
Plan Docente

M4.068 - Dirección de personas

dic 22 mar 23

Créditos: 3.0

Profesorado responsable de la asignatura Carlos Gonzalez Reyes y Jordi Assens Serra

Profesorado colaborador Mireia Bosch Fabregas

Índice

Presentación

Descripción

La asignatura en el conjunto del plan de estudios

Campos profesionales en que se proyecta

Conocimientos previos

Objetivos y competencias

Contenidos

Recursos

Consulta de los recursos de aprendizaje de que dispone la asignatura

Metodología

Evaluación

Informaciones sobre la evaluación en la UOC

Consulta del modelo de evaluación

Evaluación continua

Fechas clave

Presentación

Descripción

En el contexto dinámico actual, el éxito y la supervivencia de las organizaciones dependen de múltiples factores, aunque parece existir un consenso acerca de que uno de los elementos fundamentales para la competitividad de las empresas reside en las personas que las integran. Por consiguiente, la gestión de las personas es un elemento esencial y estratégico en la gestión empresarial.

Las políticas de gestión de personas actuales se basan en considerar que la función de dirigir no es un objetivo exclusivo de los especialistas de RR.HH., sino una responsabilidad y una tarea directiva de cada Mando con personal a su cargo. Esta tendencia a delegar en la línea la responsabilidad en la gestión de personas se ha desarrollado e implantado progresivamente en las organizaciones actuales, de acuerdo con una cultura empresarial que concibe a las personas como un factor clave para conseguir ventajas competitivas sostenibles.

El objetivo de esta asignatura es facilitaros los elementos necesarios para saber dirigir y gestionar a las personas en la organización, utilizando las estrategias y políticas de recursos humanos más adecuadas en cada caso.

En definitiva, en la asignatura recorreremos de una forma muy práctica los conceptos principales de la dirección de personas, vista de una forma estratégica, y desarrollando específicamente cada uno de los sistemas de RRHH.

La asignatura en el conjunto del plan de estudios

Asignatura obligatoria con una carga docente de 3 créditos ECTS que forma parte de la materia "Desarrollo personal y organizativo". La asignatura aborda la gestión y el desarrollo de personas como elementos clave de las organizaciones para facilitar la consecución de sus objetivos y el desarrollo de sus estrategias.

Campos profesionales en que se proyecta

La gestión de personas y el desarrollo de los recursos humanos son elementos clave de las organizaciones que facilitan la consecución de sus objetivos y el desarrollo de estrategias. A grandes rasgos, se trabajarán las competencias que permitirán conocer las políticas de recursos humanos, para atraer, seleccionar, desarrollar y evaluar el talento.

Conocimientos previos

No son necesarios conocimientos previos. Sin embargo, es importante que el estudiante se familiarice desde un principio con los conceptos más básicos de la gestión y desarrollo de personas en las organizaciones para el óptimo desarrollo de la asignatura.

Objetivos y competencias

COMPETENCIAS

Básicas y generales

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.

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;

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;

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;

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.

Transversales

Comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global

Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una organización en consonancia con una práctica profesional ética y reponsable

Liderar y dirigir equipos de trabajo y/o proyectos en entornos complejos, dinámicos y globales

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. Visualizar y comprender el papel crucial de los recursos humanos en la empresa, considerando los retos actuales del entorno organizativo
2. Definir un proceso de reclutamiento y selección de personas
3. Diseñar un plan de acogida e integración de las personas en una organización
4. Plantear y diseñar un plan de carrera o de desarrollo profesional

Contenidos

Cómo atraer e incorporar el talento?

1. **Dirección estratégica de personas**
 1. Módulos UOC:
 1. Estrategia y dirección de personas
 2. Cultura empresarial
 2. Videos:
 1. Jesuitas Educación (videocaso)
 2. Cómo diseñar un plan estratégico de recursos humanos?
2. **La cultura empresarial**
 1. Módulo UOC: La cultura empresarial
 2. Vídeo: La cultura organizativa
 3. Instrumento OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)
3. **La gestión de las personas en las organizaciones**
 1. Módulos UOC
 1. La gestión de las personas en las organizaciones (Apartados a consultar: "El modelo organizativo", "Definición de necesidades" y "Gestión por competencias" (pág.14-53))
 2. Selección y plan de acogida
 2. Casos prácticos:
 1. Lara Castro (A): Un proceso de coaching
 2. La selección de personal en Bowles Hollowell Conner & Co
 3. Vídeo: Erin Brochowich (fragmentos)
 3. Otros recursos:
 1. La inteligencia artificial ya descarta curriculums y mide las capacidades de los candidatos
 2. 8 ejemplos de selección de recursos humanos sorprendentes
 3. Tendencias digitales en employer branding

Cómo desarrollar y evaluar el talento?

1. **Desarrollo de personas**
 1. Módulo UOC: Procesos de desarrollo del factor humano
 2. Vídeo: Detección de necesidades de formación
 3. Vídeo: El sistema de gestión del desempeño
2. **Políticas y prácticas de compensación**

1. Módulo UOC: Políticas y prácticas de compensación
2. Vídeo: El modelo de compensación total
3. Vídeo: Tucker. Identificación de competencias, modelo total de compensación, identificación cultural
4. Caso sobre compensación, carreras, sucesión. Proyecto Vega de Microsoft
5. Retención del talento
 1. Vídeo: La retención del talento
 2. Vídeo: El compromiso organizativo

Recursos

Consulta de los recursos de aprendizaje de que dispone la asignatura

Material	Soporte
Vídeo. Introducción al curso	Audiovisual
Procesos de desarrollo del factor humano	Pdf
Cultura empresarial	Audiolibro
Cultura empresarial	ePub
Cultura empresarial	Mobipocket
Cultura empresarial	HTML5
Estrategia y dirección de personas	Audiolibro
Estrategia y dirección de personas	ePub
Estrategia y dirección de personas	Mobipocket
Estrategia y dirección de personas	HTML5
La gestión de las personas en las organizaciones	Audiolibro
La gestión de las personas en las organizaciones	ePub
La gestión de las personas en las organizaciones	Mobipocket
La gestión de las personas en las organizaciones	Videolibro
La gestión de las personas en las organizaciones	HTML5
La gestión del desempeño y del talento profesional	Audiolibro
La gestión del desempeño y del talento profesional	ePub
La gestión del desempeño y del talento profesional	Mobipocket
La gestión del desempeño y del talento profesional	Videolibro
La gestión del desempeño y del talento profesional	HTML5
Políticas y prácticas de compensación	Audiolibro
Políticas y prácticas de compensación	ePub
Políticas y prácticas de compensación	Mobipocket
Políticas y prácticas de compensación	Videolibro
Políticas y prácticas de compensación	HTML5
Procesos de desarrollo del factor humano	Audiolibro

Procesos de desarrollo del factor humano	ePub
Procesos de desarrollo del factor humano	Mobipocket
Procesos de desarrollo del factor humano	HTML5
Selección y plan de acogida	Audiolibro
Selección y plan de acogida	ePub
Selección y plan de acogida	Mobipocket
Selección y plan de acogida	HTML5
¿Cómo desarrollar y evaluar el talento?	NIU
¿Cómo atraer e incorporar el talento?	NIU

Metodología

La metodología de trabajo se basa en la evaluación continua. Su seguimiento es **imprescindible para la superación de la asignatura**.

Número de actividades de evaluación continua

A lo largo del semestre se propondrán **2 pruebas de evaluación continuada obligatorias (PEC)**, una por cada reto. Cada PEC contribuye un 50% en la nota final.

Tipología de actividades

Los resultados de aprendizaje se valorarán a partir de tipologías de actividades tales como:

- Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio.
- Análisis de casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan diferentes situaciones y / o problemas de gestión que han de diagnosticar y / o solucionar.
- Exposición escrita con pautas para la reflexión aplicando los conocimientos estudiados.
- Obtención de datos, análisis e interpretación.
- Comparación de escenarios.
- Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.
- Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de Internet.
- Resolución de problemas.

Deben seguirse las indicaciones y consejos adicionales sobre el formato y la estructura en que se han de responder las actividades planteadas en los enunciados de la PAC.

Evaluación

Informaciones sobre la evaluación en la UOC

El proceso de evaluación se fundamenta en el trabajo personal de cada estudiante y presupone la autenticidad de la autoría y la originalidad de los ejercicios realizados.

La falta de autenticidad en la autoría o de originalidad de las pruebas de evaluación; la copia o el plagio; el intento fraudulento de obtener un resultado académico mejor; la colaboración, el encubrimiento o el favorecimiento de la copia, o la utilización de material o dispositivos no autorizados durante la evaluación, entre otras, son conductas irregulares que pueden tener consecuencias académicas y disciplinarias graves.

Por un lado, si se detecta alguna de estas conductas irregulares, puede comportar el suspenso (D/0) en las actividades evaluables que se definan en el plan docente - incluidas las pruebas finales - o en la calificación final de la asignatura, ya sea porque se han utilizado materiales o dispositivos no autorizados

durante las pruebas, como redes sociales o buscadores de información en internet, porque se han copiado fragmentos de texto de una fuente externa (internet, apuntes, libros, artículos, trabajos o pruebas del resto de estudiantes, etc.) sin la correspondiente citación, o porque se ha practicado cualquier otra conducta irregular.

Por el otro, y de acuerdo con las normativas académicas, las conductas irregulares en la evaluación, además de comportar el suspenso de la asignatura, pueden dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario y a la aplicación, si procede, de la sanción que corresponda.

La UOC se reserva la potestad de solicitar al estudiante que se identifique o que acredite la autoría de su trabajo a lo largo de todo el proceso de evaluación por los medios que establezca la universidad (síncronos o asíncronos). A estos efectos, la UOC puede exigir al estudiante el uso de un micrófono, una cámara u otras herramientas durante la evaluación y que este se asegure de que funcionan correctamente.

La verificación de los conocimientos para garantizar la autoría de la prueba no implicará en ningún caso una segunda evaluación.

Consulta del modelo de evaluación

Esta asignatura solo puede superarse a partir de la evaluación continua (EC). La nota final de evaluación continua se convierte en la nota final de la asignatura. La fórmula de acreditación de la asignatura es la siguiente: EC.

Opción para superar la asignatura: EC

Nota final de asignatura: EC

Evaluación continua

A lo largo del semestre, se propondrán dos pruebas de evaluación continua obligatorias (PEC).

Acceso y entrega de las PEC

El estudiante hará llegar la resolución de su actividad de evaluación continua al consultor a través del espacio **Entrega y registro de EC**, cuyo acceso de lectura es exclusivo del profesorado. Este espacio es también el registro de calificaciones de las mismas.

El estudiante hará llegar al consultor su actividad de evaluación continuada a través de este espacio durante alguno de los días comprendidos entre la fecha de inicio y la fecha final señaladas. Teniendo en cuenta que la fecha de cierre de la actividad es una fecha límite, se recomienda no agotar el plazo de entrega. Igualmente, el envío de soluciones a las aulas **impide tomar en consideración las actividades que se entreguen con posterioridad**.

La actividad se presentará mediante un fichero Word o pdf adjunto al mensaje, en ambos casos la identificación se hará con vuestros apellidos y el número de la actividad de evaluación continuada entregada.

En el encabezamiento del documento tiene que figurar vuestro nombre y apellidos, el nombre de la asignatura, el número de la actividad de evaluación continuada a que corresponde, así como la fecha máxima que se ha establecido por su entrega. Igualmente, las páginas del documento tienen que estar numeradas.

Los ejercicios de evaluación continua son personales y la resolución de las actividades tendrá que ser necesariamente individual. Ello no obsta al trabajo en grupo en cuanto a la fase previa de discusión del contenido de la actividad pero sí exige la entrega de una actividad individual y diferenciada, en cuanto al fondo y a la forma.

Calificaciones

El abanico de calificaciones que el estudiante puede obtener es el siguiente: A (sobresaliente), B (notable), C+ (aprobado), C-(suspenseo al límite del aprobado) y D (suspenseo). Para determinar la nota final se tendrá en cuenta la media de las notas parciales obtenidas; la progresión de los resultados puede determinar una nota en caso de dudas entre una calificación u otra.

De cara a la nota final de EC, las calificaciones cualitativas traen asociadas las siguientes calificaciones cuantitativas:

- A. Matrícula de Honor (MH): 10 puntos.
- A. Sobresaliente (SB): 9 - 10 puntos.
- B. Notable (NO): 7-8 puntos.
- C+. Aprobado (A): 5-6 puntos.
- C-. Suspenseo (SU): 3-4 puntos
- D. Suspenseo (SU): 0-2 puntos.
- N. No Presentado.

Copia y plagio

Está totalmente prohibido plagiar y/o copiar en las actividades de evaluación continua.

Tal y cómo se indica en la normativa académica de la Universidad: "El proceso de evaluación (...) se fundamenta en el trabajo personal del estudiante y presupone la autenticidad de la autoría y la originalidad de los ejercicios realizados" (pág. 37).

Se entiende como **plagio** el uso de fuentes en papel (libros y artículos, incluyendo los módulos didácticos de la UOC) o de documentación presente en la red, sin hacer una citación de la procedencia y haciéndolos pasar por propios.

Se define como **copia** la entrega de actividades de evaluación continua utilizando parcialmente o totalmente textos idénticos extraídos de trabajos de otros estudiantes o autores y/u otros semestres. Los responsables serán todos los estudiantes implicados sin que sea relevante el vínculo existente entre los mismos.

Para evitar incurrir en plagio, podemos tener en cuenta las sugerencias siguientes:

- No se tienen que usar ideas de otro sin conocer la fuente
- No se tiene que exponer un argumento de otro cómo si fuera propio
- A la hora de desarrollar una idea no se tiene que presentar un pensamiento ajeno cómo si fuera propio
- Una aportación no puede estar basada en el desarrollo de un pensamiento exacto al de otro
- No se tienen que exponer las propias ideas exactamente del mismo modo que lo ha hecho algún otro, a pesar de que se identifique la fuente.

En muchos casos el plagio se podría evitar **referenciando de manera adecuada las fuentes de información** que utilizamos. Para conocer las claves básicas sobre cómo referenciar, puede consultarse el material del apartado Materiales y Fuentes de información: **Referencias bibliográficas**.

Todos los ejercicios entregados por los estudiantes para su evaluación serán procesados por **un software de detección de plagio y copia**. Los casos de plagio y copia pueden haber sido identificados mediante este software, así como también a través de la propia corrección y evaluación del ejercicio por parte del consultor.

En caso de detectar plagio en los trabajos entregados para evaluar, las actuaciones para todos los implicados serán las siguientes:

- Se **suspende** la actividad entregada **con una D**.
- El estudiante no puede seguir la evaluación continua de la asignatura (la nota final de EC será D sin opción a realizar la prueba de evaluación adicional).
- Esta conducta quedará reflejada en un registro a disposición de todo el profesorado por si considera oportuno revisar el resto de actividades de evaluación continua de las asignaturas en curso de los estudiantes implicados.

En caso de detectar copia o reiteración de plagio, junto con las acciones comentadas, desde la asesoría jurídica se iniciará un procedimiento disciplinario de acuerdo con la normativa académica de la UOC.

El profesor responsable de la asignatura informará de estas actuaciones a los estudiantes implicados mediante un mensaje dirigido a sus buzones personales. También pondrá en conocimiento de estos hechos a la Dirección del Programa.

Fechas clave

Actividades evaluables

Nombre	Inicio / Enunciado	Entrega	Solución	Calificación
Reto 1: ¿Cómo atraer e incorporar el talento?	04/01/2023	19/01/2023	20/01/2023	27/01/2023
Reto 2: ¿Cómo desarrollar y evaluar el talento?	20/01/2023	03/02/2023	04/02/2023	10/02/2023

Actividades no evaluables

Nombre	Inicio / Enunciado	Entrega	Solución
Bienvenida	04/01/2023	04/01/2023	-
Sesión síncrona 1	09/01/2023	09/01/2023	10/01/2023
Sesión síncrona 2	18/01/2023	18/01/2023	-
Sesión síncrona 3	02/02/2023	02/02/2023	03/02/2023