

## **DESCRIPCIÓN DEL CURSO DE ADAPTACIÓN PARA TITULADOS DE LA ORDENACIÓN ANTERIOR**

### **A) Descripción del curso puente o de adaptación**

#### **Modalidad de enseñanza**

Modalidad presencial

#### **Número de plazas ofertadas para el curso**

Número mínimo de 35 y un máximo de 50, por curso y sede.

Esta horquilla podría revisarse por la Junta de Centro en función de la demanda y el coste del curso.

#### **Normas de permanencia**

La normativa de permanencia para los estudiantes del curso de adaptación es la misma que para el resto de estudiantes. En la actualidad, esa normativa está constituida por el Reglamento UCA/CG08/2009, de 21 de julio, de la Permanencia en la Universidad de Cádiz (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2009, BOUCA nº 96, de 31 de julio). Las normas de permanencia de la UCA se harán públicas en la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo, junto con aquellos otros medios establecidos por la Universidad.

#### **Créditos totales del curso de adaptación**

Los créditos totales que configuran este curso son 36 créditos ECTS, equivalentes a 6 asignaturas de 6 créditos cada una

#### **Centro (s) donde se impartirá el curso**

El centro universitario donde se imparte el curso de adaptación es la Facultad de Ciencias del Trabajo. La responsable de la Facultad es la actual Decana, Dña. Eva Garrido Pérez.

Dirección postal: C/Enrique Villega Vélez nº 1, duplicado. 11002 Cádiz (Cádiz, Andalucía)

Correo electrónico: facultad.cctrabajo@uca.es

Fax: 956015860

Teléfono: 956015669

En el caso de que hubiera un número de alumnos en la localidad que cubra el número mínimo de plazas, se podría impartir también el curso en las sedes de Jerez y del Campus de Algeciras.

## **B) Justificación del curso de adaptación**

La larga tradición de los estudios de relaciones laborales en nuestro país, aun con diferentes denominaciones y planes de estudios articulados a lo largo de los años, culminó con los estudios que antecedían al actual grado en RRLL y RRH: La Diplomatura en RRLL y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Uno de los factores de éxito de ambas titulaciones, y muy particularmente de la Diplomatura, se encuentra en su elevado número de egresados, y con importantes tasas de inserción laboral. Y aun cuando la Diplomatura ha constituido el sustrato material y metodológico del actual Grado en RRLL y RRHH, no cabe duda que el mejor y más adecuado perfil formativo y competencial de esta titulación de grado (por acomodación al EEE) atrae el lógico interés de los ya diplomados en RRLL mostrando una legítima pretensión de adaptar sus estudios al Grado con un claro objetivo de mejora académica-formativa, y con ello también profesional.

La configuración de un curso de adaptación desde la Diplomatura de RRLL al Grado de RRLL y RRHH responde pues a la demanda social existente y expresada de forma individual y colectiva por los actuales diplomados en RRLL, especialmente de aquellos que finalizaron sus estudios en cursos inmediatamente anteriores a la desaparición de esta titulación y a la consiguiente implantación del nuevo Grado. Esta demanda obviamente es constatable desde la realidad social en la que se sitúa la Universidad de Cádiz, y en consecuencia conformada por los egresados en RRLL por esta Universidad, de ahí que el curso de adaptación que se propone se conforma por la obligada superación de aquellas asignaturas/materias que se imparten como novedad significativa en el actual Grado pero no en el plan de estudios de la anterior Diplomatura de RRLL que se impartía en la UCA. Es pues la uniformidad del plan de estudios de los anteriores Diplomados en RRLL por la Universidad de Cádiz, la que permite justificar la selección de aquellas materias no estudiadas por ellos y sí previstas en el Grado que igualmente se imparte en esta Universidad. En definitiva, el curso de adaptación que se propone tiene sentido y justificación dentro de las titulaciones impartidas por la UCA, y no por otras Universidades que, aun dentro de las lógicas y obligadas similitudes formativas y académicas, ofrecen planes de estudios diferenciados, y de correspondencia igualmente diversa entre las materias impartidas en las anteriores diplomaturas y los actuales grados. Por ejemplo, una materia que aquí se identifica como parte del curso de adaptación (por no haberse cursado en la diplomatura pero sí en el Grado) puede haberse impartido en la diplomatura de la Universidad X, y por tanto, resultaría innecesaria para un egresado de esa Universidad, cuando por el contrario éste pudiera requerir otra asignatura que no recibió en su diplomatura, pero que no se impartirá en el curso que aquí se ofrece porque no reúne la condición de materia de adaptación para los egresados de la UCA.

En definitiva, el curso que se propone se configura y en sí mismo se justifica como un programa de adaptación desde la Diplomatura al Grado que se imparten en la UCA, y de ello mismo se deriva la propia temporalidad del curso, pues cuando ya no haya diplomados en RRLL de la UCA que deseen adaptarse al Grado, habrá finalizado el objetivo del curso. Es así que tiene una naturaleza eminentemente coyuntural y limitada su función a la existencia de la demanda social, dejando de impartirse el año en que no se cubra ya el número mínimo de alumnos que se fije

## **C) Acceso y admisión de estudiantes**

### **Perfil de ingreso**

Diplomados en Relaciones Laborales y Graduados Sociales Diplomados (planes de estudios a partir de 1980) por la UCA

#### **Criterios de selección:**

- 1º. Expediente académico
- 2º. Año de expedición del título (priorizando los más recientes), en igualdad de expediente académico
- 3º. Actividades académicas y/o profesionales (en caso de igualdad por aplicación de los criterios anteriores)

#### **Admisión de estudiantes**

El acceso a las enseñanzas universitarias es un acto reglado y el RD 1892/2008, de 14 de noviembre que lo regula dispone en su artículo 4.1, definiéndolo como principio rector del acceso a la universidad española, que se realizará desde cualquiera de los supuestos a los que se refiere el presente real decreto “desde el pleno respeto a los derechos fundamentales y a los principios de igualdad, mérito y capacidad”.

Siguiendo tales dictados, la admisión de los estudiantes al curso de adaptación, conforme a los criterios de selección antes mencionados, corresponderá a un órgano específico: la Comisión de ordenación y seguimiento del curso de adaptación, que será aprobada por la Junta de Facultad de Ciencias del trabajo, a propuesta de la Comisión de Garantía de Calidad.

La composición de dicha Comisión de ordenación y seguimiento del curso de adaptación al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, será la siguiente:

- Decano/a, o persona en quien delegue
- Coordinador/a de Grado
- Coordinador/a del Curso
- Secretario/a académico
- Dos profesores con docencia en el Grado de RRLL y RRHH
- Un alumno

#### **Transferencia y Reconocimiento de Créditos**

La transferencia y reconocimiento de créditos en el curso de adaptación se somete a la normativa general aplicable en la Universidad de Cádiz al respecto. En concreto, el Reglamento UCA/CG12/2010, de 28 de junio de 2010, por el que se regula el reconocimiento y transferencia de créditos en las enseñanzas universitarias oficiales reguladas por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre; aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2011; BOUCA núm. 138 en el BOUCA núm. 109) y modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011 (BOUCA núm. 122) Así pues, el curso de adaptación estará sujeto en esta materia, como así lo está el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, a lo dispuesto en dicha normativa, cumpliéndose en todo caso lo previsto en el artículo 6 y artículo 13 del R.D.1393/2007, de 29 de octubre, sobre reconocimiento y transferencia de créditos y sobre reconocimiento de créditos en las enseñanzas de Grado, respectivamente.

#### **D) Competencias y planificación de las enseñanzas**

##### **1. Estructura del curso.**

La selección de las materias que componen el Curso de Adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz se ha realizado tomando como punto de partida el acuerdo adoptado por la Comisión Andaluza del Título en la reunión celebrada el 1 de abril de 2011. Este acuerdo establece que, para obtener el Grado, los Diplomados en Relaciones Laborales y los Graduados Sociales Diplomados deben cursar hasta un máximo de 60 créditos entre una serie de materias que garantizan la adquisición de aquellas competencias propias del Grado que no han adquirido en su titulación de origen. Estas materias son las siguientes:

- Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social.
- Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- Sociología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Gestión del Conflicto.
- Economía del Trabajo.
- Sistemas de Relaciones Laborales.
- Políticas Sociolaborales.
- Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

En el marco de este acuerdo, la selección de las materias que deben cursar los diplomados de la Universidad de Cádiz debe basarse en un análisis comparativo entre los contenidos y competencias que se adquieren en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y los contenidos formativos de la Diplomatura en Relaciones Laborales impartidos en esta universidad.

La correspondencia entre las asignaturas de ambas titulaciones es la siguiente:

<b>GRADO EN RR.LL. Y RR.HH. (asignaturas de carácter obligatorio)</b>	<b>DIPLOMATURA EN RR.LL. (BOE 5/7/2001)</b>
<b>PRIMER CURSO</b>	
Derecho Civil	Derecho Civil (1º)
Derecho Constitucional	Derecho Constitucional (1º)
Derecho Administrativo	Derecho Administrativo (3º)
Historia Social y Económica del Mundo Contemporáneo	Historia Social y Política Contemporánea (1º)
Teoría de las Relaciones Laborales	Sociología
Técnicas de Investigación Social	Técnicas de Investigación Social (3º)

Economía	Economía Española y Mundial (1º)
Administración de Empresas	Organización y Administración de Empresas (1º)
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Psicología del Trabajo (2º)
Estadística	Estadística (1º)
<b>SEGUNDO CURSO</b>	
Derecho Mercantil	Derecho Mercantil (2º)
Organización del Trabajo	Organización y Métodos del Trabajo (2º)
Derecho del Trabajo I y II	Introducción al Derecho del Trabajo/Régimen jurídico del contrato de trabajo (1º)
Gestión del Conflicto	
Sociología del Trabajo y del Empleo	Optativa
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Dirección y Gestión de Personal (3º)
Derecho Colectivo del Trabajo	Derecho Sindical (2º)
Sistemas de Relaciones Laborales	
Economía del Trabajo	Optativa
<b>TERCER CURSO</b>	
Dirección Estratégica de la Empresa	Optativa
Derecho de la Seguridad Social I y II	Derecho de la Seguridad Social (2º)
Régimen Jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales	Régimen jurídico de la seguridad y salud en el trabajo (2º)
Políticas Sociolaborales	
Derecho Tributario Aplicado	Optativa
Dirección Estratégica de Recursos Humanos	
Derecho del Empleo	

Análisis empresarial a partir de la información contable	Contabilidad (opt.)
Salud Laboral. Técnicas de prevención de riesgos laborales	Fundamentos de salud laboral (3º)
<b>CUARTO CURSO</b>	
Auditoría de Recursos Humanos	
Tutela de los Derechos Laborales I y II	Derecho Procesal Laboral/Prácticas de Derecho Procesal (3º)



Materias del Grado no incluidas en el Plan de Estudios de la Diplomatura

Por tanto, para la obtención del título de Grado, los Diplomados en Relaciones Laborales y los Graduados Sociales Diplomados de la Universidad de Cádiz que quieran obtener el título de Grado deberán cursar las siguientes materias:

- Gestión del conflicto (6 créditos ECTS).
- Sistemas de Relaciones Laborales (6 créditos ECTS).
- Políticas Sociolaborales (6 créditos ECTS).
- Derecho del Empleo (6 créditos ECTS).
- Dirección Estratégica de Recursos Humanos (6 créditos ECTS).
- Auditoría de Recursos Humanos (6 créditos ECTS).

## 2. Planificación temporal.

La planificación temporal del Curso de Adaptación se ajusta a las directrices del calendario académico de la Universidad de Cádiz, adecuándose a los periodos de docencia de las enseñanzas oficiales y a su distribución en semestres.

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
Sistemas de Relaciones Laborales	Políticas Sociolaborales
Gestión del Conflicto	Derecho del Empleo
Dirección Estratégica de Recursos Humanos	Auditoría de Recursos Humanos

## 1. Descripción de las materias/asignaturas.

INFORMACIÓN DE LA MATERIA 1: GESTIÓN DEL CONFLICTO			
COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN: <i>(indicar código)</i>			
Com. Básicas	Com. Generales	Com. Específicas	Com. Transversales
	CG1, CG6		CT1, CT3, CT5, CT6, CT7, CT10, CT14, CT16, CT20

### REQUISITOS PREVIOS:

### BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:

- Delimitación conceptual y niveles de análisis del conflicto en las organizaciones.
- Perspectivas en el análisis de la funcionalidad del conflicto.
- Naturaleza y características psicosociales del conflicto.
- Procesos psicosociales en la gestión del conflicto.
- Tipología del conflicto desde la Psicología Social.
- Gestión del conflicto a partir de procesos de interacción.
- Estrategias psicosociales para superar el conflicto.
- Naturaleza y características psicosociales de la negociación.
- Proceso de interacción y estilos de negociación.
- Tipos de negociación desde la Psicología Social.
- Estrategias y técnicas psicosociales de negociación.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

- Capacidad para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones.
- Habilidades para la práctica de la negociación y la mediación
- Habilidades para la elaboración de informes técnicos

### OBSERVACIONES:

### ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SUS CRÉDITOS ECTS:

Actividad	Créditos ECTS	Nº de horas	Presencialidad (%)
1. Teoría	1.28	32	100%
2. Prácticas, seminarios y problemas	0.64	16	100%
6. Actividades formativas no presenciales	3.6	90	0%
7. Actividades formativas de tutorías	0.24	6	100%
8. Actividades de evaluación	0.24	6	100%

### METODOLOGÍAS DOCENTES:

1, 10, 13

### SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE ADQUISIÓN DE COMPETENCIAS:

Sistema	Ponderación Mínima	Ponderación Máxima
1. Examen/prueba escrita final	40%	60%

3. Entrega de tareas/trabajos prácticos individuales (realizados dentro o fuera del aula)	0%	60%
---	----	-----

INFORMACIÓN DE LA MATERIA 2: SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES			
COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN: ( <i>indicar código</i> )			
Com. Básicas	Com. Generales	Com. Específicas	Com. Transversales
	CG5	CE11, CE31, CE32	CT1, CT3, CT13, CT15

REQUISITOS PREVIOS:
Se recomienda haber cursado la asignatura “Teoría de las Relaciones Laborales”.
BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de relaciones laborales español: contexto, estructura y actores.</li> <li>• Proceso de europeización de las relaciones laborales.</li> <li>• Modelos y sistemas comparados de relaciones laborales.</li> <li>• El estado como actor en las relaciones laborales.</li> <li>• Las organizaciones empresariales y sindicales en España y en Europa: estructura, objetivos, estrategias.</li> <li>• Las prácticas de los actores: la negociación colectiva en España y en perspectiva comparada.</li> <li>• La conflictividad laboral en España y en Europa.</li> <li>• Estados del bienestar en perspectiva comparada.</li> <li>• Características del Estado del bienestar en España</li> </ul>
RESULTADOS DE APRENDIZAJE:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales.</li> <li>• Valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional.</li> <li>• Valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de relaciones laborales.</li> <li>• Comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de Estados de Bienestar.</li> </ul>
OBSERVACIONES:

ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SUS CRÉDITOS ECTS:			
Actividad	Créditos ECTS	Nº de horas	Presencialidad (%)
1. Teoría	1.28	32	100%
2. Prácticas, seminarios y problemas	0.64	16	100%
6. Actividades formativas no presenciales	3.6	90	0%
7. Actividades formativas de tutorías	0.24	6	50%
8. Actividades de evaluación	0.24	6	100%
METODOLOGÍAS DOCENTES:			
1, 3, 6, 17			
SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE ADQUISIÓN DE COMPETENCIAS:			

Sistema	Ponderación Mínima	Ponderación Máxima
1. Examen/prueba escrita final	20%	60%
5. Realización y exposición de trabajos en equipo/grupo	15%	50%
9. Redacción y entrega de ensayos	0%	40%

INFORMACIÓN DE LA MATERIA 3: POLÍTICAS SOCIOLABORALES			
COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN: (indicar código)			
Com. Básicas	Com. Generales	Com. Específicas	Com. Transversales
	CG1, CG3	CE13, CE25, CE26, CE28, CE31	CT1, CT9, CT10, CT13, CT15

REQUISITOS PREVIOS:
Conocimientos básicos de economía y economía del trabajo. Se pueden adquirir cursando las asignaturas de Economía y Economía del trabajo.
BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas públicas: características generales de las políticas sociolaborales</li> <li>• Proceso de elaboración y desarrollo de las políticas sociolaborales</li> <li>• Políticas de desarrollo local, regional, nacional y políticas comunitarias</li> <li>• Análisis y evaluación de las políticas sociolaborales</li> <li>• Políticas activas y pasivas de empleo</li> <li>• Políticas de empleo para colectivos vulnerables</li> <li>• Políticas para el fomento de la economía social</li> <li>• Políticas de igualdad e integración</li> </ul>
RESULTADOS DE APRENDIZAJE:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis crítico de las políticas sociolaborales vigentes</li> <li>• Diseño, implementación y evaluación de estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral</li> <li>• Creación de redes entre agentes sociolaborales</li> <li>• Identificación de los diferentes colectivos con problemas de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan</li> <li>• Asesoramiento sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo</li> <li>• Elaboración, desarrollo y evaluación de planes de formación y orientación laboral</li> </ul>
OBSERVACIONES:

ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SUS CRÉDITOS ECTS:			
Actividad	Créditos ECTS	Nº de horas	Presencialidad (%)

1. Teoría	1,28	32	100%
2. Prácticas, seminarios y problemas	0.64	16	100%
6. Actividades formativas no presenciales	3,20	80	0%
7. Actividades formativas de tutoría	0.40	10	25%
8. Actividades de evaluación	0.48	12	100%
<b>METODOLOGÍAS DOCENTES:</b>			
1, 3, 7, 15, 18,			
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE ADQUISIÓN DE COMPETENCIAS:</b>			
<b>Sistema</b>	<b>Ponderación Mínima</b>	<b>Ponderación Máxima</b>	
1 Examen/prueba escrita final	40%	60%	
7. Participación en actividades programadas (sólo para subir nota)	0%	10%	
10. Prueba de conocimientos prácticos	40%	60%	

<b>INFORMACIÓN DE LA MATERIA 4: DERECHO DEL EMPLEO</b>			
<b>COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN: (indicar código)</b>			
<b>Com. Básicas</b>	<b>Com. Generales</b>	<b>Com. Específicas</b>	<b>Com. Transversales</b>
	CG1, CG2, CG3	CE15, CE31, CE32	CT1, CT3, CT9, CT15

#### **REQUISITOS PREVIOS:**

Conocimientos básicos de Derecho del Trabajo y de Derecho de la Seguridad Social.

#### **BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:**

- Conceptos y sujetos que intervienen en el mercado de trabajo.
- Fuentes básicas de información sobre el mercado de trabajo.
- Fuentes del Derecho reguladoras del mercado de trabajo: normativa de la OIT, Derecho Comunitario del Empleo, el marco normativo español en materia de empleo, autonómico y local. Las cláusulas de empleo.
- El papel de la Seguridad Social en materia de empleo.
- El trabajo de los no nacionales en España: régimen jurídico del trabajo de los extranjeros y libre circulación de trabajadores comunitarios.
- Políticas de empleo: la intermediación laboral, el Sistema Nacional de Empleo, Servicios Públicos de Empleo, agencias de colocación y de recolocación de trabajadores, las empresas de trabajo temporal como agentes de intermediación laboral; agentes de selección de trabajadores.
- Políticas de formación profesional.
- Medidas de fomento de empleo.
- La orientación hacia el autoempleo.

#### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

- Análisis jurídico crítico de las políticas sociolaborales.
- Diseño, implementación y evaluación de estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Creación de redes entre los agentes sociolaborales.
- Identificación de los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan.

- Asesoramiento sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo.
- Elaboración, desarrollo y evaluación de planes de formación y orientación laboral.

**OBSERVACIONES:**
**ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SUS CRÉDITOS ECTS:**

Actividad	Créditos ECTS	Nº de horas	Presencialidad (%)
1. Clases teóricas	1,28	32	100%
2. Prácticas, seminarios y problemas	0,64	16	100%
6. Actividades formativas no presenciales	2,72	68	0%
7. Actividades formativas de tutorías	0,4	10	100%
8. Actividades de evaluación	0,6	15	100%
9. Otras actividades	0,36	9	100%

**METODOLOGÍAS DOCENTES:**

1, 5, 7, 8, 10,

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE ADQUISIÓN DE COMPETENCIAS:**

Sistema	Ponderación Mínima	Ponderación Máxima
1. Examen/prueba escrita final	30%	70%
3. Entrega de tareas/trabajos prácticos individuales (realizados dentro o fuera del aula)	0%	40%
5. Realización y exposición de trabajos en equipo/grupo	30%	40%

**INFORMACIÓN DE LA MATERIA 5: DIRECCION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS**
**COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN: (indicar código)**

Com. Básicas	Com. Generales	Com. Específicas	Com. Transversales
		CE17, CE19	CT1, CT8, CT12, CT16, CT18

**REQUISITOS PREVIOS:**

Haber cursado la asignatura Dirección Estratégica de la Empresa y Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:**

- Fundamentos de Dirección Estratégica de Recursos Humanos
- Modelos de Dirección Estratégica de Recursos Humanos
- Estrategias de intervención

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

- Comprender y valorar la importancia de la Dirección Estratégica de los recursos humanos para la competitividad y supervivencia de las organizaciones
- Conocer los modelos básicos de dirección estratégica de los recursos humanos para una aproximación intuitiva a la capacidad de intervención en sistemas sociales.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar vías precisas de Dirección Estratégica de Recursos Humanos a partir de los procesos típicos de Gestión de Recursos Humanos.</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES:</b>

<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SUS CRÉDITOS ECTS:</b>			
Actividad	Créditos ECTS	Nº de horas	Presencialidad (%)
1. Teoría	1,28	32	100%
2. Prácticas, seminarios y problemas	0,64	16	100%
6. Actividades formativas no presenciales	3,68	92	0%
7. Actividades formativas de tutorías	0,24	6	100%
8. Actividades de evaluación	0,16	4	100%
<b>METODOLOGÍAS DOCENTES:</b>			
1, 3, 10			
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE ADQUISIÓN DE COMPETENCIAS:</b>			
Sistema	Ponderación Mínima	Ponderación Máxima	
1. Examen/prueba escrita final	60%	90%	
4. Asistencia/participación en clase	0%	20%	

<b>INFORMACIÓN DE LA MATERIA 6: AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>COMPETENCIAS QUE SE ADQUIEREN: (indicar código)</b>			
Com. Básicas	Com. Generales	Com. Específicas	Com. Transversales
	CG6	CE5,	CT5, CT7, CT20

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
Haber cursado las asignaturas “Dirección y gestión de recursos humanos” y “Dirección estratégica de recursos humanos”.
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>De la auditoría empresarial a la auditoría de gestión. Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría.</li> <li>Auditoría de recursos humanos.</li> <li>Auditoría de los procesos.</li> <li>Auditoría de las variables de recursos humanos.</li> <li>El cuadro de mando de recursos humanos.</li> <li>El informe de auditoría.</li> </ul>
<b>RESULTADOS DE APRENDIZAJE:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de estudios de auditoría de recursos humanos</li> <li>Conocer y aplicar los métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría de recursos humanos</li> <li>Comprender e interpretar el cuadro de mandos de recursos humanos</li> <li>Evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la auditoría de recursos humanos</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES:</b>

--

<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SUS CRÉDITOS ECTS:</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Créditos ECTS</b>	<b>Nº de horas</b>	<b>Presencialidad (%)</b>
1. Teoría	1,28	32	100%
2. Prácticas, seminarios y problemas	0,64	16	100%
6. Actividades formativas no presenciales	3,6	90	100%
7. Actividades formativas de tutorías	0,24	6	100%
8. Actividades de evaluación	0,24	6	100%
<b>METODOLOGÍAS DOCENTES:</b>			
1, 2, 3, 7, 9, 11, 14,			
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE ADQUISIÓN DE COMPETENCIAS:</b>			
<b>Sistema</b>	<b>Ponderación Mínima</b>	<b>Ponderación Máxima</b>	
1. Examen/prueba escrita final	50%	80%	
6. Realización/resolución de actividades o supuestos prácticos	0%	50%	

(\*) Al margen de las particularidades de evaluación que puedan exigir las distintas materias, el sistema de evaluación se adaptará al perfil de los alumnos.

### **E) Personal académico**

Las materias que habrán de cursar los alumnos que sigan la adaptación al Grado venían siendo impartidas en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo en extinción. Es por ello que existe una plantilla de personal académico y de apoyo suficiente para desarrollarlo con éxito.

El personal académico disponible permite que la UCA pueda impartir el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con un profesorado de alta cualificación, con amplia experiencia investigadora y docente, y con un perfil idóneo para las materias que imparten, del mismo modo que podrá participar en la impartición del curso de adaptación para titulados.

Como hemos señalado, gran parte del profesorado ha venido impartiendo la titulación de Diplomado en Graduado Social desde el curso 1990/1991 al 1992/1993, de Diplomado en Relaciones Laborales desde el curso 1993/1994 y de Licenciado en Ciencias del Trabajo desde el curso 2002/2003; siendo estas dos últimas titulaciones las que se han transformado en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que viene impartándose en la Facultad.

Se dispone por tanto de profesores de la Universidad de Cádiz de las diferentes áreas de conocimiento involucradas en las materias a impartir en el título propio, pertenecientes a los siguientes departamentos:

- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Organización de Empresas
- Economía General
- Psicología

La tabla siguiente muestra los datos comparativos relativos a las necesidades de profesorado. En la primera columna se recoge el número de créditos de cada Departamento, y en la segunda los relativos al curso de adaptación:

Departamento	Créditos-Departamento en Grado Curso 2011-12	Estimación ECTS CURSO ADAPTACIÓN
DCHO. DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	183	6
ECONOMIA GENERAL	176	12
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	125	12
PSICOLOGIA	51	6
<b>TOTAL CURSO ADAPTACIÓN</b>		<b>36</b>

En cualquier caso, teniendo en cuenta los datos aportados, se puede garantizar, con los recursos disponibles, la docencia en el curso de adaptación con profesionales cualificados, y con un porcentaje elevado de doctores.

El profesorado que impartirá las asignaturas será propuesto por la Comisión Rectora en función de sus méritos académicos y profesionales.

Por otro lado, la Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con personal de apoyo, con dedicación exclusiva, cuyas funciones son las tareas administrativas y de gestión de las infraestructuras que se derivan de la actividad académica, y que son imprescindibles para el correcto desarrollo de la labor docente. La composición de este personal está recogida en las tablas siguientes:

Campus de Cádiz

TIPO DE PUESTO	Nº DE PERSONAL DE APOYO
Secretaría	2
Administración	1
Secretaría de decanato	1
Coordinación de servicios generales	2
Conserjería	3

La Comisión de Ordenación y Seguimiento del Curso de Adaptación convocará, si así lo permite el presupuesto, una plaza de becario, con dedicación exclusiva a las tareas que vaya exigiendo la organización y ejecución del curso de adaptación.

***F) Recursos materiales y servicios***

La Facultad de Ciencias del Trabajo pondrá a disposición del alumnado de este curso de adaptación todas sus instalaciones y servicios, en las distintas sedes en las que se imparta.

Puesto que el curso de adaptación se impartirá en un solo grupo, para la docencia reglada se necesitará un aula con una capacidad prevista según el número de alumnos matriculados en cada edición.

***G) Calendario de implantación***

El curso comenzará en octubre de 2013, y se impartirá a lo largo del curso 2013-2014. Seguirá impartándose en cursos sucesivos mientras exista demanda y se cubra el mínimo de plazas.