
CE4 - Diseñar políticas e implementar acciones que promuevan el bienestar ocupacional y el desarrollo de una organización saludable.
CE5 - Diseñar indicadores, cuadros de mando y procesos para medir los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional y del personal.
CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.
CE7 - Desarrollar y aplicar habilidades directivas acordes a la necesidad de la situación, dirección y desarrollo de personas, equipos de trabajo, manejo de la resolución y negociación de conflictos.

CE8 - Interpretar y valorar las peculiaridades de los diversos entornos internacionales en el diseño y adaptación de las actuaciones de la dirección y gestión de recursos humanos.

CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.

CE10 - Diseñar e Interpretar indicadores de gestión de RH y tomar decisiones acordes al estado de los mismos y los requerimientos organizacionales.

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO

Ver Apartado 4: Anexo I.

4.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

4.2. Requisitos de acceso y criterios de admisión

4.2.1. Requisitos de acceso

El órgano encargado del proceso de admisión es el Departamento de Admisiones en su vertiente Nacional e Internacional. El Departamento de Admisiones está compuesto, en estos momentos, por más de 60 profesionales divididos en 5 áreas.

Para poder acceder al Máster es necesario contar con:

Titulación Universitaria, según los criterios de acceso establecidos en el artículo 16 del RD 1393/2007 modificado por el RD 861/2010:

- Estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de Máster
- Titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de homologar sus Títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes Títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del Título para el acceso a enseñanzas de postgrado. El acceso por esta vía no implicará en ningún caso, la homologación del Título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el cursar las enseñanzas del Máster.

De forma más concreta, en lo que respecta a titulación de origen:

Tienen acceso al máster las personas con títulos de Licenciatura, Grado o Diplomatura en las áreas de (o denominaciones equivalentes en el caso de estudiantes extranjeros):

- Empresa: ADE, Economía, Finanzas y Contabilidad, Ciencias del trabajo, etc.
- Ciencias de la Salud: Psicología, Terapia Ocupacional, etc.
- Ciencias Sociales y Jurídicas: Derecho, Sociología, Comunicación audiovisual, Periodismo, etc.
- Ingeniería y Arquitectura.
- Artes y Humanidades.

Asimismo, tienen acceso al máster los estudiantes que, además de cumplir los requisitos que señala la ley, acrediten experiencia profesional demostrable, con **no menos de dos años de experiencia con dedicación completa, o tiempo equivalente en el caso de dedicación parcial**, realizando tareas, funciones y responsabilidades en posiciones de recursos humanos relacionadas con el ámbito de conocimiento. Se solicitará certificado de empresa que acredite la experiencia profesional descrita.

Concretamente (sin ser excluyentes) aquellas relacionadas con:

- La utilización de herramientas y técnicas de RRHH, según al caso particular o necesidad concreta en que se encuentra la organización específica en la que trabaje o haya trabajado en el área de RRHH, participando en procesos de reclutamiento o selección y en procesos de evaluación del desempeño, que le permitan identificar oportunidades de mejora en la gestión de personas en la organización.
- La participación en procesos de desarrollo de Planes de Formación, en alguna de sus fases: diagnóstico de necesidades, elaboración del Plan Formativo, impartición y seguimiento de la formación, evaluación de la Formación, etc.
- Haber desarrollado una experiencia de trabajo en equipo a través de la participación activa en las tareas y funciones relacionadas con Recursos Humanos de la empresa empleadora.
- Procesos de Auditoría Interna en el área de Recursos Humanos.
- Análisis de la situación empresarial en materia de RRHH.
- Participación en el desarrollo de proyectos de mejora en el Área de Recursos Humanos.
- Colaboración en estudios de Clima laboral.
- Colaboración en alguna de las partes del proceso de Planificación Estratégica de Personas y/o Gestión Previsional de Recursos Humanos.
- Colaboración en procesos de identificación de Talento, habiendo participado como observador/evaluador en procesos de Assessment Center.
- Colaboración en tareas relacionadas con la contratación, administración de personal, retribución o relaciones laborales.
- Utilización de herramientas y programas informáticos para la gestión de las personas en la organización (META 4, etc.).

En el caso de que no puedan acreditar que poseen los necesarios conocimientos previos para un normal seguimiento del plan de estudios, se ofrecen los complementos de formación siguientes:

1. **Principios del Derecho Laboral**
2. **Sociología**

Es necesario cursar uno o ambos complementos para el acceso al Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, para todos los estudiantes cuya titulación de acceso no pertenezca al área de Empresa, o no cumplan los requisitos de experiencia profesional especificados:

- Alumnos con títulos del área de Empresa o experiencia profesional de más de dos años según las tareas descritas anteriormente: no deberán cursar complementos y acceden de manera directa al máster.
- Alumnos sin experiencia profesional previa o con experiencia profesional previa inferior a dos años, según las tareas descritas anteriormente:
 - Alumnos con títulos de Psicología, Sociología: deberán cursar el complemento 1.
 - Alumnos con títulos de Derecho: deberán cursar el complemento 2.
 - Alumnos con títulos del área de Ciencias Sociales y Jurídicas (excepto Derecho y Sociología), Ciencias de la Salud (excepto Psicología), Artes y Humanidades e Ingeniería y Arquitectura: deberán cursar los complementos 1 y 2

En el apartado 4.6 se describen con detalle estos complementos formativos (contenidos, resultados de aprendizaje, actividades formativas y sistemas de evaluación).

La impartición de estos complementos de formación se realizaría un mes antes del comienzo del título.

En cuanto a los candidatos con titulaciones extranjeras, se considerará la equivalencia de sus estudios con las titulaciones mencionadas en los párrafos anteriores.

Se exigirá como requisito ser hablante nativo del español o acreditar un dominio de la lengua española equivalente al nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia, requisito imprescindible para aprovechar el conocimiento impartido en las asignaturas. Por lo tanto, en el momento de formalizar la matrícula se presentará copia de un certificado o justificante que acredite un nivel alto de lengua española, equivalente a un nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia.

- En el caso de no poder acreditar el nivel B2 con alguno de los certificados oficiales especificados, la UNIR hará una prueba interna para comprobar el nivel de los futuros participantes. Dicha prueba consistirá en un examen donde se evaluarán las cuatro destrezas siguiendo las orientaciones del Marco Común Europeo de Referencia.

4.2.2. Criterios de admisión

La UNIR procederá a la admisión de los estudiantes que reúnan los requisitos de acceso mencionados en el apartado anterior sin cumplir ningún otro requisito adicional, salvo en el caso de que el número de solicitudes de plaza para el acceso exceda de las ofertadas, en cuyo caso la UNIR admitirá a los solicitantes de acuerdo con el baremo basado en los criterios de valoración de méritos que se exponen a continuación:

- Nota Media del expediente en la titulación que otorga el acceso al Máster (100%).

En caso de empate en puntuaciones, se elegirá al que tenga mayor número de matrículas de honor y, en su caso, sobresalientes y así sucesivamente.

4.2.3. Atención a estudiantes con necesidades especiales

Existe en UNIR el Servicio de atención a las necesidades especiales que presta apoyo a los estudiantes en situación de diversidad funcional, temporal o permanente, aportando las soluciones más adecuadas a cada caso. Su objetivo prioritario es conseguir la plena integración en la vida universitaria de todos los estudiantes buscando los medios y recursos necesarios para hacer una universidad.

Tras la detección de dichas necesidades a través de diversos mecanismos:

- *Alumnos con Certificado de Discapacidad*: siguiendo la idea central de proactividad, se llama a todos los alumnos.
- *Desde tutorías*: los tutores remiten al Servicio los casos de alumnos sin Certificado de Discapacidad.
- *Admisiones*: los asesores remiten las dudas de los posibles futuros alumnos con discapacidad, el Servicio se pone en contacto directamente con ellos.
- *Otros departamentos*: SOA (Servicio de Orientación Académica), Defensor del estudiante, Solicitudes...

En el contacto con el alumno se definen los ámbitos de actuación: diagnóstico de necesidades, identificación de barreras, asesoramiento personalizado,...

Entre los servicios que presta se encuentran adaptaciones de materiales, curriculares, en los exámenes, asesoramiento pedagógico, etc., involucrando en cada caso a los departamentos implicados (departamento de exámenes, dirección académica, profesorado...).

ANEXO - NORMATIVA APLICABLE:

REGLAMENTO DE ACCESO Y ADMISIÓN A ESTUDIOS OFICIALES DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

APROBADO POR CONSEJO DIRECTIVO: 14/07/2016

MODIFICADO: 03/04/2017

El estudio, en la Universidad Internacional de La Rioja, se rige por los criterios y procedimientos de acceso y admisión que, con carácter general, son definidos para todas las Universidades por la normativa estatal y autonómica de aplicación y, en particular, lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril y por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciem-

bre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, y demás órdenes ministeriales de desarrollo de la normativa anterior, así como la Orden 3/2015, de 25 de marzo, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se regulan las pruebas de acceso a los estudios universitarios de Grado en la Comunidad Autónoma de La Rioja de las personas mayores de veinticinco y cuarenta y cinco años.

El presente reglamento general concreta y desarrolla aquellos elementos que la normativa estatal y autonómica define dentro del marco de autonomía universitaria, todo ello con absoluto respeto a los principios de normalización, accesibilidad universal y diseño para todos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por todo ello, el Consejo Directivo de la Universidad Internacional de La Rioja, probó el presente reglamento en sesión celebrada, en su Comisión Permanente, el 14 de julio de 2016.

No obstante, los recientes cambios introducidos en los requisitos de acceso a la universidad por el Real Decreto- Ley 5/2016, de 9 de diciembre, de medidas urgentes para la ampliación del calendario de implantación de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa y la Orden ECD/1941/2016, de 22 de diciembre, por la que se regula la prueba de evaluación de Bachillerato para el acceso a la universidad, han hecho necesario modificar el artículo 3 del presente Reglamento, modificación que ha sido aprobada por el Consejo Directivo de la Universidad Internacional de La Rioja, en sesión celebrada, en su Comisión Permanente, el 3 de abril de 2017.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

La presente normativa es de aplicación en los procedimientos de acceso y admisión de cualesquiera de los estudios oficiales de grado, master y doctor impartidos por la Universidad internacional de La Rioja.

Artículo 2. Definiciones

1. Requisitos de acceso: Conjunto de requisitos necesarios para cursar unas determinadas enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster o Doctorado en la Universidad Internacional de La Rioja. Los requisitos de acceso serán los determinados con carácter general en la normativa estatal y autonómica de aplicación y los que adicionalmente puedan haberse determinado en las respectivas memorias de verificación de cada estudio.

2. Admisión: Supone la adjudicación de las plazas ofrecidas por la Universidad Internacional de La Rioja para iniciar alguno de sus estudios oficiales. La admisión requiere la previa comprobación del cumplimiento de los requisitos de acceso.

3. Criterios de Admisión: Conjunto de criterios de valoración de méritos de los distintos candidatos a fin de establecer la prelación entre ellos. Son criterios de admisión aquellos que hayan sido fijados en esta normativa o en la correspondiente memoria de verificación del estudio. En ningún caso tales criterios podrán ser discriminatorios y habrán de tener un carácter objetivo y comprobable.

4. Admisión Directa: En aquellas titulaciones en las que la demanda de plazas no supera a la oferta, el Departamento de Admisiones podrá proceder a la admisión directa, previa solicitud de la plaza y a la verificación del cumplimiento de los requisitos de acceso.

5. Procedimiento de Admisión: Es el proceso por el que, una vez verificado que los candidatos ostentan todos los requisitos de acceso, se procede a la asignación de las correspondientes plazas, de acuerdo con los criterios de admisión aprobados. El procedimiento de admisión, que podrá consistir en pruebas o evaluaciones, valoración de la documentación que acredite la formación previa, entrevistas, u otros mecanismos, se llevará a cabo conforme al procedimiento previsto en esta normativa, así como en la correspondiente memoria de verificación del estudio.

Los sistemas y procedimientos de admisión prestarán especial atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales derivadas de la discapacidad. A tal fin, el Servicio de Atención a las Necesidades Especiales (SANNEE) evaluará la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos a estos estudiantes.

Capítulo I. Estudios de Grado

Artículo 3. Acceso a los estudios de grado

El acceso a los estudios de grado requerirá el cumplimiento por los candidatos de los requisitos de acceso previstos en el artículo 3 del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio.

Asimismo, el acceso a cada estudio concreto requerirá el cumplimiento de los requisitos adicionales que pudieran haberse determinado en la correspondiente memoria de verificación del estudio.

Se definen las siguientes vías de acceso a los estudios de grado:

1. Superación de la Evaluación de Bachillerato para el Acceso a la Universidad (EBAU) y pruebas de acceso a la universidad anteriores
2. Título de Bachiller, sin necesidad de superar la evaluación de bachillerato para el acceso a la universidad, para quienes durante el curso 2016-2017 hubiesen cursado materias de Bachillerato del currículo anterior al definido por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, y quienes habiendo obtenido el título de Bachiller en el curso 2015-2016 no hubieran accedido a la universidad al finalizar dicho curso, de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Única de la Orden ECD/1941/2016, de 22 de diciembre.
3. Títulos de Técnico Superior de Formación Profesional, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño o de Técnico Deportivo Superior del Sistema Educativo Español, equivalentes u homologados.
4. Superación de prueba de Acceso de Mayores de 25 años.
5. Superación de prueba de Acceso de Mayores de 40 años.
6. Superación de prueba de Acceso de Mayores de 45 años.
7. Titulado Universitario.
8. Acceso por reconocimiento de estudios parciales en otros sistemas universitarios diversos del español (mínimo 30 ECTS).
9. Otras vías permitidas por las ordenaciones anteriores a la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

El Acceso a los estudios de Grado por parte de Estudiantes procedentes de sistemas educativos extranjeros se regirá por lo dispuesto en el procedimiento que se adjunta como Anexo III de esta Normativa.

Artículo 4. Acceso con carácter condicional

Conforme a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, la Universidad Internacional de La Rioja facilitará el acceso con carácter condicional a aquellos estudiantes que soliciten el acceso mediante la presentación de un título que requiera la previa homologación, siempre que acrediten haber presentado la correspondiente solicitud de homologación.

El acceso y admisión condicional se regirá por lo dispuesto en el procedimiento que se adjunta como Anexo III de esta Normativa.

Artículo 5. Admisión a los estudios de grado

5.1. Admisión directa

Con carácter general, salvo en los supuestos en los que la demanda supere la oferta de plazas disponibles en un año académico, se utilizará la vía de admisión directa, a no ser que la memoria de verificación del estudio disponga lo contrario.

5.2. Admisión a través de un procedimiento específico definido en la memoria del título

Cuando el número de plazas disponibles sea inferior a la demanda, al término del plazo de solicitudes, se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento y criterios de admisión que hayan sido definidos en la memoria de verificación del estudio.

Artículo 6. Acceso y Admisión de personas mayores de 25 años

Las personas mayores de 25 años que no posean ninguna titulación académica que de acceso a la Universidad por otras vías, podrán acceder mediante la superación de la prueba de acceso de mayores de 25 años.

El procedimiento de acceso y admisión se regirá por lo establecido en el procedimiento específico de acceso y admisión definido en el Capítulo IV del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, y la Orden 3/2015, de 25 de marzo, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se regulan las pruebas de acceso a los estudios universitarios de Grado en la Comunidad Autónoma de La Rioja de las personas mayores de veinticinco y cuarenta y cinco años.

Artículo 7. Acceso y Admisión de personas mayores de 40 años

Podrán acceder a la universidad por esta vía los candidatos con experiencia laboral o profesional en relación con la materia propia de un determinado grado, que no posean ninguna titulación académica habilitante para acceder a la universidad por otras vías y cumplan o hayan cumplido los 40 años de edad en el año natural de comienzo del curso académico.

El procedimiento de acceso y admisión se regirá por lo dispuesto en la Sección Segunda del Capítulo IV del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, así como por el procedimiento que se incluye en el Anexo I de esta normativa.

Artículo 8. Acceso y Admisión de personas mayores de 45 años

Las personas mayores de 45 años que no posean ninguna titulación académica que de acceso a la Universidad por otras vías, podrán acceder mediante la superación de la prueba de acceso de mayores de 45 años.

El procedimiento de acceso y admisión se regirá por lo establecido en el procedimiento específico de acceso y admisión definido en el Capítulo IV del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio y la Orden 3/2015, de 25 de marzo, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se regulan las pruebas de acceso a los estudios universitarios de Grado en la Comunidad Autónoma de La Rioja de las personas mayores de veinticinco y cuarenta y cinco años.

Capítulo II. Estudios de Máster

Artículo 9. Acceso a estudios de Máster

El acceso a los estudios de Máster requerirá el cumplimiento por los candidatos de los requisitos de acceso previstos en el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

Asimismo, el acceso a cada estudio concreto requerirá el cumplimiento de los requisitos adicionales que pudieran haberse determinado en la correspondiente memoria de verificación del estudio.

Artículo 10. Admisión a estudios de Máster

10.1. Admisión directa.

Con carácter general, salvo en los supuestos en los que la demanda supere la oferta de plazas disponibles, se utilizará la vía de admisión directa, a no ser que la memoria de verificación del estudio disponga lo contrario.

10.2. Admisión siguiendo un procedimiento específico previsto en la memoria del título

Cuando el número de plazas disponibles sea inferior a la demanda, al término del plazo de solicitudes, se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento y criterios de admisión que hayan sido definidos en la memoria de verificación del estudio.

Capítulo III. Estudios de Doctorado

Artículo 11. Acceso a estudios de Doctorado

El acceso a los estudios de Doctorado requerirá el cumplimiento por los candidatos de los requisitos de acceso previstos en el artículo 6 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero.

Asimismo, el acceso a cada estudio concreto requerirá el cumplimiento de los requisitos adicionales determinados en la correspondiente memoria de verificación del estudio, entre los que podrán incluirse el conocimiento de idiomas.

Artículo 12. Admisión a estudios de Doctorado

La admisión a un programa de Doctorado se realizará de acuerdo con los criterios que hayan sido incluidos en la memoria.

Asimismo, la memoria podrá incluir la exigencia de realizar complementos de formación específicos y otros criterios adicionales de admisión.

ANEXO 1. PROCEDIMIENTO DE ACCESO A LAS ENSEÑANZAS OFICIALES DE GRADO DE LA UNIR DE MAYORES DE 40 AÑOS MEDIANTE ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL Y PROFESIONAL

1. Requisitos

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 del RD. 412/2014, podrán acceder por esta vía los candidatos que reúnan los siguientes requisitos:

1. Acreditar una determinada experiencia laboral y profesional en relación con la titulación o titulaciones universitarias oficiales de grado en las que se solicite ser admitido.
2. No estar en posesión de ninguna titulación académica que habilite para acceder a la universidad por otras vías.
3. Cumplir o haber cumplido los 40 años de edad en el año natural de comienzo del curso académico, entendiéndose por año natural el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en cuestión.

2. Convocatoria

La Universidad Internacional de La Rioja realizará una convocatoria anual para el acceso por esta vía, en los plazos que permitan a los candidatos concurrir debidamente a los procedimientos de admisión. La convocatoria establecerá el modelo y los plazos de solicitud de cada llamamiento así como la documentación que se ha de entregar, que incluirá, en todo caso, un currículum vitae, en el que el candidato consignará de manera precisa, entre otros aspectos, su experiencia laboral y profesional y la documentación acreditativa correspondiente, y, de manera obligatoria, el certificado de vida laboral del candidato.

Los solicitantes que puedan acreditar experiencia laboral o profesional relacionada con más de una titulación universitaria oficial de grado podrán presentar más de una solicitud acompañadas de la documentación correspondiente en distintas titulaciones, y realizarán tantas entrevistas como solicitudes hayan presentado.

3. Comisión evaluadora

El candidato deberá realizar, tal y como indica el artículo 16.3 del RD. 412/2014, de 6 de junio, una entrevista. A tal fin se constituirá una Comisión Evaluadora en cada una de las sedes de la UNIR, compuesta por dos profesores o expertos que serán designados por el Rector, a propuesta del Decano o Director, preferentemente de entre los coordinadores de los distintos grados.

La actuación de la Comisión tendrá como finalidad determinar si el candidato acredita o no experiencia laboral o profesional en relación con la titulación a la que solicita acceder y, en su caso, evaluar dicha documentación.

4. Procedimiento

Para establecer esta valoración, las Comisiones Evaluadoras deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

- Experiencia laboral y profesional en relación con la titulación oficial de grado respecto de la que se solicita la admisión.
- Adecuación de los conocimientos y competencias del candidato a los objetivos y las competencias del título, recogidos en la correspondiente memoria de grado.

Con esta finalidad, las Comisiones Evaluadoras dividirán su actuación en dos fases. Con el fin de establecer el orden de las solicitudes, las Comisiones Evaluadoras calificarán cada fase con una puntuación de 0 y 10, expresada con tres cifras decimales.

Fase de Valoración. Consistirá en la valoración de la documentación presentada por el candidato. Para la evaluación del currículum se considerará la afinidad de la experiencia laboral y profesional en el ámbito y actividad asociados a los estudios solicitados, el tiempo dedicado y el nivel de competencias adquirido. Dichos extremos deberán ser acreditados mediante certificados, contratos de trabajo e informes de vida laboral de las empresas u organismos correspondientes, que incluyan la categoría profesional así como el detalle de las actividades realizadas. La valoración se realizará teniendo en cuenta la tabla relacional que se incluye como Anexo II, entre las Familias Profesionales del Real Decreto 1128/2008, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y las Ramas de Conocimiento establecidas en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

No se valorará ningún extremo incluido en el currículum que no quede suficientemente acreditado. Los candidatos que obtengan un mínimo de 5 puntos sobre 10 en la primera fase, accederán a la segunda fase.

Fase de Entrevista Personal. Consistirá en la realización y valoración de una entrevista personal ante la comisión evaluadora, cuya duración no superará los 20 minutos, con el fin de valorar la adecuación de los conocimientos y las competencias del candidato a los objetivos y competencias del título. La calificación de los candidatos en esta segunda fase deberá ser igual o superior a 5 sobre 10, para que pueda hacer media con la primera fase.

Superación de ambas fases. Se considerará que el candidato ha superado el acceso por esta vía cuando supere ambas fases. La calificación final obtenida será la media aritmética de ambas fases. La publicación de la resolución con los resultados se comunicará personalmente a los interesados.

5. Reclamación

Los aspirantes al acceso podrán presentar reclamación ante el Rector sobre la resolución relativa a las calificaciones de la prueba en el plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación de la superación o no de la prueba. El Rector, oída la comisión evaluadora, podrá proveer con una resolución negativa, o que se proceda a valorar nuevamente el currículum, o que se repita la entrevista, o que se realicen ambas cosas. Contra una eventual nueva calificación negativa no se admitirá una ulterior reclamación.

6. Admisión

Los candidatos que hayan obtenido acceso deberán solicitar la matrícula en la UNIR, en la titulación correspondiente, en el mismo curso académico.

ANEXO 2.

Adscripción de las familias profesionales del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, a las ramas de conocimiento establecidas en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

FAMILIA PROFESIONAL	RAMAS DE CONOCIMIENTO
Actividades Físicas y Deportivas	Ciencias de la Salud Ciencias Sociales y Jurídicas
Administración y Gestión	Artes y Humanidades Ciencias Sociales y Jurídicas
Agraria	Ciencias Ciencias de la Salud Ingeniería y Arquitectura
Artes Gráficas	Artes y Humanidades Ciencias Sociales y Jurídicas Ingeniería y Arquitectura
Artes y Artesanías	Artes y Humanidades Ingeniería y Arquitectura
Comercio y Marketing	Artes y Humanidades Ingeniería y Arquitectura
Edificación y Obra Civil	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Electricidad y Electrónica	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura

Energía y Agua	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Fabricación Mecánica	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Hostelería y Turismo	Artes y Humanidades Ciencias Sociales y Jurídicas
Imagen Personal	Ciencias de la Salud Ciencias Sociales y Jurídicas
Imagen y Sonido / Comunicación, Imagen y Sonido	Artes y Humanidades Ciencias Ciencias Sociales y Jurídicas Ingeniería y Arquitectura
Industrias Alimentarias	Ciencias Ciencias de la Salud Ingeniería y Arquitectura Ingeniería y Arquitectura
Industrias Extractivas	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Informática y Comunicaciones	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Instalación y Mantenimiento	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Madera, Mueble y Corcho	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Marítimo#Pesquera	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Química	Ciencias Ciencias de la Salud Ingeniería y Arquitectura Ingeniería y Arquitectura
Sanidad	Ciencias Ciencias de la Salud

Seguridad y Medio Ambiente	Ciencias de la Salud Ciencias Sociales y Jurídicas
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Artes y Humanidades Ciencias de la Salud Ciencias de la Salud Ciencias Sociales y Jurídicas
Textil, Confección y Piel	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura
Vidrio y Cerámica	Ciencias / Ingeniería y Arquitectura

ANEXO 3. PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO Y ADMISIÓN A LOS ESTUDIOS DE GRADO DE UNIR POR PARTE DE ESTUDIANTES PROCEDENTES DE SISTEMAS EDUCATIVOS EXTRANJEROS

La entrada en vigor de la Ley 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa modifica los requisitos de acceso y admisión a las enseñanzas oficiales de grado desde el título de Bachiller o equivalente establecido en el artículo 38 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

La introducción en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de las nuevas disposiciones adicionales trigésima tercera y trigésima sexta abrieron la posibilidad del acceso y admisión a la Universidad española a los titulados en Bachillerato Europeo, en Bachillerato Internacional, y de alumnos y alumnas en posesión de un título, diploma o estudio obtenido o realizado en el extranjero equivalente al título de Bachiller o Técnico Superior.

Según el calendario de implantación fijado por la disposición final sexta de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, y en el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, estos nuevos procedimientos de acceso y admisión a la Universidad española entrarán en vigor en el curso 2014/15.

Por todo ello, en ejecución de lo dispuesto en la mencionada ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, y teniendo en cuenta las instrucciones y notas informativas emanadas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se acuerda la aprobación del siguiente PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO Y ADMISIÓN A LOS ESTUDIOS DE GRADO DE LA UNIR POR PARTE DE ESTUDIANTES PROCEDENTES DE SISTEMAS EDUCATIVOS EXTRANJEROS.

1. Modalidades de Acceso.

Conforme al presente procedimiento, podrán acceder a la UNIR,

1. Estudiantes que hayan obtenido un título, diploma o estudios equivalentes al título de Bachillerato del Sistema Educativo Español,

1.1. Procedentes de sistemas educativo de **Estados miembros** de la Unión Europea o los de otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad,

1.1.1. Cuando dichos estudiantes **cumplan los requisitos** académicos exigidos en sus sistemas educativos para acceder a sus Universidades.

1.1.2. Cuando dichos estudiantes **no cumplan los requisitos** académicos exigidos en sus sistemas educativos para acceder a sus Universidades.

1.2. Procedentes de sistemas educativos de **Estados que no sean miembros** de la Unión Europea con los que no se hayan suscrito acuerdos internacionales para el reconocimiento del título de Bachiller en régimen de reciprocidad.

2. Estudiantes que hayan obtenido el Título de Bachillerato Europeo (según el Convenio del Estatuto de las Escuelas Europeas, Luxemburgo, 1994).

3. Estudiantes que hayan obtenido el Diploma de Bachillerato Internacional, (expedido por la Organización del Bachillerato Internacional, Ginebra).

4. Estudiantes que hayan obtenido un título, diploma o estudios equivalentes al Título de Técnico Superior de Formación Profesional, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, o de Técnico Deportivo Superior del Sistema Educativo Español.

5. Estudiantes en posesión de títulos, diplomas o estudios diferentes de los equivalentes a los títulos de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, o de Técnico Deportivo Superior del Sistema Educativo Español, obtenidos o realizados en un Estado miembro de la Unión Europea (o en otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad), cuando los estudiantes cumplan los requisitos académicos exigidos en dicho Estado para acceder a sus Universidades.

6. Estudiantes que hayan cursado estudios universitarios parciales extranjeros o españoles, o que habiendo finalizado los estudios universitarios extranjeros no hayan obtenido su homologación en España.

7. Estudiantes en posesión de un título universitario oficial.

2. Requisitos de acceso

Modalidad 1.1.1, 2 y 3. Estudiantes titulados en Bachillerato Europeo y en Bachillerato Internacional, así como los procedentes de sistemas educativos de Estados miembros de la Unión Europea o los de otros Estados con los que España haya suscrito Acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad, que cumplan los requisitos académicos exigidos en sus sistemas educativos para acceder a sus universidades.

Para poder acceder a la UNIR, estos estudiantes deberán obtener previamente la CREDENCIAL DE ACCESO que, según los criterios de la Orden EDU/1161/2010, de 4 de mayo, será expedida por la Universidad Nacional de Educación a Distancia -UNED-.

Modalidad 1.1.2, 4, 5 y 7. Estudiantes en posesión de los títulos oficiales de Técnico Superior de Formación Profesional, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, o de Técnico Deportivo Superior del Sistema Educativo Español, o en posesión de títulos, diplomas o estudios homologados o declarados equivalentes; Estudiantes en posesión de títulos, diplomas o estudios equivalentes al título de Bachiller del Sistema Educativo Español, procedentes de sistemas educativos de Estados miembros de la Unión Europea o los de otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad, cuando dichos estudiantes no cumplan los requisitos académicos exigidos en sus sistemas educativos para acceder a sus Universidades; Estudiantes en posesión de títulos, diplomas o estudios, obtenidos o realizados en sistemas educativos de Estados que no sean miembros de la Unión Europea con los que no se hayan suscrito acuerdos internacionales para el reconocimiento del título de Bachiller en régimen de reciprocidad, homologados o declarados equivalentes al título de Bachiller del Sistema Educativo Español; así como estudiantes en posesión de un título universitario oficial.

Para poder acceder a la UNIR, estos estudiantes deberán obtener previamente la HOMOLOGACIÓN de sus estudios al correspondiente título español.

No obstante, la UNIR, podrá admitir a estos estudiantes, con carácter condicional, en tanto se resuelve el procedimiento de homologación, siempre que acrediten haber presentado la correspondiente solicitud de la homologación ante el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y se acepten plenamente las condiciones y el procedimiento que se establece en el apartado 4 siguiente.

Modalidad 6. Estudiantes que hayan cursado estudios universitarios parciales extranjeros o españoles, o que habiendo finalizado los estudios universitarios extranjeros no hayan obtenido su homologación en España.

Para poder acceder a la UNIR, será requisito indispensable que hayan obtenido previamente el RECONOCIMIENTO de, al menos, 30 créditos.

3. Criterios de Admisión

En aquellos supuestos en los que el número de solicitudes sea superior al de plazas ofertadas por la UNIR para una determinada titulación, el criterio de admisión será el siguiente:

Modalidades 1.1.1, 2 y 3. La calificación global del Bachillerato que conste en la credencial expedida por la UNED.

Modalidades 1.1.2, 4, 5 y 7. En caso de que no esté prevista la expedición de la credencial mencionada en el apartado anterior, se tendrá en cuenta la calificación global obtenida por el estudiante en sus estudios, previa transposición al sistema de calificaciones español en base 10, con aprobado en 5.0 puntos.

4. Admisión condicionada

El acceso a la UNIR por estudiante que se encuentren en alguna de las modalidades a.1.1.2, 4, 5 y 7, previstas en el apartado 1, requerirá la previa homologación del título correspondiente.

No obstante, la UNIR, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, podrá admitir a estos estudiantes, con carácter condicional, en tanto se resuelve el procedimiento de homologación, para lo cual deberán seguirse las siguientes prescripciones:

- Los estudiantes deberán acreditar haber iniciado el procedimiento de Homologación ante el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, mediante la presentación del "Volante para la inscripción condicional en centros docentes o en exámenes oficiales", sellado por la Unidad de Registro donde se haya presentado la solicitud.

- La solicitud de admisión condicionada en la UNIR se realizará mediante la cumplimentación de un formulario específico en el que se informará al estudiante expresamente de los efectos jurídicos de la admisión condicionada:

«El solicitante declara conocer y acepta expresamente que, en el supuesto de que sobre el expediente de Homologación de su título recayera una resolución desfavorable, quedaría sin efectos la matrícula condicionalmente realizada, y se anularían todos los actos subsiguientes a la misma, y en especial los resultados de los exámenes que, eventualmente, pudieran haberse realizado.»

La inscripción condicionada se realizará bajo la personal responsabilidad del solicitante y su no confirmación posterior, consecuencia de una resolución de homologación desfavorable, no dará lugar a la devolución del importe de matrícula ni otros gastos que eventualmente haya debido realizar para llevarla a cabo.»

- La formalización de la solicitud de admisión condicionada supondrá la plena aceptación y sin reservas por el solicitante de las condiciones anteriormente mencionadas.

- La matrícula condicionada que describe este apartado tendrá efectos durante un curso académico. Excepcionalmente podrá admitirse matrícula condicionada en un curso posterior, sólo en el supuesto de que se verifique y/o acredite que el expediente de homologación está pendiente de resolución.

4.3 APOYO A ESTUDIANTES

4.3. Apoyo a estudiantes

El Departamento de Educación en Internet es el encargado de garantizar el seguimiento y orientación de los estudiante. Sus funciones se materializan en dos tipos de procedimientos referidos a:

1. Seguimiento y comprobación de la calidad de la orientación de los estudiantes a través del **Curso de introducción al campus virtual** que realizan la primera semana en cualquier titulación: incluye orientación relativa a la metodología docente de UNIR, papel de los tutores personales, modos de comunicación con el profesorado y con las autoridades académicas y, especialmente, el uso de las herramientas del aula virtual.
2. Seguimiento y comprobación de la calidad de la orientación de los estudiantes a través del **plan de acción tutorial personalizado**, que pretende garantizar la calidad de la orientación de los estudiantes a lo largo de todo el proceso formativo.

4.3.1. Primer contacto con el campus virtual

Cuando los estudiantes se enfrentan por primera vez a una herramienta como es una plataforma de formación en Internet pueden surgir muchas dudas de funcionamiento.

Este problema se soluciona en UNIR mediante un periodo de adaptación previo al comienzo del curso denominado "curso de introducción al campus virtual", en el que el alumno dispone de un aula de información general que le permite familiarizarse con el campus virtual.

En esta aula se explica mediante vídeos y textos el concepto de UNIR como universidad en Internet. Incluye la metodología empleada, orientación para el estudio y la planificación del trabajo personal y sistemas de evaluación. El estudiante tiene un primer contacto con el uso de foros y envío de tareas a través del aula virtual.

Durante esta semana, el Departamento de Educación en Internet se encarga de:

1. **Revisión diaria de la actividad de los estudiantes en el campus virtual** a través de: correos electrónicos, llamadas de teléfono y del propio desarrollo de las actividades formativas. Los tutores personales realizan esta comprobación y si detectan alguna dificultad se ponen en contacto con el estudiante y le recomiendan que vuelva a los puntos que presentan mayor debilidad. Si persisten, el tutor personal resuelve de manera personal. Si aún persisten se pondrá en conocimiento de la dirección académica. Dicha incidencia será tomada en cuenta y tendrá un seguimiento especial durante los siguientes meses de formación.
2. **Test de autoaprendizaje al finalizar el curso de introducción al campus virtual.** Los tutores personales evalúan los resultados y en el caso de detectar alguna dificultad se ponen en contacto con el estudiante.

4.3.2. Seguimiento diario del alumnado

UNIR aplica un Plan de Acción Tutorial, que consiste en el acompañamiento y seguimiento del alumnado a lo largo del proceso educativo. Con ello se pretende lograr los siguientes objetivos:

- Favorecer la educación integral de los alumnos.
- Potenciar una educación lo más personalizada posible y que tenga en cuenta las necesidades de cada alumno y recurrir a los apoyos o actividades adecuadas.
- Promover el esfuerzo individual y el trabajo en equipo.

Para llevar a cabo el plan de acción tutorial, UNIR cuenta con un grupo de tutores personales. **Es personal no docente** que tiene como función la guía y asesoramiento del estudiante durante el curso. Todos ellos están en posesión de títulos superiores. Se trata de un sistema muy bien valorado por el alumnado, como se deduce de los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes.

A cada tutor personal se le asigna un grupo de alumnos para que realice su seguimiento. Para ello cuenta con la siguiente información:

- El acceso de cada usuario a los contenidos teóricos del curso además del tiempo de acceso.
- La utilización de las herramientas de comunicación del campus (foros, grupos de discusión, etc.).
- Los resultados de los test y actividades enviadas a través del campus.

Estos datos le permiten conocer el nivel de asimilación de conocimientos y detectar las necesidades de cada estudiante para ofrecer la orientación adecuada.

4.3.3. Proceso para evitar abandonos

Dentro de las actuaciones del SOA (Servicio de Orientación Académica), las herramientas de organización y planificación, así como las metodologías de estudio que se les aporta a los estudiantes atendidos en este departamento, conducen a reducir posibles abandonos de los estudios. Por un lado se mejora el aprendizaje y, por otro, se ayuda a los alumnos a valorar su disponibilidad de tiempo, de tal manera que la matriculación en el siguiente periodo se adapte verdaderamente a la carga lectiva que puedan afrontar.

4.4 SISTEMA DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS	
Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias	
MÍNIMO	MÁXIMO
0	0
Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios	
MÍNIMO	MÁXIMO
0	9
Adjuntar Título Propio	
Ver Apartado 4: Anexo 2.	
Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional	

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios

De acuerdo con lo establecido en el art. 6.2 del Real Decreto 1393/2007, podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos propios expedidos conforme al artículo 34.1 in fine de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. No obstante se fijan, de acuerdo con la Normativa UNIR de reconocimiento y transferencia de créditos, los siguientes límites y criterios para poder proceder a este reconocimiento:

- El máximo de créditos que podrá ser objeto de reconocimiento, tanto por experiencia profesional o laboral previa, como por haber superado estas enseñanzas universitarias no oficiales, no podrá ser superior, en su conjunto, a 9 créditos, correspondiente, según el artículo 6.3 del R.D. 1393/2007, al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios.
- El reconocimiento no incorporará calificación ni computará a efectos de baremación de expediente.
- Sólo se admitirá aquellos estudios propios en los que se garantice una adecuada evaluación del proceso formativo. A tal fin, en ningún caso, la simple asistencia podrá ser medio suficiente para acreditar la adquisición de competencia alguna. Tampoco serán aceptadas las acreditaciones o certificaciones expedidas por Departamentos o unidades universitarias que no tengan claras competencias en materia de títulos propios.
- De no estar específicamente delimitado el perfil competencial del estudio propio de origen, solo será posible el reconocimiento en caso de que exista una inequívoca equivalencia entre los conocimientos y competencias adquiridas con alguna o algunas materias concretas del título de destino.

Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional

1) Parte del plan de estudios afectada por el reconocimiento.

El Real Decreto 861/2010 modifica el artículo 6 del Real Decreto 1393/2007, fijando el límite máximo de reconocimiento a partir de experiencia profesional o laboral en el 15% del total de créditos que constituyen el plan de estudios. En el caso de un máster de 60 ECTS, esto equivale a 9 ECTS.

En base a lo anterior y teniendo en cuenta que la experiencia laboral y profesional aportada por el alumno debe proporcionar las mismas competencias que se adquieren con las asignaturas reconocidas, podrán ser objeto de reconocimiento por experiencia profesional y laboral las asignaturas de la materia "Funciones en Recursos Humanos" y la asignatura de la materia "Prácticas Externas":

- Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano (6 ECTS).
- Desarrollo y Gestión del Talento (6 ECTS).
- Compensación Total (6 ECTS).
- Prácticas (6 ECTS).

2) Definición del tipo de experiencia profesional que podrá ser reconocida y 3) Justificar dicho reconocimiento en términos de competencias ya que el perfil de egresados ha de ser el mismo.

La experiencia laboral y profesional deberá acreditarse fehacientemente mediante:

- Informe de Vida Laboral donde se verifica que la relación contractual ha existido, el contrato de trabajo y anexos (si procede), donde se especifique la categoría laboral desempeñada, así como la denominación del puesto (o descripción de puesto de trabajo realizada por una entidad externa), el cual inexorablemente deberá tener una relación directa en las responsabilidades propias del departamento de Recursos Humanos o Credencial de prácticas de inserción profesional (prácticas de empresa gestionadas por una Universidad).
- Contrato de trabajo y anexos (si procede), donde se especifique la categoría laboral desempeñada, así como la denominación del puesto (o descripción de puesto de trabajo realizada por una entidad externa) o Credencial de prácticas de inserción profesional (prácticas de empresa gestionadas por una Universidad).
- Certificado de empresa e informes de evaluación del desempeño donde se constaten las tareas desempeñadas y el resultado de tal evaluación, y que permita comprender que "la experiencia acredita las competencias de la asignatura a convalidar y conocimientos asociados a una determinada función". Las competencias que se analizarán pa-

ra su convalidación en cuestión serán, las generales del programa y las específicas de la asignatura que el alumno desee convalidar. (ver punto 3).

El tipo de experiencia que se precisará para el reconocimiento de "*Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano*":

Materia	Asignatura	Competen-cias Especificas	Justificación
Funciones en Recursos Humanos	Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano (6 ECTS)	CE2, CE3, CE6, CE9	<u>Entidad</u> : En general, cualquier empresa en la que se cuente con un departamento de recursos humanos. <u>Duración</u> : periodo mínimo 2 años. <u>Tareas desempeñadas</u> : funciones y responsabilidades en posiciones de recursos humanos, concretamente en aquellas relacionadas con la gestión del ciclo laboral del capital humano. Sin ánimo de ser exhaustivos, éstas podrían ser: - Reclutamiento y selección de personal. - Contratación de personas. - Realización de planes de acogida - Seguimiento de la integración de las nn. incorporaciones - Desvinculaciones - Programas de outplacement

El tipo de experiencia que se precisará para el reconocimiento de "*Desarrollo y Gestión del Talento*":

Materia	Asignatura	Competen-cias Especificas	Justificación
Funciones en Recursos Humanos	Desarrollo y Gestión del Talento (6 ECTS).	CE2, CE6	<u>Entidad</u> : En general, cualquier empresa en la que se cuente con un departamento de recursos humanos. <u>Duración</u> : periodo mínimo 2 años. <u>Tareas desempeñadas</u> : funciones y responsabilidades en posiciones de recursos humanos, concretamente en aquellas relacionadas con el Desarrollo y Gestión del Talento. Sin ánimo de ser exhaustivos, éstas podrían ser: - Diagnósticos de necesidades de formación - Elaboración y seguimiento de planes de formación - Diseño e implementación de sistemas de evaluación del desempeño - Elaboración de planes de carrera. - Seguimiento de los high potentials y de su carrera.

El tipo de experiencia que se precisará para el reconocimiento de "*Compensación Total*":

Materia	Asignatura	Competen-cias Especificas	Justificación
Funciones en Recursos Humanos	Compensación Total (6 ECTS)	CE2, CE9, CE10	<u>Entidad</u> : En general, cualquier empresa en la que se cuente con un departamento de recursos humanos. <u>Duración</u> : periodo mínimo 2 años. <u>Tareas desempeñadas</u> : funciones y responsabilidades en posiciones de recursos humanos, concretamente en aquellas relacionadas con la Compensación total. Sin ánimo de ser exhaustivo, éstas podrían ser: - Diseño y seguimiento de la política retributiva - Elaboración y seguimiento de acciones retributivas variables - Elaboración de sistemas de remuneración a corto, medio largo plazo. - Gestiones de compensación emocional y no retributiva. - Evaluación del impacto de la política retributiva.

El tipo de experiencia que se precisará para el reconocimiento de "*Prácticas*":

Materia	Asignatura	Competen-cias Especificas	Justificación
---------	------------	---------------------------	---------------

Prácticas Externas	Prácticas (6 ECTS)	CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE7, CE8 CE9 CE10	<p>Entidad: En general, cualquier empresa en la que se cuente con un departamento de recursos humanos. Duración: período mínimo de 1 año. Tareas desempeñadas: funciones y responsabilidades en posiciones de recursos humanos, concretamente aquellas relacionadas con: - La utilización de herramientas y técnicas de RRHH, según al caso particular o necesidad concreta en que se encuentra la organización específica en la que realice las prácticas, en el área de RRHH, participando en procesos de reclutamiento o selección y procesos de evaluación del desempeño, que le permitan identificar oportunidades de mejora en la gestión de personas en la organización. - La participación en procesos de desarrollo de Planes de Formación, en alguna de sus fases: diagnóstico de necesidades, elaboración del Plan Formativo, impartición y seguimiento de la formación, evaluación de la Formación, etc. - Haber desarrollado una experiencia de trabajo en equipo a través de la participación activa en las tareas y funciones relacionadas con Recursos Humanos de la empresa de acogida. Igualmente se valorará la experiencia en: - Procesos de Auditoría Interna en el área de Recursos Humanos. - Análisis de la situación empresarial en materia de RRHH - Participación en el desarrollo de proyectos de mejora en el Área de Recursos Humanos. - Colaboración en estudios de Clima laboral - Colaboración en alguna de las partes del proceso de la Gestión Previsional de Recursos Humanos. - Colaboración en procesos de identificación de Talento, habiendo participado como observador/evaluador en procesos de Assessment Center.</p>
--------------------	--------------------	---	---

El Departamento de Reconocimiento y Transferencia de Créditos revisará la documentación aportada en cada caso, para verificar que se cumplen los requisitos descritos en el apartado anterior, de forma que el reconocimiento esté justificado en términos de competencias.

NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

PREÁMBULO

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, recoge ya en su preámbulo que "uno de los objetivos fundamentales de esta organización de las enseñanzas es fomentar la movilidad de los estudiantes, tanto dentro de Europa, como con otras partes del mundo, y sobre todo la movilidad entre las distintas universidades españolas y dentro de una misma universidad. En este contexto resulta imprescindible apostar por un sistema de reconocimiento y acumulación de créditos, en el que los créditos cursados en otra universidad serán reconocidos e incorporados al expediente del estudiante".

Con tal motivo, el RD en su artículo sexto "Reconocimiento y transferencia de créditos" establece que "las universidades elaborarán y harán pública su normativa sobre el sistema de reconocimiento y transferencia de créditos". Dicho artículo establece unas definiciones para el reconocimiento y para la transferencia que modifican sustancialmente los conceptos que hasta ahora se venían empleando para los casos en los que unos estudios parciales eran incorporados a los expedientes de los estudiantes que cambiaban de estudios, de plan de estudios o de universidad (mediante las figuras de la convalidación y la adaptación).

La Universidad Internacional de La Rioja comparte entre sus principios fundamentales la necesidad de intercambio y movilidad del estudiante como parte del enriquecimiento personal y la excelencia profesional en el entorno del Espacio Europeo de Educación Superior.

Las modificaciones incorporadas por el Real Decreto 861/2010 amplían y regulan con mayor detalle el marco en el que pueden realizarse los reconocimientos de créditos por experiencia profesional o laboral, Títulos Propios Universitarios y otras Enseñanzas Superiores no universitarias. Finalmente el Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre fija las reglas que favorecen el reconocimiento entre los títulos universitarios de graduado, los títulos de graduado en enseñanzas artísticas, los títulos de técnico superior en artes plásticas y diseño, los títulos de técnico superior de formación profesional, y los títulos de técnico deportivo superior, tratando para ello de establecer, como indica en su exposición de motivos, "las «pasarelas» entre titulaciones directamente relacionadas".

Por todo ello, el Consejo Directivo de la Universidad Internacional de La Rioja, en sesión celebrada el 5 mayo de 2016, ha aprobado la siguiente Normativa de Reconocimiento y Transferencia de Créditos:

CAPÍTULO I. OBJETO, ÁMBITO, RESPONSABLES Y PROCEDIMIENTO

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

La finalidad de esta normativa es regular los procedimientos de reconocimiento y transferencia de créditos que se han de aplicar en las titulaciones de Grado, Máster y Doctorado de la Universidad Internacional de La Rioja que forman parte de su oferta educativa dentro del Espacio Europeo de Educación Superior, desarrolladas al amparo del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

Artículo 2. Definiciones

Se denominará titulación de origen aquélla en la que se han cursado los créditos objeto de reconocimiento o transferencia. Se denominará titulación de destino aquella para la que se solicita el reconocimiento o la transferencia de los créditos.

Se entenderá por reconocimiento la aceptación por parte de la Universidad Internacional de La Rioja de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en la misma u otra universidad, son computados en otras enseñanzas distintas cursadas en nuestra universidad a efectos de la obtención de un título oficial. Así mismo, podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales o en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos, a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

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

Se entenderá por transferencia la consignación, en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas seguidas por cada estudiante, de todos los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad, en la Universidad Internacional de La Rioja o en otras universidades del EEES, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial.

Se denominará Resolución de Reconocimiento y Transferencia al documento en el cual la autoridad académica correspondiente refleja el acuerdo de reconocimiento y transferencia de los créditos objeto de solicitud. En ella, deberán constar: los créditos reconocidos y transferidos y, en su caso, las asignaturas o materias que deberán ser cursadas y las que no, por considerar adquiridas las competencias de esas asignaturas en los créditos reconocidos. Corresponderá a la Comisión de Reconocimiento y Transferencia de la Universidad Internacional de La Rioja, la aprobación del modelo de dicha resolución.

Artículo 3. Órganos y unidades responsables

1. Rector. Es el responsable de dictar resolución de reconocimiento y transferencia y resolver los recursos que pudieran plantearse. Dicha competencia podrá delegarla por escrito en los Decanos o Directores de Centros.

2. Comisión de Reconocimiento y Transferencia de la Universidad. Estará formada por los siguientes miembros:

- El Secretario General que actuará como presidente por Delegación del Rector.
- El Decano de cada Facultad que podrá delegar en el Vicedecano o Vicedecanos cuando así lo estime procedente.
- El Director del Departamento de Calidad, o persona en quien delegue.

· El Jefe de Área de Reconocimientos y Transferencia de Créditos que actuará como Secretario de la Comisión.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) Autorizar las propuestas de reconocimiento y transferencia de créditos solicitadas por los alumnos e informadas por el Coordinador Académico de la titulación, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 4.

b) Mantener actualizado un catálogo de todas las materias y actividades cuyo reconocimiento haya sido informado o autorizado previamente. Para las materias y actividades incorporadas en dicho catálogo procederá, directamente, la resolución del Rector, sin que sea necesaria la emisión de nuevo informe del Coordinador Académico del título.

c) Informar las reclamaciones que se planteen ante el Rector contra Resoluciones de Reconocimiento y Transferencia.

d) Aclarar e interpretar las prescripciones establecidas en la presente normativa y dictar las resoluciones que procedan de homogeneización y estandarización de criterios.

3. Coordinador Académico de Titulación. Será el encargado de informar las peticiones de reconocimiento y transferencia de los alumnos de acuerdo con lo establecido en la presente normativa y las directrices que dicte la Comisión de Reconocimiento y Transferencia.

4. Unidad de Reconocimiento y Transferencia de Créditos de la Universidad. Es el equipo técnico administrativo encargado de dar soporte a la Comisión de Reconocimientos, al Coordinador del Título y al Rector en el proceso de Autorización del Reconocimiento.

Artículo 4. Procedimiento y Plazos

El reconocimiento de créditos previo a la matrícula podrá ser solicitado hasta 10 días antes de la formalización de la matrícula. Las solicitudes acompañarán la documentación necesaria para proceder al reconocimiento: Copia de

Certificación Académica y, en el caso de ser requeridos, los programas de las materias o asignaturas, así como cualquier documentación justificativa de la experiencia profesional acreditada, y títulos propios universitarios. El procedimiento podrá iniciarse por vía telemática, para lo que el estudiante aportará copia escaneada de los documentos indicados. Solo en el caso de que prosperase la solicitud de reconocimiento será necesario aportar los originales de dichos documentos o copia compulsada de los mismos.

Una vez recibidas las solicitudes, la Unidad de Reconocimientos remitirá al Coordinador Académico las propuestas de reconocimientos que no estén incluidas en el catálogo a que se refiere el artículo 3.1.b anterior. El coordinador académico dispondrá de un plazo de 3 días hábiles para emitir informe. Este informe no tendrá carácter vinculante.

De no emitirse el informe en el plazo señalado, se proseguirá con las actuaciones. El informe emitido fuera de plazo no habrá de ser tenido en cuenta al dictar resolución.

La Comisión de Reconocimiento y de Transferencia autorizará los reconocimientos que procedan elaborando la propuesta de Resolución. Con carácter previo a la Propuesta definitiva de resolución se pondrá en conocimiento del estudiante la propuesta de reconocimiento (Estudio Previo de Reconocimiento), a fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas. En tal caso, el Coordinador y la Comisión de Reconocimientos las estudiarán y realizarán, en su caso, una nueva propuesta de resolución.

No podrá dictarse resolución por el Rector hasta tanto no conste en el expediente la documentación original o compulsada acreditativa de las competencias y conocimientos alegados previamente. La eficacia de la resolución del Rector quedará supeditada al abono por el alumno de la tasa de reconocimiento que corresponda.

El plazo máximo para resolver y notificar las resoluciones será de tres meses a partir del día siguiente al de entrada de la solicitud en la Universidad Internacional de La Rioja. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa legitima al interesado o interesados que hubieran deducido la solicitud para entenderla desestimada por silencio administrativo.

CAPÍTULO II. RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Artículo 5.- Reconocimiento de Créditos. Disposiciones generales

Los créditos, en forma de unidad evaluada y certificable, pasarán a consignarse en el expediente del estudiante con expresión de la tipología de origen y destino de la materia y la calificación de origen, con indicación de la universidad en la que se cursaron.

El formato y la información que se han de incluir en las certificaciones académicas oficiales y personales serán los que se determinen por la Comisión de Reconocimiento y Transferencia.

En todo caso no podrán ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos de fin de grado y máster.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.1.b anterior, la Universidad podrá establecer, directamente o previa suscripción de convenios de colaboración, tablas de equivalencia, para posibilitar el reconocimiento parcial de estudios nacionales o extranjeros, a fin de facilitar la movilidad de estudiantes y la organización de programas interuniversitarios, todo ello de conformidad con lo establecido en el R.D. 1393/2007. Estas tablas deberán aprobarse con carácter previo por la Comisión de Reconocimiento y Transferencia de Créditos.

En la Resolución de Reconocimiento y Transferencia se deberá indicar el tipo de créditos reconocidos, así como las asignaturas que el estudiante no deberá cursar por considerar adquiridas las competencias correspondientes a los créditos reconocidos.

Salvo la garantía dispuesta en el artículo siguiente para el reconocimiento de créditos básicos, el reconocimiento se realizará teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos, bien en otras materias o enseñanzas cursadas por el estudiante o bien asociados a una previa experiencia profesional y los previstos en el plan de estudios o que tengan carácter transversal. En todo caso, deberá garantizarse una adecuación entre competencias, contenidos y carga lectiva de un mínimo del 75% para que el reconocimiento pueda autorizarse.

En el caso de reconocimiento de créditos entre estudios correspondientes a enseñanzas diferentes, serán de aplicación específicamente los límites al reconocimiento que figuran en el artículo 6 del Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre.

Artículo 6. Reconocimiento de créditos de formación básica

En consonancia con lo dispuesto en el Real Decreto 1393/2007, siempre que el título al que se pretende acceder pertenezca a la misma rama de conocimiento, serán objeto de reconocimiento al menos el 15 por ciento de los créditos correspondientes a materias de formación básica de dicha rama. Para proceder a este reconocimiento se atenderá, en primer lugar, a la adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos en las materias básicas del título de origen y cualquiera de las materias del título de destino.

Artículo 7. Reconocimiento de créditos de materias obligatorias, optativas y prácticas externas de grado

En el caso de los créditos en materias obligatorias, optativas y de prácticas externas, se tendrá en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos aportados por el estudiante y los previstos en el plan de estudios de destino.

Se aplicará a los créditos reconocidos la calificación de origen que corresponda. Cuando ello sea necesario, se especificará la calificación media ponderada de los créditos reconocidos, de acuerdo con la Normativa sobre Calificaciones y Media de Expediente de la Universidad Internacional de La Rioja.

Excepcionalmente, se podrán reconocer como créditos optativos en la titulación de destino, los superados por el estudiante en la titulación de origen, aun cuando no tengan equivalencia en materias concretas, cuando, atendiendo a su carácter transversal, su contenido se considere adecuado a los objetivos y competencias del título.

Si el alumno acredita, mediante certificación fehaciente expedida por la Escuela Oficial de Idiomas o por otro Centro Superior o Universidad de reconocido prestigio, el conocimiento de uno o más idiomas, dentro del Marco Europeo de Referencia para las Lenguas, de manera que resulte patente que posee las competencias y conocimiento asociados a una determinada materia de aprendizaje lingüístico, podrá ser autorizado a que, si lo solicita, le sean reconocidos los créditos correspondientes a dicha materia, con la calificación de Apto. En este supuesto, la asignatura reconocida no computará en el cálculo de la nota media del expediente.

Artículo 8. Transferencia de créditos

Los créditos superados por el estudiante en enseñanzas universitarias oficiales que no hayan conducido a la obtención de un título oficial y que no hayan sido objeto de reconocimiento, podrán consignarse en el expediente del estudiante. La solicitud de transferencia requerirá previamente el traslado de expediente y el abono de la tasa correspondiente.

En las certificaciones académicas, los créditos transferidos aparecerán claramente diferenciados de aquellos créditos que conducen a la obtención del título de grado o máster.

CAPÍTULO III. RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS. ESPECIFICIDADES

Artículo 9. Reconocimiento de experiencia laboral y profesional y de enseñanzas universitarias no oficiales

9. 1. Reconocimiento de experiencia laboral y profesional

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

El expediente documental será conformado por el solicitante e incluirá, en su caso, contrato laboral con alta en la Seguridad Social, acreditado mediante certificado de vida laboral; credencial de prácticas de inserción profesional; certificados de formación de personal; memoria de actividades desempeñadas y/o cualquier otro documento que permita comprobar o poner de manifiesto la experiencia alegada y su relación con las competencias inherentes al título.

Cuando el expediente documental no se evidencie claramente que el solicitante haya adquirido las competencias alegadas, se procederá a la evaluación de competencias del candidato por parte del Coordinador Académico del Título. Podrá evaluarse mediante entrevista profesional, simulaciones, pruebas o informes estandarizados de competencia u otros métodos afines.

Cuando de la evaluación se desprenda que el solicitante tiene las competencias y conocimientos asociados a una determinada materia, podrá autorizarse el reconocimiento de los créditos correspondientes a ella.

Cuando la experiencia acreditada aporte competencias y conocimientos inherentes al título, pero que no coincidan con los de ninguna materia en particular, podrán reconocerse, atendiendo a su carácter transversal, en forma de créditos optativos.

El reconocimiento de estos créditos se calificará como APTO y no computarán a efectos de baremación del expediente.

9. 2. Reconocimiento de enseñanzas universitarias no oficiales

Podrán reconocerse créditos por enseñanzas universitarias no oficiales siempre que hayan sido impartidas por una Universidad legalmente reconocida y el diploma o título correspondiente advenga de la realización de la evaluación del aprendizaje.

El reconocimiento de estos créditos se calificará como APTO y no computarán a efectos de baremación del expediente.

El número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior, en su conjunto, al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios, salvo en el caso previsto en el artículo 6.4. del Real Decreto 1393/2007.

Artículo 10. Reconocimiento de estudios de enseñanzas superiores oficiales no universitarias

El reconocimiento de créditos por estudios superiores no universitarios se regulará por lo dispuesto en el R.D. 1618/2011, de 14 de noviembre, sobre reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior, así como por los acuerdos que en su caso se suscriban con la Administración Educativa correspondiente y por lo dispuesto en la presente normativa.

Artículo 11. Reconocimiento de estudios completados de un plan de estudios desarrollado según regulaciones anteriores

En el caso de titulados de planes antiguos y siempre que ambas titulaciones pertenezcan a la misma rama de conocimiento, si la titulación de destino es un grado, se reconocerán un mínimo del 15% de los créditos de la titulación de destino, por considerar que el título obtenido le aporta las competencias básicas de la rama.

No obstante lo previsto en el apartado anterior, cuando la Comisión de Reconocimiento y Transferencia de Créditos considere que, por disparidad metodológica o material de las enseñanzas ya cursadas, no se han adquirido suficientemente los contenidos y competencias básicas del título de destino, podrá restringir el alcance del reconocimiento, a fin de garantizar que el estudiante pueda incorporarse adecuadamente a las enseñanzas del título de destino.

Respecto del resto de créditos se podrá realizar un reconocimiento asignatura por asignatura, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 anterior.

Artículo 12. Reconocimiento de estudios parciales de un plan de estudios desarrollado según regulaciones anteriores

Podrá realizarse el reconocimiento teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 anterior.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 11 y en el párrafo anterior de este artículo, respecto del reconocimiento de créditos, se entenderá que la carga lectiva de un crédito de anteriores sistemas educativos equivale a un crédito ECTS.

Artículo 13. Reconocimiento de estudios parciales oficiales extranjeros

En el caso de estudios universitarios oficiales extranjeros, podrá realizarse el reconocimiento teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 anterior.

En el supuesto de Títulos Propios Universitarios extranjeros, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 9.

En el supuesto de Títulos Extranjeros de Enseñanza Superior no Universitaria, podrán ser objeto de reconocimiento, de acuerdo con el artículo 10 anterior, condicionado a la obtención de la homologación del título al correspondiente título español de Enseñanza Superior no Universitaria.

Artículo 14. Reconocimiento de créditos por la participación en actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación

Conforme a lo que establece el artículo 46.2.i.) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y el artículo 12.8, del Real Decreto 1393/2007, "los estudiantes podrán obtener reconocimiento académico en créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación". Este reconocimiento se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Será aplicable en los títulos de grado. El número máximo de créditos que podrá ser objeto de reconocimiento será el que establezca en la memoria del título. El Plan de Estudios habrá sido configurado de modo que, al menos, sean susceptibles de reconocimiento, 6 créditos sobre el total de dicho plan.
- b) La actividad objeto de reconocimiento deberá haber sido desarrollada durante el período de estudios universitarios, comprendido entre el acceso a la Universidad Internacional de La Rioja y la obtención del título.
- c) Las actividades específicas por las que puede ser solicitado el reconocimiento habrán de haber sido aprobadas por la Comisión de Reconocimiento y Transferencia.
- d) Los créditos reconocidos serán incorporados al expediente del estudiante como "reconocimiento de créditos por participación en actividades universitarias" añadiendo, en su caso, el nombre de la actividad, con la calificación de Apto y no se tendrá en cuenta en la media del expediente académico, salvo que una norma estatal estableciera lo contrario, y eximirán de la realización de los créditos optativos que correspondan.

Disposición Derogatoria

Queda derogada la Normativa de Reconocimiento de créditos de la Universidad Internacional de La Rioja aprobada en Consejo Directivo de 6 de septiembre de 2010.

4.6 COMPLEMENTOS FORMATIVOS

COMPLEMENTO DE FORMACIÓN 1 Principios del Derecho Laboral	
Créditos ECTS:	3

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar el alumno será capaz de:

- Identificar las fuentes del derecho del trabajo y la seguridad social
- Reconocer los principales derechos y obligaciones del empresario y del trabajador en materia laboral
- Interpretar los textos legales y extraer conclusiones de orden práctico.
- Dilucidar las diferencias y similitudes fundamentales de derecho laboral internacional

CONTENIDOS

Introducción al derecho. El derecho del trabajo y la seguridad social español: Concepto, ámbito y principios de aplicación del Derecho Laboral. Estatuto de los trabajadores, derechos y obligaciones del empresario y del trabajador. Normas generales del Sistema de Seguridad Social. La prevención de riesgos laborales, Ley orgánica sindical, Estatuto del trabajador autónomo.

ACTIVIDADES FORMATIVAS	HORAS	% PRESENCIAL
Sesiones presenciales virtuales	4	100
Recursos didácticos audiovisuales	3	0
Estudio del material básico	39	0
Lectura del material complementario	19	0
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	8	0
Tutorías	2	0
Total	75	

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
Participación del estudiante (sesiones, foros, tutorías)	20%
Trabajos, proyectos, casos	50%
Test de autoevaluación	30%

COMPLEMENTO DE FORMACIÓN 2 Sociología

Créditos ECTS: 3

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar esta asignatura el alumno será capaz de:

- Comprender los fundamentos del comportamiento social, profundizando en el contexto laboral
- Identificar los principios históricos y actuales del fenómeno social, con especial en el mundo del trabajo.
- Identificar los elementos socioculturales en distintos contextos.
- Reconocer las principales variables sociales y su influencia en la sociedad, el trabajo y la empresa.

CONTENIDOS

1. Introducción a la Sociología: Teoría social clásica. Teoría social postmoderna. Sociología de los grupos. El conflicto social.
2. Sociología del Trabajo. Teoría e ideología en el análisis sociológico. El trabajo, objeto de la sociología. Origen de la dirección de empresas. El taylorismo como "organización científica del trabajo". De Taylor a Ford. Las relaciones humanas. Las nuevas formas de organización del trabajo y las relaciones laborales.

ACTIVIDADES FORMATIVAS	HORAS	% PRESENCIAL	
Sesiones presenciales virtuales	4	100	
Recursos didácticos audiovisuales	3	0	
Estudio del material básico	39	0	
Lectura del material complementario	19	0	
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	8	0	
Tutorías	2	0	
Total	75		
SISTEMA DE EVALUACIÓN		PONDERACIÓN	
Participación del estudiante (sesiones, foros, tutorías)		20%	
Trabajos, proyectos, casos		50%	
Test de autoevaluación		30%	

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS
Ver Apartado 5: Anexo 1.
5.2 ACTIVIDADES FORMATIVAS
Sesiones presenciales virtuales
Recursos didácticos audiovisuales
Estudio del material básico
Lectura del material complementario
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación
Tutorías
Trabajo colaborativo
Examen final presencial
Sesión inicial de presentación (TFM)
Lectura de material en el aula virtual (TFM)
Seminarios (TFM)
Tutorías individuales (TFM)
Sesiones grupales (TFM)
Elaboración del Trabajo Fin de Máster
Exposición del Trabajo Fin de Máster
Realización de prácticas (modalidad presencial)
Realización de prácticas (modalidad virtual)
Redacción de la Memoria de Prácticas
Sesiones presenciales virtuales (Prácticas)
Tutorías (Prácticas)
Lectura de documentación del centro de prácticas
5.3 METODOLOGÍAS DOCENTES
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario; Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo.
5.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN
Participación del estudiante
Trabajos, proyectos y casos
Test de autoevaluación
Examen final presencial
Evaluación de la estructura del Trabajo Fin de Máster
Evaluación de la exposición del Trabajo Fin de Máster
Evaluación del contenido del Trabajo Fin de Máster
Evaluación en base al informe del tutor externo
Memoria de prácticas

5.5 SIN NIVEL 1		
NIVEL 2: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NIVEL 3: Dirección Estratégica de Personas		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar la estructura orgánica que suele adoptar la dirección de Recursos Humanos en las organizaciones. -Reconocer las principales funciones que la dirección de Recursos Humanos desempeña en las organizaciones. 		

- Definir qué es la planificación de Recursos Humanos y el proceso para llevarla a cabo.
- Emplear un modelo general de análisis estratégico de referencia, incorporando al mismo el análisis estratégico de los RRHH.
- Diseñar y escribir políticas de RRHH en concordancia con la estrategia general de una organización.
- Diseñar y escribir políticas de las distintas funciones de RRHH en relación a las decisiones estratégicas establecidas en la política general de RRHH.
- Explicar las directrices de la dirección de RRHH de una organización a partir de modelos teóricos de referencia.
- Analizar los principios éticos o morales que surgen en el mundo de los negocios.
- Describir las dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial y las diferentes metodologías.
- Distinguir entre las diferentes herramientas y acciones para implementar una estrategia de recursos humanos en general y de *Employer Branding* en concreto.
- Enunciar los beneficios de convertirse en una buena marca empleadora.

5.5.1.3 CONTENIDOS

1. Gestión Avanzada de Recursos Humanos.

- 1.1 Evolución del rol y la función de RH
- 1.2 Evaluación de la función de RH desde la perspectiva de negocio
- 1.3 Organización de la función: la propuesta de valor de RH
- 1.4 Organización de la función: la propuesta de valor de RH II
- 1.5 Anticipación y transformación en RH
- 1.6 Tendencias de futuro. The future of Work.
- 1.7 Contextualización de la empresa
- 1.8 Nuevos Estilos de Liderazgo en la Dirección de RRHH en función del momento y contexto empresarial.
- 1.9 Políticas generales en la Dirección en la Gestión de Personas
- 1.10 Planes de Gestión del Talento y Desarrollo de Recursos Humanos

2. Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

- 2.1. Planificación y Dirección Estratégica Empresarial.
- 2.2. Planificación estratégica de las personas en la organización.
- 2.3. Dirección Estratégica desde la perspectiva ¿NEGOCIO¿ y ¿PERSONAS¿.
- 2.4. Elementos clave para el éxito de una Estrategia de RRHH:
 - 2.4.1. La visión y alineación estratégica, el conocimiento del ¿negocio¿ y la generación de ¿valor añadido¿, el enfoque a ¿resultados¿ y el rol ¿HR Business Partners¿.
- 2.5. Innovación y Políticas estratégicas de RRHH.
 - 2.5.1. Competencia, desarrollo y *Talent Management*. Potencial y Liderazgo.
 - 2.5.2. Integración y compromiso: Empleo, Relaciones Laborales, *legal compliance*, seguridad y salud, *best place to work*, *brand employer*.
 - 2.5.3. Eficiencia organizacional: Estructuras organizativas, Descripción y valoración de puestos, Dirección por Objetivos y gestión del desempeño.
 - 2.5.4. Compensación, beneficios y gestión del reconocimiento.
- 2.6 Factores clave en el diseño e implementación de Políticas de RRHH y sus implicaciones jurídicas
 - 2.6.1. Forma jurídica, sector, naturaleza, tamaño, actividad, etc.
 - 2.6.2. Expansión: Internacionalización, globalización, adquisiciones y/o absorciones.
 - 2.6.3. Recesión: Reestructuración, ERE¿s, etc.

3. Ética de los Negocios.

<p>3.1. Objeto y beneficios de la ética empresarial.</p> <p>3.2. La empresa en el desarrollo de comunidades.</p> <p>3.3. Estrategia empresarial y ética.</p> <p>3.4. Management y ética profesional.</p> <p>4. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)</p> <p>4.1. RSC y RRHH.</p> <p>4.2. RSC como política estratégica de Recursos Humanos.</p> <p>4.3. Estándares de RSC en Recursos Humanos.</p> <p>4.4. Dimensiones de la RSC en Recursos Humanos.</p> <p>4.5 La cultura RSC en la Organización.</p> <p>4.6. Comunicación y ROI social.</p> <p>5. Employer Branding.</p> <p>5.1. Cambios digitales, culturales y sociodemográficos.</p> <p>5. 2. <i>Employer branding</i> y marketing y comunicación.</p> <p>5.3. Estrategia de Recursos Humanos como marca como empleador.</p> <p>5.4. Acciones de <i>employer branding</i>.</p> <p>5.5. Comunicación.</p> <p>5.6. Herramientas de creación de contenidos.</p>
5.5.1.4 OBSERVACIONES
5.5.1.5 COMPETENCIAS
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG1 - Capacidad para dirigir el Departamento de Recursos Humanos de una organización.
CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.
CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
CG4 - Capacidad de previsión ante los retos organizacionales, de adaptación a nuevas situaciones e iniciativa respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos.
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.
CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE1 - Comprender las contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos.
CE2 - Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.

CE3 - Organizar las tareas, funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.		
CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.		
CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Sesiones presenciales virtuales	20	100
Recursos didácticos audiovisuales	12	0
Estudio del material básico	50	0
Lectura del material complementario	14	0
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	29	0
Tutorías	16	30
Trabajo colaborativo	7	0
Examen final presencial	2	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario; Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación del estudiante	0.0	40.0
Trabajos, proyectos y casos	0.0	40.0
Test de autoevaluación	0.0	40.0
Examen final presencial	60.0	60.0
NIVEL 2: TOMA DE DECISIONES EN RECURSOS HUMANOS		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NIVEL 3: Gestión de las Decisiones en Recursos Humanos		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretar la cuenta de resultados, balance de resultados y los indicadores financieros propios del capítulo de personal. - Elaborar un presupuesto de personal así como establecer los hitos básicos para su seguimiento y ajuste a la realidad. - Seleccionar las pautas para la implantación del Cuadro de Mando de RH. - Identificar los indicadores clave de Recursos Humanos en función de la estrategia de la organización. - Utilizar el cuadro de mando para alinear la estrategia de Recursos Humanos con la de la organización. - Medir la aportación de los Recursos Humanos a través de la creación de su propio <i>balanced scorecard</i>. - Diferenciar las posibles aplicaciones del Big data para la toma de decisiones en el área de RRHH. 		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<p>1. Toma de Decisiones en Base a Indicadores Financieros.</p> <p>1.1. Conceptos de contabilidad.</p> <p>1.1.1. Cuenta de pérdidas y de ganancias.</p> <p>1.1.2. Balance de situación.</p> <p>1.1.3. Costes.</p> <p>1.1.3.1. Costes de personal.</p>		

- 1.2. Técnicas para obtener datos para la toma de decisiones financieras.
- 1.1.4. Análisis de Balances.
 - 1.1.4.1.El capítulo de personal.
- 1.1.5. Control presupuestario.
 - 1.1.5.1.Control del presupuesto de personal.
 - 1.1.5.2.Partidas presupuestarias en RH.
- 1.1.6. Planificación financiera.
 - 1.1.6.1.Gestión previsional de personas, plantilla actual y finanzas en RH.
 - 1.1.6.2.Estrategia y finanzas
- 1.3. Toma de decisiones financieras.
 - 1.1.7. Inversiones
 - 1.1.8. Financiación
 - 1.1.9. Proyectos y personas
- 2. Toma de Decisiones Basadas en el Valor.**
 - 2.1. El CMI de RRHH.
 - 2.1.1 La importancia de dirigir RRHH con la filosofía del control de gestión.
 - 2.1.2 Hitos y KPI's.
 - 2.1.3 Construir un CMI de RRHH.
 - 2.2. Como integrar el CMI en la estrategia de la empresa.
 - 2.2.1. Definir la aportación de valor diferencial.
 - 2.2.2. Misión, Visión, Valores i Competencias.
 - 2.2.3. Integrar RRHH en la estrategia de la empresa.
 - 2.2.3.1. Empresas con la aportación de valor centrada en el cliente.
 - 2.2.3.2. Empresas con la aportación de valor orientada en el producto.
 - 2.2.3.3. Empresas con la aportación de valor orientada en el proceso.
 - 2.3. Indicadores integrados de gestión de RRHH.
 - 2.3.1. Rotación
 - 2.3.2. Fidelización del talento
 - 2.3.3. Tiempo promedio cobertura de vacantes
 - 2.3.4. Calidad de las rotaciones
 - 2.3.5. Calidad de las contrataciones
 - 2.3.6. Inversión en Formación
 - 2.3.7. Productividad
 - 2.4. Toma de decisiones en base a indicadores de gestión.
 - 2.4.1. Toma de decisiones alineadas con la estrategia de la empresa.
 - 2.4.2. Toma de decisiones en entornos en incertidumbre.
 - 2.4.3. La intuición y la toma de decisiones
 - 2.5. The big data y la toma de decisiones en Recursos Humanos.

2.5.1. Definición.
2.5.2. Lo importante es el qué y no el cómo.
2.5.3. Aplicaciones en el área de Recursos Humanos
2.5.3.1. Selección
2.5.3.2. Retribución
2.5.3.3. Clima laboral
2.5.3.3. Gestión del talento
2.5.3.4. Comunicación
2.6. Gestión de intangibles.
2.6.1. Conocimientos y habilidades.
2.6.2. Valores.
2.6.3. Creatividad e innovación.
2.6.4. Liderazgo
2.6.5. Clima laboral
2.6.6. Promoción.
2.6.7. Incentivos.
2.6.8. Seguridad y salud en el trabajo.
5.5.1.4 OBSERVACIONES
5.5.1.5 COMPETENCIAS
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.
CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
CG6 - Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos Humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.
CT2 - Identificar las nuevas tecnologías como herramientas didácticas para el intercambio comunicacional en el desarrollo de procesos de indagación y de aprendizaje.
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE1 - Comprender las contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos.
CE5 - Diseñar indicadores, cuadros de mando y procesos para medir los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional y del personal.
CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.
CE10 - Diseñar e Interpretar indicadores de gestión de RH y tomar decisiones acordes al estado de los mismos y los requerimientos organizacionales.
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Sesiones presenciales virtuales	20	100
Recursos didácticos audiovisuales	12	0
Estudio del material básico	50	0
Lectura del material complementario	14	0
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	29	0
Tutorías	16	30
Trabajo colaborativo	7	0
Examen final presencial	2	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario. Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación del estudiante	0.0	40.0
Trabajos, proyectos y casos	0.0	40.0
Test de autoevaluación	0.0	40.0
Examen final presencial	60.0	60.0
NIVEL 2: FUNCIONES EN RECURSOS HUMANOS		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	18	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6	12	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NIVEL 3: Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NIVEL 3: Desarrollo y Gestión del Talento		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NIVEL 3: Compensación Total		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		

ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

GESTIÓN DEL CICLO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO:

El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:

- Realizar una planificación del ciclo laboral del personal y de *freelancers* según las necesidades actuales y futuras del plan de acción de RH de la organización.
- Construir un programa completo de outplacement
- Exponer las ventajas del outplacement tanto para la empresa como para los empleados incluidos en un programa de recolocación
- Completar un redimensionamiento de plantilla en base a las necesidades de la organización
- Analizar los recursos idóneos y necesarios para cada una de las áreas de la organización
- Determinar las ventajas e inconvenientes de la externalización de funciones del área de RRHH.
- Describir todas las ventajas que aporta el enfoque de competencias para la gestión y el desarrollo del capital humano en las organizaciones.
- Desarrollar las competencias clave de la organización.
- Poner en práctica un proceso de selección basado en competencias.
- Examinar las diferentes fuentes de reclutamiento basadas en las redes sociales.
- Construir un proceso de desvinculación de la organización.
- Completar un programa de acogida para los empleados recién incorporados.

DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO:

El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:

- Diseñar programas para la identificación del talento en las organización
- Desarrollar acciones orientadas a la atracción y fidelización del talento en la empresa
- Construir un sistema de evaluación del desempeño basado en competencias acordes a las expectativas de aportación de valor al negocio.
- Analizar las necesidades formativas de la plantilla y del negocio para la elaboración del Plan de Formación
- Elegir las acciones formativas más adecuadas en base a las necesidades y los requerimientos del puesto
- Producir acciones formativas para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades
- Medir el grado de alineación persona/puesto para la identificación del talento
- Ejecutar/llevar a cabo el diseño e implantación de planes de carrera

- Fijar planes de sucesión para los puestos de dirección.
- Preparar acciones encaminadas a la gestión del talento del personal, expatriados y freelancers.

COMPENSACIÓN TOTAL:

El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:

- Identificar los diferentes elementos retributivos según el modelo de compensación total
- Valorar las variables que definen el mercado laboral y cómo afecta a la retribución
- Diseñar una política retributiva en base a conseguir equidad interna y competitividad externa
- Definir los aspectos fiscales y jurídicos de una política retributiva
- Completar una valoración de puestos de trabajo
- Preparar un sistema de retribución flexible basado en objetivos
- Enunciar en qué consiste el salario emocional y sus ventajas
- Defender una política de retribución alineada con la estrategia de la empresa
- Diferenciar los principales indicadores a la hora de realizar estudios y análisis retributivos

5.5.1.3 CONTENIDOS

GESTIÓN DEL CICLO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO:

Tema 1.

- 1.1. Gestión previsional de RH.
- 1.2. Análisis y descripción puestos de trabajo

Tema 2.

- 2.1. Reclutamiento y Selección por competencias
- 2.2. Sector de Selección hoy en día.
- 2.3. Métodos de selección. Selección por competencias: Incidentes críticos.
- 2.4. Selección por valores.
- 2.5. Proceso de selección, entrevistas y role play.
- 2.6. Consultoría de Selección. Headhunting / Búsqueda Directa
- 2.7. Perfil profesional en las redes

Tema 3

- 3.1. Recursos humanos 1.0 versus 2.0
- 3.2 Principales herramientas 2.0
- 3.3 La globalización de las carreras profesionales
- 3.4 Cómo implantar y liderar proyectos 2.0 desde el Dpto. RRHH.

Tema 4

- 4.1. Socialización Organizacional
- 4.2 Planes de acogida.

Tema 5 Desvinculación y recolocación

- 5.1 Introducción: Trabajo, personas, organización y sociedad.
- 5.2 La desvinculación en el contexto del ciclo de vida laboral. Implicaciones jurídicas.
- 5.3 La comunicación del acto de desvinculación.

- 5.4 Planificación y diseño del plan de comunicación.
- 5.5 Implementación de las medidas previstas (comunicación, reorganización, acuerdos si y cuando los hubiere, etc.).
- 5.6 Habilidades comunicativas en el proceso de desvinculación.
- 5.7 Efectos organizacionales y personales de la desvinculación.
- 5.8 Conflictividad y litigio.
- 5.9 Impacto de la desvinculación
- 5.10 Outplacement o Recolocación
- 5.11 Medidas más comunes
- 5.12 Planes sociales
- 5.13 Habilidades del especialista en Outplacement.
- 5.14 Conclusiones sobre Desvinculación y Recolocación.

DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO

Tema 1. Estrategias de Desarrollo de RRHH:

- Objetivos, enfoque e integración.
- Bases de los distintos modelos.
- Roles de los profesionales; hacia la consultoría interna.

Tema 2. Gestión del rendimiento: integración de Competencias y Objetivos.

- Los objetivos globales de la Gestión del rendimiento
- Gestión por Objetivos.
- El establecimiento de objetivos. Diseño y tipologías.
- Seguimiento y evaluación de objetivos.
- Comunicación de los objetivos.
- Gestión por competencias. De la identificación de los desempeños clave a su evaluación.
- El marco de la gestión por competencias, ¿qué aporta la GpC?
- Tipos de competencias: corporativas, grupo profesional e individuales.
- Identificación y baremación de competencias. La construcción de diccionarios de competencias.
- La gestión del desempeño como mecanismo de implantación de la gestión por competencias.
- Cómo dar retroalimentación sobre el desempeño laboral
- Políticas y técnicas para la evaluación del desempeño

Tema 3. Gestión del Talento, Carreras profesionales y Planes de sucesión:

- La gestión de carreras profesionales.
- La gestión de expatriados.
- Prácticas para la identificación, el desarrollo y la fidelización del talento.
- Los Planes de sucesión para los puestos de dirección.

Tema 4.- Escenario Organizacional: Contexto ante la implementación de la Formación

- Tipo de empresa: cultura, tamaño, sector¿
- Momento organizacional: Contexto y voluntad organizativa.

- Plan Director.
- Alianzas/ Resistencias: impacto en la gestión.

Tema 5.- Función de la Dirección de RRHH en la implementación del Plan de Formación y Desarrollo de Carreras:

- Trabajo en Equipo Interno en RRHH y los diferentes Departamentos organizacionales.
- Dinámica y roles.

Tema 6.- Análisis y priorización de Necesidades:

- Proceso de identificación en las necesidades internas de la Formación.
- Valoración del desempeño actual y definición de nuevos objetivos.

Tema 7.- Planificación del Plan de Formación:

- Recursos.
- Técnicas adecuadas de formación y valoración en su implementación (interna/externa).
- Presupuestos y costes asociados (directos/ indirectos).

Tema 8.- Implementación del Plan de Formación:

- Marketing interno para la puesta en marcha.
- Trabajo en equipo interdepartamental (involucración).
- Fases de desarrollo de la formación en los puestos de trabajo.
- Nuevas tecnologías.

Tema 9.- Evaluación de la Formación:

- Fases.
- Gestores/ responsables.
- Criterios y cuestionarios de la evaluación.

Tema 10.- Auditoría de la Formación:

Puntos clave e indicadores para la auditoría de recursos de formación costes y evaluaciones.

COMPENSACIÓN TOTAL:

Tema1.- Salarios del siglo XX y Compensaciones del XXI

- o Contribución y valor.
- o Cultura presencial vs. Contribución
- o Valor para la empresa y para el empleado
- o La crisis su contribución a un cambio cultural en materia retributiva

Tema 2.- Pagar mejor

- o Qué se retribuye? Elementos retributivos. Introducción.
- o La optimización fiscal
- o Compensación de aportes extraordinarios

Tema 3.-Elementos retributivos

- o Retribución fija y variable
- o Compensaciones extra-salariales
- o Primas de producción

- o Bonus anuales
- o Bonus diferidos y *stock options*
- o Otros elementos
- Tema 4.-Convenios y empresa. Tendencias
- o Ventajas e inconvenientes del convenio
- o Del estatuto de los trabajadores al convenio de empresa
- o La Reforma Laboral 2012
- Tema 5.-Política salarial estratégica
- o La alineación con la estrategia de empresa
- o Tipos de estrategias. Tipos de empresas.
- o Políticas retributivas
- Tema 6.-La competitividad y la equidad externa
- o Con quien competimos?
- o La equidad externa
- o Como corregir errores y mantener la competitividad
- o Herramientas de benchmarking salarial
- o Ejemplo de análisis de equidad externa. Caso práctico
- Tema 7.-El valor y la equidad interna
- Definición de valor
- o Valoración de puestos de trabajo. Qué es. Para qué sirve.
- o Los factores de valoración
- o La valoración de puestos para mejorar el clima laboral
- o Ejemplo de valoración de puestos de trabajo. Caso práctico
- Tema 8.-Tendencias en valoración de puestos
- o La VPT como herramienta para la fijación de los salarios. Ventajas e inconvenientes.
- o La VPT como herramienta de Gestión. Caso práctico.
- Tema 9.-El puesto. El ocupante
- o Del puesto al ocupante. Requisitos.
- o Ajuste y plan de acción en materia retributiva. Ejemplos.
- Tema 10.-La dirección por objetivos y salarios
- o Que son los objetivos y como se relacionan con la compensación
- o Como fijar los objetivos.
- o Sistemas de valoración de objetivos
- o Ejemplos prácticos de fijación de objetivos y su valoración. Caso.
- Tema 11.-Los problemas de la implantación de una DPO y variables asociados.
- o Fases de implantación
- o Las resistencias. Cómo vencerlas
- o Un sistema donde todos ganan (*win-win*) . El mejor argumento para el consejo y para los empleados. Ejemplos.

<p>Tema 12.-Evaluación del desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> o Esfuerzo y resultado o Implementación de un sistema para la evaluación del desempeño. El valor de la entrevista como elemento de comunicación. <i>Role Playing</i>. <p>Tema 13.-El futuro en compensación. Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> o Salario y productividad o Recorrido salarial por experiencia y méritos. Ejemplos. o Salarios Directivos y aportación sostenible o La retribución flexible
5.5.1.4 OBSERVACIONES
5.5.1.5 COMPETENCIAS
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES
CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.
CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
CG4 - Capacidad de previsión ante los retos organizacionales, de adaptación a nuevas situaciones e iniciativa respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos.
CG5 - Capacidad de aprendizaje autónomo y de mejora continua en conocimientos y habilidades profesionales relativos a la dirección y gestión de personas.
CG6 - Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos Humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES
CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.
CT2 - Identificar las nuevas tecnologías como herramientas didácticas para el intercambio comunicacional en el desarrollo de procesos de indagación y de aprendizaje.
CT3 - Desarrollar habilidades de comunicación, escritas y orales, para realizar atractivas y eficaces presentaciones de información profesional.
CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS
CE2 - Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.
CE3 - Organizar las tareas, funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.
CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.
CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.
CE10 - Diseñar e Interpretar indicadores de gestión de RH y tomar decisiones acordes al estado de los mismos y los requerimientos organizacionales.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Sesiones presenciales virtuales	60	100
Recursos didácticos audiovisuales	36	0
Estudio del material básico	150	0
Lectura del material complementario	42	0
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	87	0
Tutorías	48	30
Trabajo colaborativo	21	0
Examen final presencial	6	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario; Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo;		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación del estudiante	0.0	40.0
Trabajos, proyectos y casos	0.0	40.0
Test de autoevaluación	0.0	40.0
Examen final presencial	60.0	60.0
NIVEL 2: CONTEXTO GLOBAL DE LOS RECURSOS HUMANOS		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	

No	No	
NIVEL 3: Dirección Internacional de Personas. Una perspectiva Latinoamericana		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el marco jurídico laboral a nivel internacional en relación al ciclo laboral del personal y desde una perspectiva latinoamericana. - Definir planes para la gestión internacional de personas. - Determinar las características de los procesos del ciclo laboral de personas a nivel internacional. - Identificar los elementos fundamentales del mercado de trabajo de un País y sus oportunidades para el desarrollo del negocio. - Definir planes y procesos generales para la expatriación de personal - Identificar las tendencias futuras en la gestión multinacional de personas 		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<p>1. Mercado de trabajo global y oportunidades de negocio.</p> <p>1.1. Postfordismo, globalización, tecnologización y nuevas formas de organización del trabajo.</p> <p>1.2. Sociología del mercado de trabajo mundial.</p> <p>1.3. Análisis del mercado de trabajo.</p> <p>1.3.1. Fuerza laboral y Know How.</p> <p>1.3.2. Demografía laboral. Un análisis en los cinco continentes.</p> <p>1.3.3. Mercado de trabajo y sociología cultural</p> <p>1.3.4. Diversidad cultural. El modelo de Hofstede</p> <p>1.4. Oportunidades del mercado de trabajo a proyectos estratégicos internacionales.</p> <p>1.4.1. Evaluación y diagnóstico del mercado de trabajo.</p>		

1.4.2. Análisis coste beneficio de proyectos de implantación internacional en base a claves de País (Mercado de trabajo, legislación, infraestructura educativa, ayudas y subvenciones, Sindicalización, etc.).

2. Marco Jurídico Laboral Internacional

2.1.Perspectiva española y latinoamericana.

2.2. El ciclo laboral español desde el derecho comparado internacional.

2.2.1. Contratación.

2.2.2. Derechos sociales y obligaciones empresariales.

2.2.3. El salario

2.2.4. El tiempo en la relación laboral.

2.2.5. Modificaciones del contrato de trabajo.

2.2.6. Suspensión de la relación laboral

2.2.7. Extinción de la relación laboral

2.2.8. Representación legal de los trabajadores.

2.3. Fundamentos de derecho del trabajo internacional y derecho social comunitario.

2.3.1. La OIT. La situación en los cinco continentes.

2.3.2. La OMS. Relación de condiciones de trabajo y derecho a la Salud en los cinco continentes.

2.3.3. Condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales

2.3.4. Trabajo decente. Los países en vías de desarrollo en los cinco continentes.

2.3.5. Libre circulación de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2.3.6. Cuestiones actuales sobre seguridad, salud y prevención de riesgos laborales

2.3.7. Nuevas tendencias en el sistema de relaciones laborales colectivas.

2.3.8. Cuestiones actuales en derecho de la seguridad social y de derecho colectivo del trabajo

2.4 Tendencias internacionales en administración de personal.

3. Programas de Gestión Internacional de Personas desde un enfoque avanzado

3.1. La gestión internacional y multinacional de Personas.

3.2. La gestión internacional de personas como una función global

3.2.1. Estrategia y gestión internacional de los RH.

3.2.2. Asuntos administrativo laborales

3.2.3. Coordinación internacional.

3.3. Enfoques sobre la gestión internacional de las personas.

3.3.1 Reclutamiento y selección internacional

3.3.2. Evaluación del rendimiento

3.3.3. Formación y desarrollo

3.3.4. Retribución y prestaciones de expatriados.

3.4. Tendencias futuras en la gestión multinacional de personas.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG1 - Capacidad para dirigir el Departamento de Recursos Humanos de una organización.		
CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.		
CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.		
CG4 - Capacidad de previsión ante los retos organizacionales, de adaptación a nuevas situaciones e iniciativa respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos.		
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación		
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.		
CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Comprender las contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos.		
CE2 - Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.		
CE3 - Organizar las tareas, funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.		
CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.		
CE8 - Interpretar y valorar las peculiaridades de los diversos entornos internacionales en el diseño y adaptación de las actuaciones de la dirección y gestión de recursos humanos.		
CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Sesiones presenciales virtuales	20	100
Recursos didácticos audiovisuales	12	0
Estudio del material básico	50	0
Lectura del material complementario	14	0
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	29	0
Tutorías	16	30
Trabajo colaborativo	7	0
Examen final presencial	2	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario; Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo;		

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación del estudiante	0.0	40.0
Trabajos, proyectos y casos	0.0	40.0
Test de autoevaluación	0.0	40.0
Examen final presencial	60.0	60.0
NIVEL 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Obligatoria	
ECTS NIVEL 2	12	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NIVEL 3: Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
6		
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	

No	No	
NIVEL 3: Habilidades Directivas y Gestión del Cambio		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Obligatoria	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>BIENESTAR LABORAL Y ORGANIZACIONES SALUDABLES:</p> <p>El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los elementos fundamentales de la seguridad y salud laboral en la gestión de personas. - Categorizar los riesgos psicosociales y los factores saludables de una organización. - Desarrollar evaluaciones de riesgos psicosociales y planes de acción correctoras - Diseñar planes orientados al enriquecimiento de puestos de trabajo - Explicar en qué consiste el concepto de organizaciones saludables - Crear estrategias encaminadas a la construcción de empresas saludables - Diseñar planes que mejoren el clima laboral. - Establecer estrategias para el <i>engagement</i> del capital humano. - Diseñar planes de conciliación de la vida laboral y familiar. - Diseñar planes de promoción del comportamiento saludable. <p>HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN DEL CAMBIO:</p> <p>El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enumerar las características de equipos de alto rendimiento - Analizar los elementos clave del liderazgo - Diseñar un plan de acción individualizado para su desarrollo personal - Exponer las ventajas de la gestión del cambio en las personas y las organizaciones - Describir las competencias directivas fundamentales para la gestión de personas 		

- Contrastar diferentes herramientas orientadas a la creatividad
- Emplear buenas prácticas y casos reales en la gestión del cambio

5.5.1.3 CONTENIDOS

BIENESTAR LABORAL Y ORGANIZACIONES SALUDABLES:

1. Seguridad y Salud Laboral.

1.1 La dirección de Recursos Humanos y la promoción de la salud y la seguridad.

1.1.1 El trabajo y la salud: los riesgos profesionales y los daños derivados del trabajo.

1.1.2 Marco normativo Internacional de Prevención.

1.1.3 Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

1.1.4 Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.

1.1.5 Carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

1.1.6 Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

1.1.7 Planes de emergencia y evacuación.

1.1.8 Control de la salud de los trabajadores. Primeros auxilios.

1.1.9 Gestión de la Prevención. Organización de la prevención en la empresa. Bases normativas de los servicios de prevención. Una visión nacional e internacional.

1.1.10 Evaluación de riesgos profesionales.

2. Bienestar Ocupacional

2.1 Introducción al Bienestar laboral y a las organizaciones saludables.

2.2 Psicología ocupacional positiva y psicología del trabajo: dos caras de la misma moneda.

1. Antecedentes y moderadores organizacionales y personales del Bienestar laboral.
2. Riesgos psicosociales y factores saludables.
3. Del *burnout* al *engagement*.

2.3 Las dimensiones del bienestar laboral. Riesgos psicosociales y factores saludables en el trabajo.

2.3.1 Factores de riesgo: Intensificación del trabajo (*Work Overload*), inestabilización del empleo (*Job Insecurity*), violencias ocupacionales (*Mobbing, Sexual Harassment, Third Party Violence*), disfunciones de rol y precariedad contractual.

2.3.2 Psicopatología laboral: Distress, *Technostress*, *Coping*, *Burnout*, *Workaholics*, *Karoshi*, *Karo-Jisatsu*.

2.3.3 Capital psicológico positivo: Autoeficacia, *engagement*, optimismo, resiliencia, *flow*, etc.

2.3.4 Factores saludables: Balance positivo de demandas y recursos, Recursos sociales (apoyo social), ambiente social, clima laboral, cultura organizacional y calidad del Management.

3. Organizaciones Saludables

3.1 Comportamiento organizacional y dirección de personas

3.1.1 Valores y misión: Creando una cultura organizacional saludable.

3.1.2 Management y liderazgo. Promoción de la salud.

3.1.3 Performance y productividad.

3.1.4 Estrategias: Flexibilidad, Participación, Crecimiento y Desarrollo, *Employee Recognition*, Autonomía, *Job Crafting*, *Mentoring* y *Reverse Mentoring*.

3.2 El modelo HERO de Organizaciones Saludables.

3.3 Intervención saludable

3.3.1 Programas de promoción del comportamiento saludable.

3.3.2 Healthy workplaces

HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN DEL CAMBIO:

1. Habilidades Directivas y *Coaching*.

1.1. El perfil de competencias directivas. Comprendiendo el concepto Liderazgo y trabajo en equipo.

1.2. La comunicación como herramienta.

1.3. Equipos de alto rendimiento.

1.3.1. Tendencias de liderazgo y trabajo en equipo.

1.4. Plan de Acción individual de desarrollo de competencias.

1.4.1. Seguimiento y mejora de los Planes de Acción individuales.

1.5. Identificación de los estilos de dirección.

1.6. El liderazgo en su orientación a la tarea.

1.7. El liderazgo en su orientación a la relación. Motivación de equipos

1.8. *Coaching*/Líder Coach

1.9. Integración y evolución

2. Habilidades y Gestión del Cambio.

2.1 Vivenciar el cambio.

2.1.1 Tres dimensiones del cambio: persona, equipo y organización.

2.2 Teorías del Cambio.

2.2.1 El modelo de cambio de Dave Ulrich,

2.2.2 el modelo de cambio de los 8 pasos de Kotter,

2.2.3 el modelo de transiciones del cambio de William Bridge y la recombinación creativa de Abrahamson.

2.3 ¿Cómo evolucionamos las personas?

2.3.1 La rueda de evolución de las personas, los cuatro cuadrantes del autoconocimiento y del trabajo a realizar para llegar a nuestra mejor versión.

2.4 El Reto, la llave hacia el cambio.

2.5 El líder del cambio.

2.5.1 ¿Qué competencias clave ha de tener un líder para favorecer el cambio?.

2.6 La Gestión del cambio organizacional o de un proyecto.

2.6.1 Ciclo de gestión PDCA.

2.6.2 Etapas para gestionar un cambio.

2.6.3 La visión, la consciencia grupal, el riesgo asociado, el eslogan y la comunicación a las partes interesadas.

2.6.4 El estado de ánimo necesario previo al desarrollo del cambio organizacional o del proyecto.

2.6.5 La autoevaluación y las métricas asociadas al cambio.

2.6.6 La devolución a las partes interesadas y el aprendizaje del proceso de cambio.

2.7 Las etapas del cambio.

2.7.1 La curva del cambio de Elizabeth Kübler-Ross.

2.7.2 El modelo de la Segunda curva de Charles Handy.

2.8 La gestión de las emociones.

2.8.1 La inteligencia emocional y las 7 emociones básicas.

2.8.2 El proceso de aprendizaje emocional.

- 2.8.3 El principio 10/90 de Stephen Covey.
- 2.9 Las resistencias al cambio.
 - 2.9.1 Las principales causas de su aparición y el cómo gestionarlas.
 - 2.9.2 La Pirámide de Resistencia y la Pirámide de Maslow.
- 2.10 El riesgo asociado al cambio.
 - 2.10.1 Identificación, descripción, análisis, evaluación y tratamiento de riesgos.
- 2.11 Las claves del cambio.
 - 2.12 Aprendiendo de casos reales.
 - 2.12.1 Casos reales y *best practices* en un proceso de cambio.
 - 2.13 Herramientas de creatividad.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG1 - Capacidad para dirigir el Departamento de Recursos Humanos de una organización.

CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.

CG4 - Capacidad de previsión ante los retos organizacionales, de adaptación a nuevas situaciones e iniciativa respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos.

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.

CT3 - Desarrollar habilidades de comunicación, escritas y orales, para realizar atractivas y eficaces presentaciones de información profesional.

CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE2 - Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.

CE4 - Diseñar políticas e implementar acciones que promuevan el bienestar ocupacional y el desarrollo de una organización saludable.

CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.

CE7 - Desarrollar y aplicar habilidades directivas acordes a la necesidad de la situación, dirección y desarrollo de personas, equipos de trabajo, manejo de la resolución y negociación de conflictos.

CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Sesiones presenciales virtuales	40	100
Recursos didácticos audiovisuales	24	0

Estudio del material básico	100	0
Lectura del material complementario	28	0
Trabajos, casos prácticos y test de autoevaluación	58	0
Tutorías	32	30
Trabajo colaborativo	14	0
Examen final presencial	4	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario. Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Participación del estudiante	0.0	40.0
Trabajos, proyectos y casos	0.0	40.0
Test de autoevaluación	0.0	40.0
Examen final presencial	60.0	60.0
NIVEL 2: TRABAJO DE FIN DE MÁSTER		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Trabajo Fin de Grado / Máster	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
No existen datos		
NIVEL 3: Trabajo Fin de Máster		

5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Trabajo Fin de Grado / Máster	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El estudiante al finalizar la asignatura será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar los distintos enfoques y aprendizajes del programa al caso particular o necesidad concreta en que se encuentra una organización específica en el área de RRHH . -Comprender una realidad empresarial, diagnosticar las necesidades en materia de gestión de personas y proponer una respuesta adecuada a esa situación, siempre desde el diálogo y el trabajo con directivos y demás técnicos de la empresa. -Identificar resistencias y problemáticas, de aspectos formales e informales y de procesos de marketing interno requeridos para hacer viable la puesta en marcha de cualquier proyecto de RRHH. -Analizar según las características de cada proyecto, las funciones de los profesionales en la gestión de personas para que el proyecto se desarrolle con éxito. -Desarrollar una experiencia de trabajo en equipo para la realización del proyecto con clientes internos de una organización. -Implementar medidas en un marco de investigación acción a un caso concreto organizacional. 		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientaciones de la investigación acción en empresas 2. Orientaciones formales de investigación 3. Planificación del proyecto 4. Propuesta de intervención 5. Escritura del TFM 6. Presentación y comunicación del TFM 		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
<p>Para la defensa del TFM será necesario que el alumno haya aprobado el resto de asignaturas del plan de estudios del Máster.</p>		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
<p>CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.</p>		

CG5 - Capacidad de aprendizaje autónomo y de mejora continua en conocimientos y habilidades profesionales relativos a la dirección y gestión de personas.		
CG6 - Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos Humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.		
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación		
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios		
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades		
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.		
CT3 - Desarrollar habilidades de comunicación, escritas y orales, para realizar atractivas y eficaces presentaciones de información profesional.		
CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Sesión inicial de presentación (TFM)	2	100
Lectura de material en el aula virtual (TFM)	5	0
Seminarios (TFM)	3	100
Tutorías individuales (TFM)	3	100
Sesiones grupales (TFM)	2	100
Elaboración del Trabajo Fin de Máster	133	0
Exposición del Trabajo Fin de Máster	2	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario. Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo.		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación de la estructura del Trabajo Fin de Máster	20.0	20.0
Evaluación de la exposición del Trabajo Fin de Máster	30.0	30.0
Evaluación del contenido del Trabajo Fin de Máster	50.0	50.0
NIVEL 2: PRÁCTICAS EXTERNAS		

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	Prácticas Externas	
ECTS NIVEL 2	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Cuatrimestral		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NIVEL 3: Prácticas		
5.5.1.1.1 Datos Básicos del Nivel 3		
CARÁCTER	ECTS ASIGNATURA	DESPLIEGUE TEMPORAL
Prácticas Externas	6	Cuatrimestral
DESPLIEGUE TEMPORAL		
ECTS Cuatrimestral 1	ECTS Cuatrimestral 2	ECTS Cuatrimestral 3
	6	
ECTS Cuatrimestral 4	ECTS Cuatrimestral 5	ECTS Cuatrimestral 6
ECTS Cuatrimestral 7	ECTS Cuatrimestral 8	ECTS Cuatrimestral 9
ECTS Cuatrimestral 10	ECTS Cuatrimestral 11	ECTS Cuatrimestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Sí	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
<p>El estudiante al finalizar la asignatura de prácticas será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar herramientas y técnicas de RRHH al caso particular o necesidad concreta en que se encuentra una organización específica en el área de RRHH . -Comprender una realidad empresarial, diagnosticar las necesidades en materia de gestión de personas y proponer una respuesta adecuada a esa situación. 		

- Identificar oportunidades de mejora en la gestión de personas en la organización.
- Analizar las situaciones empresariales en materia de RRHH y aportar ideas a desarrollar a través de proyectos de mejora.
- Desarrollar una experiencia de trabajo en equipo a través de la participación activa en las tareas y funciones de la empresa de acogida.
- Realizar una memoria de prácticas analizando la experiencia con los aprendizajes obtenidos de la participación en funciones y tareas ejercidas en la empresa.

5.5.1.3 CONTENIDOS

1. Proyecto de prácticas empresariales
2. Orientaciones formales de las prácticas externas.
3. Incorporación a la organización.
4. Áreas funcionales del proyecto de prácticas.
5. Diario de prácticas
6. Presentación de la memoria de prácticas y evaluación

5.5.1.4 OBSERVACIONES

En relación a la actividad formativa "Realización de prácticas", la presencialidad indicada corresponde a un 100%, teniendo en cuenta que esta depende de la opción elegida por el estudiante:

- Cuando las prácticas se realizan en la modalidad presencial, el valor es de un 100%.
- Cuando las prácticas se realizan en la modalidad virtual o de teletrabajo, la presencialidad de las mismas, entendida esta como presencia sincrónica entre estudiante y tutor de prácticas en el centro, depende de las tareas o proyectos realizados por el alumno en el centro de prácticas.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG2 - Capacidad para planificar, organizar y tomar decisiones en el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3 - Capacidad de análisis y toma de decisiones en relación a las variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.

CG4 - Capacidad de previsión ante los retos organizacionales, de adaptación a nuevas situaciones e iniciativa respecto de los retos de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG5 - Capacidad de aprendizaje autónomo y de mejora continua en conocimientos y habilidades profesionales relativos a la dirección y gestión de personas.

CG6 - Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas adecuadas del ámbito de los recursos Humanos en función del ciclo laboral del capital humano y las necesidades de la Organización.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

CT1 - Organizar y planificar las tareas aprovechando los recursos, el tiempo y las competencias de manera óptima.

CT4 - Adquirir la capacidad de trabajo independiente, impulsando la organización y favoreciendo el aprendizaje autónomo.

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Comprender las contingencias a las que está sujeta la organización y su influencia en la dirección y gestión de recursos humanos.

CE2 - Diseñar e implementar planes de acción de recursos humanos que conlleven la aportación de valor (resolución de problemas, mejoras competitivas, nuevos procesos, innovaciones, etc.) al negocio y a las personas que conforman la organización.		
CE3 - Organizar las tareas, funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades y potencial de los colaboradores, así como las necesidades de la organización.		
CE4 - Diseñar políticas e implementar acciones que promuevan el bienestar ocupacional y el desarrollo de una organización saludable.		
CE5 - Diseñar indicadores, cuadros de mando y procesos para medir los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional y del personal.		
CE6 - Diseñar y establecer sistemas de gestión que garanticen el desarrollo de las personas en la organización así como los objetivos organizacionales.		
CE7 - Desarrollar y aplicar habilidades directivas acordes a la necesidad de la situación, dirección y desarrollo de personas, equipos de trabajo, manejo de la resolución y negociación de conflictos.		
CE8 - Interpretar y valorar las peculiaridades de los diversos entornos internacionales en el diseño y adaptación de las actuaciones de la dirección y gestión de recursos humanos.		
CE9 - Capacidad para demostrar el conocimiento multidisciplinar de la Dirección y Gestión de Recursos Humanos y aplicarlo a un trabajo que abarque de forma global los aspectos fundamentales de la profesión.		
CE10 - Diseñar e Interpretar indicadores de gestión de RH y tomar decisiones acordes al estado de los mismos y los requerimientos organizacionales.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Realización de prácticas (modalidad presencial)	96	100
Realización de prácticas (modalidad virtual)	96	0
Redacción de la Memoria de Prácticas	24	0
Sesiones presenciales virtuales (Prácticas)	3	100
Tutorías (Prácticas)	15	0
Lectura de documentación del centro de prácticas	12	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Métodos de enseñanza basados en las distintas formas de expresión: donde se incluirían las clases presenciales virtuales, lecciones magistrales, etc. Dichos métodos promueven el conocimiento por comprensión, crean la necesidad de seguir aprendiendo, involucran al estudiante y le dotan de responsabilidad y protagonismo en su aprendizaje.		
Métodos orientados a la discusión y/o al trabajo en equipo: laboratorios, trabajo colaborativo, foros, etc. Dichos métodos promueven las habilidades sociales (dinámica de grupo, resolución de problemas), elevan el grado de motivación, el compromiso y la responsabilidad, el entrenamiento en habilidades profesionales, etc.		
Métodos fundamentados en el aprendizaje individual: estudio personal, lecturas de material complementario; Dichos métodos permiten que el alumno establezca un ritmo de estudio, marque sus propios objetivos de aprendizaje, planifica y organiza su trabajo;		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación en base al informe del tutor externo	40.0	40.0
Memoria de prácticas	60.0	60.0

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS				
Universidad	Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
Universidad Internacional de La Rioja	Profesor Adjunto	30	100	30
Universidad Internacional de La Rioja	Profesor Asociado (incluye profesor asociado de C.C.: de Salud)	20	100	20
Universidad Internacional de La Rioja	Ayudante	50	0	50
PERSONAL ACADÉMICO				
Ver Apartado 6: Anexo 1.				
6.2 OTROS RECURSOS HUMANOS				
Ver Apartado 6: Anexo 2.				

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS		
TASA DE GRADUACIÓN %	TASA DE ABANDONO %	TASA DE EFICIENCIA %
70	25	90
CODIGO	TASA	VALOR %
No existen datos		
Justificación de los Indicadores Propuestos:		
Ver Apartado 8: Anexo 1.		

8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS
<p>8.2. Procedimiento general para valorar el progreso y los resultados</p> <p>La Política de Calidad de la UNIR fue definida para promover y garantizar el logro de la misión de la organización. El despliegue de la Política de Calidad se evidencia en la implantación de un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), que es de aplicación en cada Centro y Departamento responsables de los Títulos de Grado, Máster, y Doctorado. Dicho sistema queda recogido en el criterio 9 de esta guía y aparece desarrollado en el Manual de Calidad y sus procedimientos. La estructura definida en el Manual de Calidad establece que la Unidad de Calidad, UNICA, será el órgano responsable del seguimiento y la toma de decisiones generales sobre el SGIC y de cada titulación, en este último caso recibe la asistencia y colaboración de las UCT.</p> <p>Para garantizar el adecuado funcionamiento del SGIC se han establecido diferentes instrumentos de seguimiento que aparecen recogidos en el procedimiento PII-4-1 donde se describe cómo se realiza la medición, el análisis de los resultados y la mejora continua.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las unidades de calidad que realizan el análisis de los resultados y del logro de los objetivos establecidos inicialmente, elaboran un informe anual de conclusiones indicando las posibles medidas correctivas, en su caso, y el correspondiente informe de propuestas de mejora (DI-4-1-1 Informe Anual del Título y DI-4-1-2 Propuestas de Mejora Continua). - La UNICA recibe y analiza la información de cada Titulación y de cada Departamento involucrado en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje realizando, en su caso, las sugerencias que considere oportunas al Plan de Mejora. <p>En particular, y adaptado a esta titulación y a estos resultados el procedimiento es el siguiente:</p> <p>Tras cada periodo de evaluación, a través de la aplicación informática de informes de calidad, Dirección Académica del Título comprueba si los resultados obtenidos se adecúan a las expectativas, o si por el contrario, es necesario definir alguna medida (en la mayoría de los casos, estas medidas vendrán sugeridas por profesores, alumnos y la propia coordinación)</p> <p>La Coordinación Académica es la encargada de custodiar los datos y los registros necesarios. Para su custodia y comunicación dispone de un espacio compartido, el REPOSITORIO DOCUMENTAL, donde son controlados los documentos por parte del Departamento de Calidad, pero accesibles para su consulta por parte de todos los usuarios autorizados (PII-4-3 de Gestión de Documentos y Evidencias)</p> <p>Con los datos obtenidos, la coordinación Académica realiza un análisis de los mismos y del logro de los objetivos establecidos inicialmente. Elabora un informe anual de conclusiones indicando las posibles medidas correctivas, en su caso, y el correspondiente informe de propuestas de mejora (DI-4-1-1 Informe Anual del Título y DI-4-1-2 Propuestas de Mejora Continua)</p> <p>UNICA recibe y analiza la información de cada Titulación realizando, en su caso, sugerencias al Plan de Mejora que se haya establecido en el informe.</p> <p>UNICA traslada la información a la Comisión Permanente del Consejo Directivo para la aprobación de las medidas propuestas o su desestimación.</p>

Toda información relevante se hace saber a los grupos implicados (ver Plan de comunicación y PII.6.2 de Comunicación Interna.)

De este modo la UNICA, tiene una visión conjunta de todas las titulaciones y propone en el Pleno de la UNICA, que se reúne al inicio y al final del curso, las acciones de mejora que son necesarias a nivel global de Universidad y ratifica las propuestas de cada UCT para su titulación.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

ENLACE	http://www.unir.net/sistema-calidad.aspx
--------	---

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

CURSO DE INICIO	2016
-----------------	------

Ver Apartado 10: Anexo 1.

10.2 PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN

No aplicable.

10.3 ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN

CÓDIGO	ESTUDIO - CENTRO
--------	------------------

11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO

NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
50088632Z	Eva	Asensio	Del Arco
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Avda. de La Paz, 137	26006	La Rioja	Logroño
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
mariaasuncion.ron@unir.net	676614276	902877037	Directora de la Facultad

11.2 REPRESENTANTE LEGAL

NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
24236227T	JUAN PABLO	GUZMAN	PALOMINO
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Avda. de La Paz, 137	26006	La Rioja	Logroño
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
mariaasuncion.ron@unir.net	676614276	902877037	Secretario General de la Universidad

El Rector de la Universidad no es el Representante Legal

Ver Apartado 11: Anexo 1.

11.3 SOLICITANTE

El responsable del título no es el solicitante

NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
33246142X	M ^o ASUNCIÓN	RON	PÉREZ
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Avda. de La Paz, 137	26006	La Rioja	Logroño
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
mariaasuncion.ron@unir.net	676614276	902877037	Subdirectora del Departamento de Calidad

Apartado 2: Anexo 1

Nombre :2_JUSTIFICACIÓN_completo_v1.pdf

HASH SHA1 :84025E90494BE1F50D93456275460D5310943794

Código CSV :322741078300554894493211

Ver Fichero: 2_JUSTIFICACIÓN_completo_v1.pdf

Apartado 4: Anexo 1

Nombre :4.1. Sistemas de información previo.pdf

HASH SHA1 :F0AE766ABE2A56AC2CD4343ACE3FD60C9540B5B3

Código CSV :313934722481674853377489

Ver Fichero: 4.1. Sistemas de información previo.pdf

Apartado 5: Anexo 1

Nombre :5.1_Descripción_del_plan_de_estudios.pdf

HASH SHA1 :0D65669ABD53EA7ABE14E6D4A95A035AD5425E88

Código CSV :322727498566719396371636

Ver Fichero: 5.1_Descripción_del_plan_de_estudios.pdf

Apartado 6: Anexo 1

Nombre :6.1.pdf

HASH SHA1 :28484396D6F722137BAC78138A7A867EA1CF6240

Código CSV :253031113917431102124532

Ver Fichero: 6.1.pdf

Apartado 6: Anexo 2

Nombre :6.2_Otros_recursos_humanos.pdf

HASH SHA1 :E3AD4649E851D9C4057D05862D4E304020AD93D2

Código CSV :314657141560333841432374

Ver Fichero: 6.2_Otros_recursos_humanos.pdf

Apartado 7: Anexo 1

Nombre :7+Convenios.pdf

HASH SHA1 :6896EA4194321B19FCE9AB731822417714E5C4D3

Código CSV :190987678411761266572564

Ver Fichero: 7+Convenios.pdf

Apartado 8: Anexo 1

Nombre :8.1.pdf

HASH SHA1 :5443DC37C9771748FC407D9B4C147A16BE4958DE

Código CSV :252993983166778686816707

Ver Fichero: 8.1.pdf

Apartado 10: Anexo 1

Nombre :10.1 Calendario de implantación.pdf

HASH SHA1 :958AAB8FC91CAD98796B17CE16DADD9FD2FB2F19

Código CSV :190987863265601975433798

Ver Fichero: 10.1 Calendario de implantación.pdf

Apartado 11: Anexo 1

Nombre :Delegacion_Representante_Legal_PABLO_GUZMAN_18052016.pdf

HASH SHA1 :24CB956084CE597120A4C0EC4506D87B6D0C711B

Código CSV :235738849028862935462082

Ver Fichero: Delegacion_Representante_Legal_PABLO_GUZMAN_18052016.pdf

