DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Dirección de Personas
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Administración de Empresas-Mba (OMA-MBA)
GRUPO: 2526-O1
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatoria (OB)
ECTS: 6,0
CURSO: 1º
TEMPORALIDAD: 1º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:
Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL DOCENTE

NOMBRE Y APELLIDOS: JOAN BOADA GRAU
EMAIL: jboada@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00

CV DOCENTE:

Joan Boada-Grau es Doctor en Psicología por la Universidad de Barcelona (1992) y Licenciado en Grado por la misma Universidad. Master Ejecutivo en Coaching Organizacional (EADA-Universitat de Vic), en 2011-2012. Es Catedrático de una Universidad Pública. Tiene reconocidos por ANECA, 4 sexenios de investigación y 1 de transferencia. Ha sido profesor de la Universidad de Barcelona durante 2 años. Desde 1996 es profesor de la "Universitat Rovira i Virgili" (Tarragona, España). Ha impartido docencia en los grados de Relaciones Laborales y Psicología. Ha impartido docencia en Docorados y Másters (Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas y MBAs). Ha sido y es docente en: Universitat Oberta de Catalunya, Universidad de Almería, Universidad Pompeu Fabra, Universidad de Almería, Universidad de Burgos, Universidad de Oviedo, Universidad de Valladolid, Pontificia Univ. Católica de Perú (CENTRUM-Lima), y Universidad Nacional Andrés Bello (Chile). Desde 2006, es profesor de varios másters (Recursos Humanos, Marketing, Habilidades Directivas, etc.) y MBAs on line.

CV PROFESIONAL:

Realiza proyectos de transferencia e investigación en Empresas y Administraciones públicas, desde el año 2.000, como: Acofarma, Administración Pública (Castelló, Girona, Tarragona, Etc.), Ames, Amitech, Benito Arnó, Bic Graphic Europe, Bpa, Cartamundi, Centrum-Perú, Cruz Roja Española, Decal, Ercros, Fede /Federación Farmaceutica, Fiss, Furas, S.A., Grupo Freixenet, Hospital De Sant Pau I Santa Tecla, Hospital Joan Xxiii, Hotel JuanCarlosI, Icart, Ingenico, Inoxcrom, JohnsonControls Eurosite, Kautex, Loewe, Luxotica, Mafesa, Mango, Medela, Pgi-Spain, Pierre Fabre Ibérica, Punto Fa, Sca, Tallín, S.A., TexsaMorteros, Unigraphic Solutions, Vivesa, etc. Los ámbitos de actuación son proyectos(Soft y Hard), peritacionesjudiciales y procesos de coaching. Es Coach Senior (núm. 141) por AECOP. Tiene un sexenio de transferencia. Laweb personal es: (www.joanboadagrau.com) Es miembro de: COPC (Colegio Oficial de Psicólogos), EAWOP (EuropeanAssociationWork and Organizational Psychology), AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal), ACCID (AsociaciónCatalana de Contabilidad y Dirección), ACPJF (AsociaciónCatalana de Peritos Judiciales y Forenses), y SCEPS (Sociedad Científica Española de Psicología Social), AECOP/EMCC-Spain (EuropeanMentoring &Coaching Council).

CV INVESTIGACIÓN:

Ha dirigido 15 tesis doctorales (leídas), 13 en dirección y 3 en codirección (UVic, UOC y Oviedo). Actualmente, dirige 15 tesis doctorales. Tiene 4 sexenios de investigación y 1 de transferencia. Miembro de varios comités científicos de diversos congresos. Es coautor de 4 libros, más de 40 capítulos de libro y más de 70 artículos en

revistas con índice de impacto ISI-JCR. Ha presentado más de 100 comunicaciones en congresos nacionales e internacionales. Ha obtenido 3 premios en el ámbito de los Recursos Humanos. Colaborador y conferenciante en instituciones públicas y privadas(tanto nacionales como internacionales). Estancias en universidades y centros de investigación extranjeros (Perú, México, etc.). Líneas de especialización e investigación: (1) recursos humanos y calidad, (2) salud laboral y riesgos psicosociales, (3) creatividad, innovación y emprendimiento.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

En esta materia se aborda la importancia de la correcta gestión del factor humano como elemento estratégico de la generación de ventaja competitiva, y las principales prácticas de gestión de personas. El alumno aprenderá a través de esta materia la importancia de alinear las estrategias de personal a la estrategia general del negocio. Se transmitirán las técnicas para el diseño de puestos, la atracción y selección deltalento, la correcta planificación de plantillas, planes de retribución y formación, sin olvidar otros aspectos relevantessobre la gestión de los recursos humanos, tales como la gestión por competencias y la sostenibilidad en RR.HH.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Dirección de Personas**
    1. Factor humano en la empresa
    2. Gestión estratégica y desarrollo organizativo
    3. Análisis y descripción del puesto de trabajo
    4. Planificación de RRHH y reestructuración de plantillas
    5. Planificación de plantillas: envejecimiento laboral y edadismo y trabajo
    6. Reclutamiento y selección de personal
    7. Compensación y beneficios
    8. Gestión por competencias
    9. Dirección por valores
    10. La formación en la empresa
    11. Diversidad cultural y teletrabajo
    12. Gestión y retención del talento humano
    13. Sostenibilidad y factor humano

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Zoom work place)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

COMPETENCIAS GENERALES:

- GC1. Competencia para dirigir empresas y proyectos de manera global o parcial de un área estratégica o funcional, diseñando, estableciendo y poniendo en marcha estrategias y planes para el éxito del negocio.

- GC2. Competencia para analizar y diagnosticar la situación de una empresa o negocio y de cualquiera de sus áreas funcionales y proponer acciones que supongan una mejora del desempeño empresarial.
- GC3. Competencia para emprender un nuevo negocio con éxito con una perspectiva global de todas las implicaciones de su desarrollo y crecimiento.
- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se define a través de grandes competencias (GC), ubicadas temporalmente en esta categoría de "competencias generales"

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- SC1.2 Dirigir un área funcional o una unidad de negocio con autonomía y comprendiendo el impacto de sus decisiones en el global del negocio.
- CT1.3 Ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético la práctica profesional
- CT1.5 Reconocer la necesidad del cambio y tener la habilidad necesaria para gestionarlo.
- CT2.1 Analizar e interpretar información
- CT2.2 Desarrollar el pensamiento crítico y creativo
- CT2.3 Saber aplicar los conocimientos a la práctica
- CT3.2 Saber adaptarse a nuevas situaciones
- HD1.6 Capacidad para gestionar el talento, atrayendo, seleccionando, reteniendo y motivando personal
- HD1.7 Capacidad para definir la estructura organizativa óptima para alcanzar los objetivos de la organización y planificar las necesidades de personal

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Dolan, Simon, Valle Cabrera, Ramón et al. (2007): La gestión de los Recursos Humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.. Mc Graw Hill. ISBN: 978-84-481-5654-1
- Gómez-Mejia, Luis. R; Balkin, David. B; Cardy, Robert. (2016): Dirección de Recursos Humanos. Ed.Pearson Educación. ISBN: 9788490352984
- Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusí, P. (2012): Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentesriesgos psicosociales. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 9788490296585
- Tomàs Rubió (2016): Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro (Barcelona). ISBN: 9788499218236; 9788499218243 (Electrónico)
- Araceli Soriano Velasco (2020): Organización empresarial y de recursos humanos. ICB, Interconsulting Bureau (Málaga). ISBN: 9788490214091; 9788490216163 (Electrónico)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Griffeth y Hom (2012): Retained Valued employees. Sage Publications. USA. ISBN: : PrintISBN: 97807619130610nline ISBN: 9781452231242
- Boada-Grau, J. (2009): La solución de conflictos en empresas y organizaciones. Madrid: Pirámide. ISBN: 978-84-368-2290-8
- Boada-Grau, J. (2001): Capital Humano: 52 casos. Manual de Supuestos Prácticos sobre Gestión de Recursos Humanos y Procesos Organizacionales. Barcelona: Granica. ISBN: 9788475778983

- Valero Matas, Jesús, A. (Director) et al. (2010): Casos prácticos de recursos humanos y relacioneslaborales. Pirámide. ISBN: 9788436824100

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripcion
Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temasrelacionados con el mundo de losrecursos humanos en la empresa(https://capitalhumano.laleynext.es/content/inicio.aspx) Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temasrelacionados con el mundo de losrecursos humanos en la empresa
Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temasrelacionados con el mundo de losrecursos humanos en la empresa.(http://www.arearh.com/) Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temasrelacionados con el mundo de losrecursos humanos en la empresa.
Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de lo srecursos humanos en la empresa.(http://www.losrecursoshumanos.com/) Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.
Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y temas relacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.(https://www.rrhhdigital.com/) Revista dedicada a publicar artículos divulgativos y tema srelacionados con el mundo de los recursos humanos en la empresa.
Servicio Público de Empleo Estatal(https://www.sepe.es/homesepe) Servicio Público de Empleo Estatal

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

Se describe a continuación la metodología aplicada

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las actividades formativas que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la

realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupos a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	-Tema-1.-Factor humano en la empresa & Tema-2.-Gestión estratégica y desarrollo organizacional
CM2	-Tema-3.-Análisis y descripción de puestos
CM3	-Tema-4.-Planificación de RRHH y Reestructuración de Plantillas & Tema-5.-Planificación plantillas : Envejecimiento y edadismo
CM4	-Tema-6.-Reclutamiento y selección de personal & Tema-7.-Compensación y beneficios
CM5	-Tema-8.-Gestión por competencias & Tema-9.-Dirección por valores
CM6	-Tema-10.-Formación & Tema-11.-Diversidad cultural y Teletrabajo
CM7	-Tema-12.-Retención del talento & Tema-13.-Sostenibilidad y Factor humano
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Mixta grupal)	25
	2. Actividad 2 (Entrega grupal)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Prueba de evaluación final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:
A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará **actividades de evaluación continua** que forman parte de la calificación de la asignatura con un peso del 60% sobre la nota final.

Para superar la evaluación continua, el alumno debe obtener una media de igual o superior a 5 entre todas las actividades. En el caso de no superar la evaluación continua, se guardan para la convocatoria extraordinaria las notas de aquellas actividades aprobadas, no pudiendo volver a presentarlas.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua (entrega de trabajos) se desarrollarán según se indica y, para ser evaluadas, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha prevista y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán trabajos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios establecidos por el profesor.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la asignatura.
- Cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- Las actividades de evaluación continua (tipo test) se desarrollarán con anterioridad a la realización de las pruebas de evaluación final de la asignatura

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo aproximado de 20 días lectivos desde la fecha fin de fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se completará con una **evaluación final**, que se realizará al finalizar el periodo lectivo de cada asignatura. Los exámenes serán eminentemente prácticas, de manera que, los alumnos podrán disponer de los apuntes y consultarlos, (solo en formato digital) durante la realización de la prueba.

Para resolver el examen, los alumnos deberán descargar el enunciado de la prueba y una vez cumplimentado, subirlo en el espacio correspondiente del campus virtual

La prueba **supondrá un 40%** de la calificación sobre la nota final de la asignatura.

- El alumno tendrá la posibilidad, siempre dentro de los tres días siguientes a la publicación de las notas, a renunciar a su calificación, y presentarse en la siguiente convocatoria
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma. DOCENTE

- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud"

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

De igual modo si el alumno no entrega ninguna actividad de evaluación continua, obtendrá la calificación de "No presentado", con independencia de que haya aprobado la prueba de evaluación final, en cuyo caso, se le guardaría su calificación para la convocatoria extraordinaria

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Prueba de evaluación final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a las pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria.

Para la convocatoria extraordinaria se guardan las calificaciones de las actividades de evaluación continua y prueba de evaluación final, superadas por el estudiante (nota superior o igual a 5), no permitiéndose volver a realizarlas.

- En convocatoria extraordinaria, el alumno solo podrá entregar las actividades de evaluación continua no superadas, guardándose la calificación de las aprobadas.
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma.
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud".

En la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final, de la misma forma que en la convocatoria ordinaria.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario superar tanto la evaluación continua como la evaluación final para aprobar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de "No presentado", con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Ejecución de prácticas	40%
Pruebas escritas	60%