

MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

GUÍA DOCENTE



Curso Académico:	2020-21					
Máster:	DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS					
Denominación de la asignatura	EL PROCESO DE AFECTACIÓN DE PERSONAS					
Módulo	III: GESTIÓN DE PERSONAS					
Curso académico	2020-21					
Tipología	OBLIGATORIA					
ECTS	Teoría:	3 ECTS	Práctica:	0 ECTS	Total:	3 ECTS
Periodo de impartición	Del 22 de enero al 11 de febrero de 2021					
Modalidad	100 % virtual					
Web universidad coordinadora	https://www.unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales/item/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas					
Web universidad colaboradora	http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-posgrados&op=direccion					
Idiomas de impartición	Castellano					

Profesorado		
Nombre y apellidos	Email	Créditos
Dra. Yolanda Pelayo (Coord.)	pelayo@uhu.es	2
Javier Ávila (Profesional externo)	javila@senior-staff.com	1
TUTORIAS (Coordinador/a de asignatura): Horario y localización		
<ul style="list-style-type: none"> Lunes de 11:30h. a 13:30h. Miércoles de 17:00h. a 19:00h. Jueves de 11:30h. a 13:30h. 	Despacho nº 4.5 de la Facultad CC. del Trabajo Universidad de Huelva (Campus El Carmen)	
COMPETENCIAS		
Básicas y Generales	<p>CG2: Capacidad para relacionarse, lo cual significa fomentar la creación, mantenimiento y cuidado de una red de contactos personales (red social profesional y personal).</p> <p>CG6: Capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones, así como, ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite un adecuado entendimiento entre las partes implicadas en la dirección y gestión de personas.</p> <p>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.</p> <p>CB7: Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su</p>	

	capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios o multidisciplinares relacionados con su área de estudio.
Transversales	<p>CT3: Gestionar la información y el conocimiento</p> <p>CT4: Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano y como profesional.</p>
Específicas	<p>CE4: 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>CE8: Capacidad para definir el proceso de afectación de personal y comprender todas las actividades de reclutamiento y selección que conlleva.</p>
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> • Entender el importante cambio de papel que ha tenido la gestión de personas debido a la complejidad del entorno organizativo y a los acelerados cambios que en él se han producido, y siguen produciéndose, y que obliga a las organizaciones a un dinamismo y flexibilidad desconocidos hasta la fecha. • Definir el proceso de afectación de personal e identificar y comprender todas las actividades que conlleva. • Dominar las diferentes técnicas de reclutamiento de personal y las herramientas más eficaces, consiguiendo así optimizar los procesos, rentabilizar los cambios e incorporar talento de forma eficiente. • Presentar el Reclutamiento 2.0 como alternativa al reclutamiento con medios tradicionales. • Conocer y profundizar en ciertas técnicas relacionadas con la selección por competencias, como, por ejemplo, la entrevista de selección basada en competencias. • Organizar la integración y acogida de las personas recién incorporadas. • Planificar y ejecutar la desvinculación de personas de la organización. 	
CONTENIDOS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. La gestión de personas. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Evolución de la función de personal. 1.2. Los subsistemas de recursos humanos. 1.3. El rol del director de personas. 1.4. La gestión del talento en tiempos de crisis. 2. El proceso de afectación de personas. <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Caracterización y actividades previas al reclutamiento. 2.2. Tipos y fuentes de reclutamiento. 2.3. Medios y métodos de reclutamiento. 2.4. Reclutamiento 2.0. 2.5. Desarrollo del proceso de selección: factores que influyen y fases. 2.6. Instrumentos y técnicas de selección: condiciones que deben cumplir. 2.7. La entrevista de selección en base a competencias: preparación y desarrollo. 2.8. Integración y acogida. 2.9. Desvinculación y <i>outplacement</i>. 	
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	Modalidad de enseñanza	Dedicación (horas de trabajo autónomo del estudiante)	Dedicación (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
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.	En línea	18horas	
F3): Actividades de resolución de ejercicios y estudios de casos (individuales o en grupos).	En línea	9 horas	
F5: Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros	En línea		24 horas
F7: Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales.	En línea	24 horas	

SISTEMA DE EVALUACIÓN¹

El sistema de evaluación que se seguirá es, con carácter general, la **evaluación formativa continua** y la **evaluación sumativa final**. La asignatura comportará la realización de una serie de actividades formativas (detalladas en apartado anterior de esta misma guía) cuya evaluación continua permitirá ir apreciando el progreso de cada alumno de forma individualizada, así como el avance general del grupo. La evaluación por parte del profesor de la asignatura de dichas actividades, realizadas por el alumno durante el período de docencia de la asignatura, otorgará una calificación que determinará la superación o no de la asignatura (evaluación sumativa final) en la convocatoria ordinaria I de junio.

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

Estrategias/metodologías de evaluación	Porcentaje mínimo y máximo de valoración sobre el total
V1: Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual: cada tutor tiene acceso al tiempo de conexión y lugares de visita	0%-10%
V2: Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (<i>Adobe Connect</i>), chats y foros del Campus Virtual: discusiones sobre los temas y conceptos fundamentales y aporte de publicaciones y comentarios	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	25%-60%

¹ PARA EL CURSO ACADÉMICO 2020/2021 SE RECOMIENDA PRIORIZAR LA EVALUACIÓN CONTINUA O FORMATIVA

valoradas por debajo de 5	
V4: Cuestionarios de autoevaluación: que el alumno deberá realizar al finalizar cada bloque y cuyos resultados quedarán recogidos en el sistema de forma automática	0%-15%
V5: Examen final	25%-100%

Aquellos alumnos que no consigan superar la asignatura en la convocatoria ordinaria (I) de junio, tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una **prueba final** 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** 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

AGUIRRE DE MENA, J.M., ANDRÉS REINA, M.P., RODRIGUEZ RODRÍGUEZ, J. y TOUS ZAMORA, D. (2000). *Dirección y Gestión de Personal*. Ed. Pirámide, Madrid.

ARIZA MONTES, J.A. y MORALES FERNÁNDEZ, E.J. (2014). *Gestión estratégica de personas y competencias*. Ediciones Universitarias Mc Graw Hill.

ARIZA MONTES, J.A., MORALES FERNÁNDEZ, E.J. y MORALES GUTIERREZ, A.C., (2004). *Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. Editorial Mc Graw Hill.

ALLES, M.A. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Barcelona: Ediciones Granica

ARIZA, J.A. y MORALES E. (2014). *Gestión estratégica de personas y competencias*. Ed. Mc Graw Hill.

BOHLANDER, G., SHERMAN, A. y SNELL, S. (2003). *Administración de recursos humanos*. 12ª edición, editorial Thomson.

BOMMENSATH, M. (1987). *Manager l'intelligence de votre entreprise*. París: Les Éditions d'Organisation.

CALLE DURÁN, C. (2014). *Fundamentos de recursos humanos*. Pearson.

CHIAVENATO, I.

- a) (2000). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill, 5ª edición.
- b) (2015). *Gestión del talento humano*. Tercera edición, Editorial Mc Graw Hill.

DOLAN, S., VALLE, R. Y LÓPEZ CABRALES, R. (2014). *La Gestión de las personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. Ed. Mc Graw Hill.

GARCÍA TENORIO, J. y SABATER, R. (2004). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Paraninfo.

GASALLA DAPENA, J.M.:

- a. (1993). *La nueva dirección de personas, marco paradójico del talento directivo*, Cívitas, Madrid.
- b. (1995). *La nueva dirección de personas*, 2ª ed, Ed: Pirámide, Madrid.
- c. (2014). *La nueva dirección de personas. La dirección por confianza (DPC)*. Ed. Pirámide.

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B.; CARDY, R.L. (2016). *Gestión de los Recursos Humanos*. Pearson, octava edición. Madrid.

IGLESIAS PRADA, M.A. y TEJEDO SANZ, J. (2013). *Gestión de recursos humanos (administración y finanzas)*. Ed. Mc Millan.

JERICÓ, P. (2011). *La nueva gestión del talento*. Ed. Pearson.

LÓPEZ, S., RUIZ, O., GAGO L. y GARCÍA LEAL, C. (2015). *Gestión de recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill.

SARRIES SANZ, L. Y CASARES GARCÍA, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. ESIC Editorial.

Bibliografía sobre el proceso de afectación de personas:

AGUADO, M. Y JIMENES, A. (2009). *Employer Branding. La gestión de las marcas para atraer y retener el talento*. Edita Almuzara.

COOPER, D., ROBERTSON, I. Y TINLINE, G. (2004) *Reclutamiento y selección. Marco de actuación para obtener el éxito*. Editorial Thomson.

CLIFFORD, L. (2007). *Cómo hacer entrevistas. Cómo reconocer al candidato perfecto*. Panamericana Editorial.

DÍAZ-LLAIRÓ, A. (2013). *El talento está en la red*. 4ª edición, edita Acción Empresarial.

DOLAN, S., VALLE CABRERA, R. Y LÓPEZ CABRALES, A. (2014). *La gestión de personas y del talento*. Editorial Mc.Graw Hill.

EZGUIAGA, G. (1996). *Claves para orientar el desarrollo laboral*. Editorial Ziur

PORRET GELABERT, M. (2014). *Gestión de Personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Sexta edición, editorial ESIC.

ROJAS, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0. La nueva forma de encontrar talento*. Editorial UOC.

RUIZ, A. (2016). *Qué busca el headhunter. Lo que saben los cazatalentos y como emplearlo a tu favor*. Penguin Random House, Grupo Editorial.

SARRIES SANZ, L. Y Casares García, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. ESIC Editorial.

ESCENARIO A

NO PROCEDE ADAPTACIÓN EN CONTENIDOS DOCENTES, ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍAS DOCENTES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN YA QUE LA ASIGNATURA ESTÁ VERIFICADA EN LA MEMORIA DEL MÁSTER EN LA MODALIDAD VIRTUAL.

ESCENARIO B

NO PROCEDE ADAPTACIÓN EN CONTENIDOS DOCENTES, ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍAS DOCENTES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN YA QUE LA ASIGNATURA ESTÁ VERIFICADA EN LA MEMORIA DEL MÁSTER EN LA MODALIDAD VIRTUAL.

Conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal (Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril) le informamos que los datos personales que nos ha facilitado pasarán a ser tratados por la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA como responsable del tratamiento, siendo órgano competente en la materia la Dirección del Área de Gestión Académica (Monasterio Santa María de las Cuevas, C/ Américo Vespucio nº2, Isla de La Cartuja -41092- Sevilla) ante quien Ud. puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, limitación, oposición o portabilidad señalando concretamente la causa de su solicitud y acompañando copia de su documento acreditativo de identidad. La solicitud podrá hacerse mediante escrito en formato papel o por medios electrónicos.

Caso de no obtener contestación o ver desestimada su solicitud puede dirigirse al Delegado de Protección de Datos de la Universidad (rgpd@unia.es Tfno 954 462299) o en reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos a través de los formularios que esa entidad tiene habilitados al efecto y que son accesibles desde su página web: <https://sedeagpd.gob.es>

Como responsable, la Universidad le informa que exclusivamente tratará los datos personales que Ud. le facilite para dar cumplimiento a los siguientes fines:

a) Gestión académica y administrativa de:

- Participación en procesos de acceso y admisión a las enseñanzas oficiales (Grado, Máster y Doctorado) o de formación Continua de la Universidad Internacional de Andalucía.
- Inscripción y/o matrícula como alumno en cualquiera de las titulaciones oficiales (Grado, Máster y Doctorado), Formación Continua u otras actividades académicas ofrecidas por la Universidad Internacional de Andalucía.
- Participación en convocatorias de becas y ayudas al estudio de la Universidad Internacional de Andalucía, la Admón. General del Estado o la de las Comunidades Autónomas y de otras entidades públicas o privadas.
- Participación en convocatorias de programas de movilidad de carácter nacional o internacional.
- Obtención y expedición de títulos oficiales, títulos propios y otros títulos académico

b) Gestión de su participación como estudiante en prácticas y actividades formativas nacionales o internacionales en instituciones, empresas, organismos o en otros centros.

c) Utilización de servicios universitarios como obtención del carné universitario, bibliotecas, actividades deportivas u otros.

La Universidad se encuentra legitimada para tratar estos datos al ser necesarios para la ejecución de la relación jurídica establecida entre Ud. y la Universidad y para que ésta pueda cumplir con sus obligaciones legales establecidas en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades.

Usted responde de la veracidad de los datos personales que ha proporcionado a la Universidad y de su actualización.

La Universidad comunicará los datos personales que sean indispensables, y nunca en otro caso, a las siguientes categorías de destinatarios:

- A otras Administraciones y organismos públicos para el ejercicio de las competencias que les sean propias y compatibles con las finalidades arriba enunciadas (Así -a modo enunciativo y no limitativo- a Ministerios con competencias en educación y ciencia, a otras administraciones, a otras Universidades o Centros formativos equivalentes para la gestión de traslados, a empresas para la realización de prácticas)
- A entidades bancarias para la gestión de pagos y cobros.
- A organismos públicos o privados en virtud de la celebración de convenios de colaboración o contratos, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de Protección de Datos.
- A los servicios de la propia Universidad que sean adecuados para gestionar la utilización de los servicios universitarios ofertados.

Sus datos de carácter personal se tratarán y conservarán por la Universidad conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos, pasando luego a formar parte -previo expurgo- del Archivo Histórico Universitario conforme a lo dispuesto en la legislación sobre Patrimonio Histórico.

La Universidad sólo prevé la transferencia de datos a terceros países en el caso de su participación como alumno en alguno de los programas de formación o becas de carácter internacional. La transferencia se realizará siguiendo las directrices establecidas al respecto por el Reglamento Europeo de Protección de Datos y normativa de desarrollo.

El Servicio de Protección de Datos de la Universidad Internacional de Andalucía cuenta con una página en la que incluye legislación, información y modelos en relación con la Protección de Datos Personales a la que puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.unia.es/protecciondatos>