

Dirección y Gestión de Personas – MÓDULO III: GESTIÓN DE PERSONAS

El desarrollo de personas en las organizaciones

GUÍA DOCENTE



**INSTRUCCIONES PARA LA ELABORACIÓN Y TRAMITACIÓN DE LAS GUÍAS
DOCENTES DE LAS ASIGNATURAS**

Tipo de Acción Formativa	Máster Universitario					
Nombre de la Acción Formativa	Dirección y Gestión de Personas					
Denominación de la asignatura	El desarrollo de personas en las organizaciones					
Módulo	MÓDULO III: GESTIÓN DE PERSONAS					
Curso académico	2024-2025					
Tipología	Obligatoria					
ECTS	Teoría:	3.00	Práctica:	0.00	Total:	3.00
Modalidad Docente	VIRTUAL					
Periodo de impartición	Del 3 al 21 de febrero de 2025					
Web universidad coordinadora	https://www.unia.es/estudios-y-acceso/oferta-academica/masteres-oficiales/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas-2					
Web universidad colaboradora	https://uhu.es/estudia-en-la-uhu/oferta-academica/masteres-oficiales/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas					
Idioma/s de impartición	Español					

Responsable/s de la asignatura			
Nombre y apellidos	Email	Universidad	Créditos
Yolanda Pelayo Díaz		UNIVERSIDAD DE HUELVA	0

Profesorado			
Nombre y apellidos	Email	Universidad	Créditos
José Manuel Blanco Cotano		PROFESIONAL EXTERNO	3.00

TUTORIAS: Horario y localización
Lunes de 17,30 horas a 19 horas Miércoles de 11 a 14 horas Viernes de 12 a 13,30 horas. Despacho nº 3.08 de la Facultad CC. del Trabajo Universidad de Huelva (Campus El Carmen)

DESCRIPTORES DE 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.
- 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 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-memoriación 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 Collaborate de forma síncrona: 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 tienen 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 collaborate; 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.

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 lectivas del estudiante con apoyo del profesor)
F1): Actividades de lectura y estudio de materiales por expertos en la materia, estructurados por temas o unidades didácticas y accesibles como ficheros en pdf a través del Campus Virtual.	VIRTUAL	18	0
(F2): Actividades de búsqueda y análisis de información.	VIRTUAL	9	0
F5: Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros	VIRTUAL	0	24
F7: Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales	VIRTUAL	24	0

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para la convocatoria ordinaria (I) el sistema de evaluación que se seguirá es, con carácter general, la evaluación formativa continua y la evaluación sumativa final.

Con carácter excepcional, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas durante el período de impartición de la asignatura, podrá solicitarse al profesorado de la asignatura la evaluación única final, entendiéndose por tal la que se realiza en un solo acto académico (examen oral y escrito). Esto implicará la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar el sistema. 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 julio (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 octubre (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. Si bien el número de Matrículas de Honor vendrá condicionado por los límites establecidos por la normativa aplicable.

Los sistemas de evaluación que se aplicarán en la asignatura se detallan a continuación: el examen final es obligatorio su realización por todos los estudiantes. Para superar la asignatura es necesario aprobar (obtener 5 puntos sobre 10) este examen final.

Estrategias/metodologías de evaluación	Porcentaje 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 (Adobe Connect), 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 valoradas por debajo de 5	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	0%-15%

V5: Examen final	25%-100%
MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	
BIBLIOGRAFÍA	
<p>General</p> <p>BECKER, B.E.; HUSELID, M.A. & ULRICH, D. (2002): Cuadro de mando de Recursos Humanos en la empresa. Aedipe- Gestión 2000, Barcelona.</p> <p>BERGER, L.A. (1997): The talent management handbook. Madison, Wi: MacGraw-Hill.</p> <p>BLANCO, J. (Coord)(2005): Desarrollo del talento. Madrid. AEDIPE. Prentice Hall.</p> <p>CASADO, J.M. (2003): El valor de la persona. Madrid: Prentice Hall.</p> <p>CASADO, J.M. (2010): Competir con talento. Revista RR HH C.E.F.</p> <p>FERNÁNDEZ, J. (Dir) (2002): Management Español, los mejores textos. Ariel. Madrid.</p> <p>FERNÁNDEZ, G. (2002): Talento Directivo, cómo medirlo y desarrollarlo. Prentice Hall.</p> <p>FRITZ-ENZ, J. (1992): El valor añadido por la Dirección de Recursos Humanos. Bilbao: Ed. Deusto.</p> <p>FRITZ-ENZ, J. (1992): El valor añadido por la dirección de Recursos Humanos. Una nueva estrategia para los 90. Bilbao: Ed. Deusto.</p> <p>FRITZ-ENZ, J. (1999): Cómo medir la gestión de Recursos Humanos. Bilbao: Ed. Deusto.</p> <p>GAN, F. (1996): Desarrollo de Recursos Humanos. Ediciones Apóstrofe.</p> <p>GARCÍA, J. L. (2004): Grandes creadores de la historia del Management. Madrid: Ariel.</p> <p>GASALLA, J. M. (2008): La nueva dirección de Personas. Madrid: Pirámide.</p> <p>JERICÓ, P. (2001): Gestión del talento. Del profesional con talento al talento organizativo. Madrid: Prentice Hall.</p> <p>LORENZO, R. (2006): “¿A qué se denomina Talento? Estado del arte acerca de su conceptualización”. Intangible Capital, 11(2), 72-163.</p> <p>MICHAELS, E. & HANDIELD, H. (2001): La guerra del talento. Madrid: Ed. Ramón Areces.</p> <p>Coaching</p> <p>Bell, Ch. R. (1997). Mentoring. Ed. Gestión 2000.</p> <p>Cook, M. (2000). Coaching Efectivo. Cómo aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral. Ed. McGraw-Hill.</p> <p>Covey, S. (2006). El 8 ° hábito. Ed. Paidós Empresa.</p> <p>Echeverría, R. (1994). Ontología del lenguaje. Editorial Dolmen.</p> <p>Fleming, I. & Taylor A.(2002). Coaching. Griker Orgemer. 2002.</p> <p>Goleman, D.; Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). El líder resonante. Ed. Plaza-Janés.</p> <p>Salazar Triviño, G. (2000). Coaching en acción. Ed. Díaz de Santos.</p> <p>Pinotti, J. (1994). Coaching ontológico. Editorial Dunken.</p> <p>Tolle, E. (2016). El poder del ahora. Ed. Gaia. Edición 17.</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Cardona, J.M. & Cardona, S. (2002). Del miedo a la confianza. Desarrollése como directivo. Ed. Díaz de Santos.</p> <p>French, W. & Bell, C. (1996). Desarrollo Organizacional. Ed. Prentice Hall.</p>	

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

PLAN DE CONTINGENCIA

No procede dado que la asignatura está diseñada para impartirse 100% virtual.

En None, a 28 de junio de 2024.

Fdo.: Pelayo Díaz, Yolanda

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>