

## Máster Oficial en DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

|   |  |   |  |               |
|---|--|---|--|---------------|
| Denominación de la asignatura   | EL DESARROLLO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES  |   |  |               |
| Código de la asignatura   | UNIA   | 501694  | UHU  | 1161906       |
| Año académico   | 2019-20  |   |  |               |
| Módulo al que pertenece   | GESTIÓN DE PERSONAS (Módulo III)   |   |  |               |
| Tipo de asignatura  | Obligatoria  |   |  |               |
| ECTS  | Teoría: 3 ECTS   | Práctica: 0 ECTS  | Total: 3 ECTS  |               |
| Período de impartición  | Del 10 al 27 de febrero de 2020  |   |  |               |
| Horario   | 100% Virtual   |   |  |               |
| Web   | UHU  | <a href="http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-posgrados&amp;op=direccion">http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-posgrados&amp;op=direccion</a>   |  |               |
|   | UNIA   | <a href="https://www.unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales/item/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas">https://www.unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales/item/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas</a> |  |               |
| Idiomas en que se imparte   | Castellano   |   |  |               |
| Profesorado   | Nombre y Apellidos   | e-mail  | Teléfono   | Créditos ECTS |
|   | Yolanda Pelayo (Coord.)<br>Dpto. Dirección de Empresas y Marketing<br>Universidad de Huelva  | pelayo@uhu.es   | +34<br>959219551   | 0             |
|   | José Manuel Blanco (Profesional Externo)   |   |  | 3             |
| Horario de tutorías (Coord)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lunes de 11:30h. a 13:30h.</li> <li>Miércoles de 17:00h. a 19:00h.</li> <li>Jueves de 11:30h. a 13:30h.</li> </ul>  |   | Despacho nº 4.5 de la Facultad CC. del Trabajo Universidad de Huelva |               |
| <b>COMPETENCIAS</b>   |  |   |  |               |
| Básicas y generales   | <p><b>CG3:</b> Capacidad para dirigir grupos de personas, lo cual significa iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones con otras personas.</p> <p><b>CG7:</b> Capacidad para trabajar en equipo y, al mismo tiempo, estimular la participación de los miembros del equipo de trabajo, buscando la creación de sinergias necesarias para la dirección y gestión de personas.</p> <p><b>CB7:</b> 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.</p> <p><b>CB8:</b> 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.</p> |   |  |               |
| Transversales   | <p><b>CT3:</b> Gestionar la información y el conocimiento.</p> <p><b>CT4:</b> Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano y como profesional.</p>  |   |  |               |
| Específicas   | <p><b>CE4:</b> Capacidad para comprender la trascendencia del modelo de gestión por competencias como enfoque básico para la dirección y gestión de personas en las organizaciones.</p> <p><b>CE9:</b> Capacidad para planificar el desarrollo profesional de las personas en las organizaciones y para diseñar programas de formación y de desarrollo de competencias en la empresa.</p>  |   |  |               |
| <b>OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</b>   |  |   |  |               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Distinguir entre actividades de formación tradicional y desarrollo de competencias.</li> </ul> |  |   |  |               |

- Profundizar en modelos alternativos e innovadores de desarrollo de competencias, como son el *coaching*, el *mentoring* o la metodología *outdoor training*.

### CONTENIDOS

1. El desarrollo de Planes de Carrera.
2. Las pruebas situacionales para la evaluación y el desarrollo de competencias: tipos de pruebas.
3. Los centros de evaluación.
4. Políticas de promoción y desarrollo horizontal: Mapas de Sucesión.
5. Intervenciones para el desarrollo competencial:
  - 5.1. Diseño de un plan de formación: identificación de necesidades, planificación y evaluación.
  - 5.2. Autodesarrollo.
  - 5.3. Entrenamiento guiado: *mentoring* y *coaching*.
6. Herramientas 2.0 aplicadas a la Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje Colectivo: Inteligencia Colectiva en las Organizaciones.

### ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍAS DOCENTES

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

| ACTIVIDAD FORMATIVA | TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia) | DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante) | DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor) |
|---------------------|---|---|---|
| F1                  | A distancia                                 | 18 horas  |   |
| F2                  | A distancia                                 | 9 horas   |   |
| F5                  | A distancia                                 |   | 24 horas  |
| F7                  | A distancia                                 | 24 horas  |   |

- (F1): Actividades de lectura y estudio de materiales elaborados por expertos en la materia, estructurados por temas o unidades didácticas y accesibles como ficheros en pdf a través del Campus Virtual.
- (F2): Actividades de búsqueda y análisis de información.
- (F5): Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros.
- (F7): Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales.

La **metodología docente** que se va a utilizar en la asignatura sigue un modelo pedagógico flexible, sin horarios definidos y sin necesidad de presencia física en el aula, basado en la modalidad de *e-learning*, formación *on line* o teleformación. En este contexto, el proceso de aprendizaje se convierte en un proceso activo y no en una mera recepción-memorización de contenidos, donde la información nueva es integrada y relacionada con la que ya se posee. El proceso de estudio se verá reforzado con la aportación de un espacio para trabajar en grupo, donde los alumnos dispongan de un foro privado para realizar prácticas o trabajos y enviar sus propuestas al resto de compañeros. La comunicación entre los miembros es posible a través de herramientas síncronas (en tiempo real) y asíncronas (en espacio y tiempo diferente).

El docente adquiere el papel de facilitador del aprendizaje y desarrollo académico y personal. Además de fuente de conocimiento, es responsable de ir dinamizando y facilitando el aprendizaje de los estudiantes en función de sus propias necesidades, moderando debates, proporcionando pautas y recomendaciones a la hora de realizar las actividades y el proyecto final y animándoles a descubrir por sí mismos las posibilidades que le brinda el máster.

La formación se lleva a cabo a través del Campus Virtual de la Universidad Internacional de Andalucía (<http://www.campusvirtual.unia.es>). Un espacio totalmente interactivo en el cual están los contenidos del curso y materiales complementarios con los que adquirir conocimientos, autoevaluaciones y ejercicios con solucionarios y actividades individuales y grupales, cuya naturaleza variará dependiendo de las materias. Esto es, un entorno educativo flexible (permite adaptarse a las

necesidades de alumnos y profesores), intuitivo (su interfaz es familiar y presenta una funcionalidad fácilmente reconocible) y amigable (fácil de manejar ya que ofrece una navegabilidad clara y homogénea en todas sus páginas), donde los alumnos aprenden, comparten experiencias y conocimientos con el resto de la comunidad virtual a través de las distintas herramientas de comunicación, contenidos, evaluación y estudio.

Se trata, por tanto, de un modelo de aprendizaje basado en varios **principios**:

- **Autoaprendizaje**: todos los materiales de la asignatura, así como las actividades prácticas, están diseñadas de modo que cada estudiante pueda avanzar a su propio ritmo y pueda ir comprobando, en todo momento, sus progresos. Es decir, aprender de forma individualizada y autónoma.
- **Trabajo colaborativo**: los estudiantes no sólo aprenden de forma aislada, sino que parte de los conocimientos se irán construyendo en grupo, gracias a la interacción de los estudiantes a través del campus virtual.
- **Apoyo tutorial**: el equipo docente irá guiando al grupo en dicho proceso de aprendizaje y realizando un seguimiento individual de la participación, esfuerzo y resultados de cada estudiante a lo largo del máster.

Las metodologías docentes seleccionadas para el estudio de esta asignatura se explican con detalle a continuación:

- **(D1)-Sesiones de Adobe Connect**: se trata de un sistema de videoconferencia que permite a varias personas comunicarse remotamente en tiempo real compartiendo información a través de una pizarra digital y otras utilidades como la compartición del escritorio. Además cuenta con la posibilidad de grabar las sesiones, que posteriormente serán publicadas en el Campus Virtual para que los alumnos tengan acceso a ellas cuando deseen. Esta opción posibilita que todos los alumnos puedan acceder a la clase impartida en un horario distinto al que tuvo lugar la sesión. Tiene también varias herramientas que facilitan la interacción entre los participantes, por ejemplo, un chat integrado (de forma que se pueden ir haciendo comentarios o planteando cuestiones sin interferir en el diálogo, presentación... que se esté produciendo). Esta metodología docente es el equivalente a la clase magistral de la enseñanza presencial.
- **(D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle**: la actividad Chat permite a los participantes tener una discusión en formato texto de manera sincrónica en tiempo real. El Chat puede ser una actividad puntual o puede repetirse a la misma hora cada día o cada semana. Las sesiones de Chat se guardan y pueden hacerse públicas para que todos las vean o limitadas a los usuarios con permiso para ver los registros de sesiones del chat. Esta metodología docente es el equivalente a los debates en la clase presencial dirigidos por el profesor.
- **(D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros**: se trata de una herramienta que permite a los participantes tener discusiones asíncronas, es decir discusiones que tienen lugar durante un período prolongado de tiempo. Hay varios tipos de foros para elegir, como el foro estándar donde cualquier persona puede iniciar una nueva discusión en cualquier momento, un foro en el que cada alumno puede iniciar una única discusión, o un foro de pregunta y respuesta en el que los estudiantes primero deben participar antes de poder ver los mensajes de otros estudiantes. El profesor puede permitir que se adjunten archivos a las aportaciones al foro. Las imágenes adjuntas se muestran en el mensaje en el foro. Los participantes pueden suscribirse a un foro para recibir notificaciones cuando hay nuevos mensajes en el foro. El profesor puede establecer el modo de suscripción, opcional, forzado o automático, o prohibir completamente la suscripción. Si es necesario, los estudiantes pueden ser bloqueados a la hora de publicar más de un número determinado de mensajes en un determinado período de tiempo; esta medida puede evitar que determinadas personas dominen las discusiones. Los foros tiene muchos usos, como por ejemplo:
  - un espacio social para que los estudiantes se conozcan;
  - para los avisos de la asignatura (usando un foro de noticias con suscripción forzada);
  - para discutir el contenido de la asignatura o materiales de lectura;
  - para continuar en línea una cuestión planteada previamente en una sesión presencial o virtual a través de *Adobe Connect*;
  - un centro de ayuda donde los tutores y los estudiantes pueden dar consejos;

- un área de soporte uno-a-uno para comunicaciones entre alumno y profesor usando un foro con grupos separados (tutorías virtuales grupales) y con un estudiante por grupo (tutorías virtuales individualizadas); y
- para actividades complementarias, como una "lluvia de ideas" donde los estudiantes puedan reflexionar y proponer ideas.

Esta metodología docente es el equivalente a la resolución y puesta en común de ejercicios y casos prácticos en la clase presencial bajo la supervisión del profesor, así como la resolución de dudas e indicación de pautas para el estudio por parte del profesor.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

En la evaluación se utilizarán la **evaluación formativa continua** y la **evaluación sumativa final**. La primera, con el objetivo de determinar el grado de adquisición de los aprendizajes y retroalimentar a docentes y alumnos sobre el nivel de consecución de los objetivos durante la aplicación de la planificación docente de las asignaturas. La segunda, al final del proceso, con el fin de certificar la consecución del nivel requerido para acreditar los ECTS correspondientes y completar la calificación de la asignatura.

La evaluación formativa continua se desarrollará a lo largo del curso, al concluir el periodo de docencia de la asignatura, los alumnos serán evaluados en conjunto con pruebas al efecto que determinen el nivel de integración, adquisición y aplicación de los conocimientos y destrezas. Los ejercicios tendrán que ser superados con una nota mínima.

El estudio de la asignatura comportará la realización de una serie de actividades formativas detalladas en la ficha de la asignatura (ver apartado correspondiente a actividades formativas). Dichas actividades permitirán obtener una calificación que determinará la superación o no de cada asignatura por parte del estudiante (evaluación sumativa final).

Los sistemas de evaluación que se aplicarán en la asignatura se detallan a continuación:

- **(V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual:** cada tutor tiene acceso al tiempo de conexión y lugares de visita (*Ponderación mínima y máxima: 0%-10%*).
- **(V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (Adobe Connect), chats y foros del Campus Virtual:** discusiones sobre los temas y conceptos fundamentales y aporte de publicaciones y comentarios (*Ponderación mínima y máxima: 0%-10%*).
- **(V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales:** que serán evaluados de 0 a 10. Cada tutor se reserva la posibilidad de plantear un tiempo de recuperación para las actividades valoradas por debajo de 5 (*Ponderación mínima y máxima: 25%-60%*).
- **(V4)-Cuestionarios de autoevaluación:** que el alumno deberá realizar al finalizar cada bloque y cuyos resultados quedarán recogidos en el sistema de forma automática (*Ponderación mínima y máxima: 0%-15%*).
- **(V5)-Examen final presencial** (*Ponderación mínima y máxima: 25%-25%*): con el fin de comprobar la identidad del alumno, es obligatoria la asistencia al mismo. Se ofertarán dos fechas del examen, una al finalizar la docencia virtual del Módulo I y otra durante la celebración de los talleres presenciales. El alumno deberá elegir una de las dos fechas publicadas. Para superar la asignatura es necesario aprobar (obtener 5 puntos sobre 10) el examen final presencial. El examen constará de preguntas teóricas, tipo test y/o de desarrollo, y/o prácticas sobre conceptos estudiados en el temario de la asignatura.

Aquellos alumnos que no consigan superar la asignatura en la convocatoria ordinaria (I) de junio, tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una **prueba final presencial** de la asignatura que se celebrará en el mes de septiembre (el calendario de exámenes se publicará en el campus virtual a comienzos del curso) a modo de convocatoria (II) o de recuperación de curso. Esta prueba final incluirá una parte teórica, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos teóricos estudiados en la asignatura y una parte práctica similar a las realizadas durante el estudio de la asignatura, siendo necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) de manera independiente para poder superar la

asignatura.

Para la convocatoria (III) o de recuperación en curso posterior los alumnos realizarán una **prueba final presencial** de la asignatura entre la última semana de noviembre y la primera de diciembre (el alumno deberá solicitar dicha convocatoria a la dirección del máster) que incluirá una parte teórica, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos teóricos estudiados en la asignatura y una parte práctica similar a las realizadas durante el estudio de la asignatura, siendo necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) de manera independiente para poder superar la asignatura.

A efectos de expediente las calificaciones serán:

- Aprobado: de 5 a 6,9
- Notable: de 7 a 8,9
- Sobresaliente: de 9 a 10.

Los alumnos con sobresaliente podrán optar a Matrícula de Honor mediante la realización de un trabajo a determinar por los profesores de la asignatura y que deberá estar concluido y entregado un día antes de la fecha marcada por las universidades (UHU y UNIA) para el cierre de las actas de la asignatura.

## BIBLIOGRAFÍA

### General

- BECKER, B.E.; HUSELID, M.A. & ULRICH, D. (2002): *Cuadro de mando de Recursos Humanos en la empresa*. Aedipe- Gestión 2000, Barcelona.
- BERGER, L.A. (1997): *The talent management handbook*. Madison, Wi: MacGraw-Hill.
- BLANCO, J. (Coord)(2005): *Desarrollo del talento*. Madrid. AEDIPE. Prentice Hall.
- CASADO, J.M. (2003): *El valor de la persona*. Madrid: Prentice Hall.
- CASADO, J.M. (2010): *Competir con talento*. Revista RR HH C.E.F.
- FERNÁNDEZ, J. (Dir) (2002): *Management Español, los mejores textos*. Ariel. Madrid.
- FERNÁNDEZ, G. (2002): *Talento Directivo, cómo medirlo y desarrollarlo*. Prentice Hall.
- FRITZ-ENZ, J. (1992): *El valor añadido por la Dirección de Recursos Humanos*. Bilbao: Ed. Deusto.
- FRITZ-ENZ, J. (1992): *El valor añadido por la dirección de Recursos Humanos. Una nueva estrategia para los 90*. Bilbao: Ed. Deusto.
- FRITZ-ENZ, J. (1999): *Cómo medir la gestión de Recursos Humanos*. Bilbao: Ed. Deusto.
- GAN, F. (1996): *Desarrollo de Recursos Humanos*. Ediciones Apóstrofe.
- GARCÍA, J. L. (2004): *Grandes creadores de la historia del Management*. Madrid: Ariel.
- GASALLA, J. M. (2008): *La nueva dirección de Personas*. Madrid: Pirámide.
- JERICÓ, P. (2001): *Gestión del talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid: Prentice Hall.
- LORENZO, R. (2006): "¿A qué se denomina Talento? Estado del arte acerca de su conceptualización". *Intangible Capital*, 11(2), 72-163.
- MICHAELS, E. & HANDFIELD, H. (2001): *La guerra del talento*. Madrid: Ed. Ramón Areces.

### Coaching

- Bell, Ch. R. (1997). *Mentoring*. Ed. Gestión 2000.
- Cook, M. (2000). *Coaching Efectivo. Cómo aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral*. Ed. McGraw-Hill.
- Covey, S. (2006). *El 8º hábito*. Ed. Paidós Empresa.
- Echeverría, R. (1994). *Ontología del lenguaje*. Editorial Dolmen.
- Fleming, I. & Taylor A.(2002). *Coaching*. Griker Orgemer. 2002.
- Goleman, D.; Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *El líder resonante*. Ed. Plaza-Janés.
- Salazar Triviño, G. (2000). *Coaching en acción*. Ed. Díaz de Santos.
- Pinotti, J. (1994). *Coaching ontológico*. Editorial Dunken.
- Tolle, E. (2016). *El poder del ahora*. Ed. Gaia. Edición 17.

## Desarrollo organizacional

Cardona, J.M. & Cardona, S. (2002). *Del miedo a la confianza. Desarróllese como directivo*. Ed. Díaz de Santos.

French, W. & Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. Ed. Prentice Hall.

Galloway, D. (2008). *Mejora continua de procesos*. Ed. Gestión 2000.

Galpin (1998). *La cara humana del cambio*. Ed. Díaz de Santos.

García, S. & Shimon, L.D. (2009). *La dirección por valores*. Ed. McGraw Hill.

Goffee, R. & Jones, G. (2001). *El carácter Organizacional*. Ed. Granica.

Goldratt, E.M. (2005). *La meta*. Ed. Díaz de Santos.

Kets De Vries, M.F.R., & Miller, D. (1984). *La organización neurótica*. Apóstrofe.

Kluyver, C. (2001). *Pensamiento estratégico*. Ed. Prentice Hall.

Mayo, A, Lank, E. (2008)"Las organizaciones que aprenden". Gestión 2000.

O'Connor, J. (1998). *Introducción al pensamiento sistémico*. Ed. Urano, Barcelona.

Robbins, S. (2012). *Comportamiento organizacional*. Ed. Prentice Hall.

Senge, P. (1996). *La quinta disciplina*. Ed. Granica.

Senge, P. (2001). *La quinta disciplina en la práctica*. Ed. Granica.

Senge, P.(2007). *La danza del cambio*. Gestión 2000.

Schein, E. & Greiner (1990). *Poder y desarrollo organizacional*. Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.

Soto, E. (2000). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Thomson-Learning.

Swieringa, J. & Wierdsma, A. (2003). *La organización que aprende*. Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.

Watzlawich, P. (1974). *Cambio*. Ed. Herder.

## Comentada

ARGYRIS, C. (1993). *¿Cómo vencer las barreras organizativas?*. Ed. Díaz de Santos.

*Interesante para conocer cómo evitar "lo no dicho" en las organizaciones*

BENNIS, W. (1990). *¿Cómo llegar a ser líder?*. Norma.

*Una perspectiva del liderazgo desde el crecimiento personal*

BERTALANFFY, L. (1981). *Teoría General de los Sistemas*. Fondo de cultura económica.

*Lectura para los MUY interesados. El origen de la teoría del análisis sistémico.*

CASADO, L. (2001). *Organizaciones y sistemas humanos*. Ed. Kairós.

*Presenta un mapa de los procesos humanos en las organizaciones*

CEBEIRO, M. & WATZLAWICK, P. (1998). *La construcción del universo*. Ed. Herder.

*Un libro para introducirse en el pensamiento sistémico*

DILTS, R. (1998). *Liderazgo creativo*. Ed. Urano.

*El liderazgo desde la perspectiva de la PNL*

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R. & Mc KEE, A. (2002). *El líder resonante crea más*. Plaza y Janés.

*El papel de las emociones en el liderazgo*

KOFMAN, F. (2001). *Metamanagement*. Ed. Granica (tres volúmenes).

*El management centrado en la persona.*

NARDONE, G. et al (2005). *Terapia Estratégica para la Empresa*. Ed. Integral.

*Soluciones en tiempo breve para resolver problemas en las organizaciones.*

QUINTANA , J. & SOLER, C. (2011). *Anticípate*. Lid Editorial.

*Plantea como afrontar los procesos de transformación y desarrollo en las organizaciones.*

ROGERS, C. R. (1972). *El proceso de convertirse en persona*. Ed. Paidós.

*Libro básico para entender que significa “comprender al otro”.*

SAGET, M. (1993). *El directivo intuitivo*. Ed. Deusto.

*Analiza el papel de los aspectos no racionales en el rol directivo*

SCHÖN, D.A. (1998). *El profesional reflexivo*. Ed. Paidós.

*Excelente análisis sobre cómo aprendemos los profesionales en el puesto de trabajo*