

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión del Talento y Comportamiento Organizacional
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Administración de Empresas-Mba
GRUPO: 1819-03
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio
ECTS: 4,0
CURSO: 1º
SEMESTRE: 1º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE: Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL PROFESOR

NOMBRE Y APELLIDOS: Jesus Golderos Carrasco
EMAIL: @uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00
CV DOCENTE: <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado en Ciencias Sociales en la especialidad en Recursos Humanos. Universidad San Carlos de Guatemala. 2018 • Máster en profesorado con la especialidad de FOL. Universidad de Jaén. 2017 • Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Jaén. 2015 • Premio Extraordinario al mejor expediente académico del grado. 2016 <p>Medalla de Oro por la trayectoria profesional de la Asociación Europea de Economía y Competitividad.</p> <p>Desarrollo de contenidos e impartición de la asignatura de Reclutamiento y Selección de Personal. Universidad Nebrija. 2018</p> <p>Desarrollo de contenidos sobre: Dirección Estratégica de Empresa; Cultura empresarial y Dirección y Gestión de Aeropuertos. Grupo Vértice. 2018.</p> <p>Impartición online de Derecho Laboral. Universidad Nebrija. 2018.</p> <p>Elaboración de contenidos de la asignatura Dirección Estratégica de la Empresa y Gobierno Corporativo. Universidad Europea de Madrid. 2018</p> <p>Directora de trabajos fin de máster en Dirección y Gestión de Personas por la Universidad Miguel de Cervantes. 2018.</p> <p>Dirección de trabajos fin de máster en profesorado con la especialidad de FOL. Universidad Internacional de Valencia. 2018</p> <p>Profesora de FOL. SAFA. 2017.</p> <p>Experiencia en online:</p> <p><i>Desarrollo de contenidos e impartición de la asignatura de Reclutamiento y Selección de Personal. Universidad Nebrija. Modo online. 2018.</i></p> <p>Impartición online de Derecho Laboral. Universidad Nebrija. 2018.</p> <p>Directora de trabajos fin de máster en Dirección y Gestión de Personas por la Universidad Miguel de Cervantes. Modo online 2018.</p> <p>Dirección de trabajos fin de máster en profesorado con la especialidad de FOL. Universidad Internacional de</p>

Valencia. Modo online 2018

CV PROFESIONAL:

Responsable del departamento de RR.HH del área sanitaria en Centro de Medicina el ABEDUL.

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 del talento, la correcta planificación de plantillas, planes de retribución y formación, sin olvidar otros aspectos relevantes sobre la gestión de los recursos humanos, tales como la gestión por competencias y la sostenibilidad en RR.HH.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA. En el contexto del Master Universitario en Dirección de y Administración de Empresas esta asignatura es la materia 5 (Gestión del talento y comportamiento organizacional). Pertenecerá al primer cuatrimestre del curso. Es una de las dos asignaturas que forman el Módulo3: Gestión del Talento.

La asignatura es la primera del módulo 3-Gestión del Talento y se refiere a los conceptos básicos de gestión estratégica de recursos humanos. Estos conocimientos se verán completados con la asignatura "Nuevas tendencias en dirección de personas". Ambas forman el módulo de Gestión del Talento, como parte del MBA orientado a la gestión y desarrollo de las personas y su talento en las empresas actuales.

IMPORTANCIA DE LA ASIGNATURA PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL. La asignatura Gestión del talento y comportamiento organizacional asienta los conocimientos básicos sobre la función de gestión de personas y su papel estratégico en las empresas. En el mundo empresarial del siglo XXI en el que la innovación y el conocimiento son aspectos estratégicos en cualquier sector de actividad, la gestión y dirección de personas como depositarias y como generadoras de conocimiento ha adquirido gran importancia en el área del management empresarial. Conocer los aspectos básicos de la gestión de personas y desarrollar las habilidades necesarias para gestionar equipos y liderarlos son competencias necesarias en un gestor empresarial del s. XXI. Es responsabilidad de la dirección empresarial nutrir a la organización de talento, desarrollar el que ya tienen y retenerlo. Por ello, además, en esta asignatura veremos de forma breve las principales prácticas de gestión y dirección de recursos humanos: análisis y descripción de puestos de trabajo, selección de personal, formación, entre otras, así como tendencias novedosas del ámbito de la gestión de personas como la sostenibilidad y la gestión de RRHH o la gestión por competencias.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Dirección estratégica de la función de recursos humanos**
 1. El factor humano en la empresa: concepto e importancia.
 2. Gestión estratégica de recursos humanos y desarrollo organizativo.
 3. Análisis, descripción de puesto de trabajo y planificación de plantillas.
2. **Políticas de recursos humanos**
 1. Reclutamiento y selección
 2. Compensación y beneficios.
 3. Gestión de RRHH por competencias
3. **Otros aspectos relevantes**
 1. Formación y desarrollo.
 2. Sostenibilidad y RRHH

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en la presente asignatura para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Adobe Connect)

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 GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis e interpretación de la información
- CG02. Capacidad para trabajar en equipo
- CG03. Capacidad de liderazgo, innovación y espíritu emprendedor
- CG04. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para desarrollar el pensamiento crítico y creativo
- CG06. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG07. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético la práctica profesional
- CG08. Capacidad para comunicar de manera eficaz, tanto de forma oral como escrita, ideas y proyectos ante cualquier tipo de audiencia utilizando la tecnología más actual.
- CG09. Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG10. Capacidad para reconocer la necesidad del cambio y tener la habilidad necesaria para gestionarlo.
- CG11. Capacidad para desarrollar habilidades interpersonales
- CG12. Capacidad de organización y planificación
- CG13. Capacidad para reconocer la importancia de la actualización constante en las diferentes áreas de gestión empresarial

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE01. Capacidad para comprender las organizaciones de forma global, identificando su misión, visión, valores, y el manejo de sus relaciones con entornos dinámicos y complejos con el fin de establecer objetivos y diseñar estrategias de negocio.
- CE02. Capacidad para identificar y anticipar los intereses y necesidades de los diferentes grupos de interés.
- CE03. Capacidad para evaluar y medir los resultados de la compañía, de empleados y de terceros vinculados a los procesos productivos de la organización
- CE05. Capacidad para definir estrategias socialmente responsables para cada área del negocio
- CE06. Capacidad para comprender la importancia del factor humano como elemento diferenciador para la compañía y motor de la generación de ventajas competitivas
- CE07. Capacidad para gestionar el talento, atrayendo, seleccionando, reteniendo y motivando personal
- CE08. Capacidad para definir la estructura organizativa óptima para alcanzar los objetivos de la organización y planificar las necesidades de personal

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Razonar sobre la importancia del factor humano en la empresa.
- Diseñar estrategias de dirección de personas ajustadas a la estrategia global de la compañía.
- Planificar la estructura de la organización y el número óptimo de personas que debe componerla.
- Describir funciones y tareas de los puestos de la empresa.
- Atraer y seleccionar el talento que permita a la empresa alcanzar sus objetivos.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Luis Gómez-Mejía (2016): Gestión de recursos humanos . Pearson. ISBN: 9788483224021
- Idalberto Chiavenato, Chiavenato idal (2017): Comportamiento Organizacional . Mc graw hill. ISBN: 13: 9781456256616 10: 1456256610
- Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge (2017): Comportamiento organizacional - 17ª edición . Pearson . ISBN: 10: 6073239858 13: 9786073239851

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Soledad López Barra, Eugenio Ruiz, María Lourdes Gapo García y Carmen García Legal (2017): Gestión de recursos humanos . S.A. mcgraw-hill. ISBN: 9788448612146
- Rodolfo Gutiérrez Palacios (2011): Gestión de recursos humanos: contexto y políticas . S.L. Civitas ediciones . ISBN: 9788447035908

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[El primer periódico online de Recursos Humanos](http://www.rrhhdigital.com)(<http://www.rrhhdigital.com>)

Es un instrumento muy productivo porque combina formación actualizada, empleo en el área, un rincón en inglés, noticias de interés, etc

[Dirección y Gestión de Recursos Humanos por Competencias](https://books.google.es)(<https://books.google.es>)

El objetivo de este libro es situar al lector en el marco de lo que supone la dirección y gestión de recursos humanos dentro del marco definido por los objetivos y los planes estratégicos de la empresa, sin entrar en el análisis y explicación detallada de las distintas técnicas que puede utilizar el profesional en su trabajo diario y que se explican en otro libro más práctico del mismo autor, editado también por esta editorial

[Talento Humano en las organizaciones](https://doi.org/10.29057/esat.v5i10.3288)(<https://doi.org/10.29057/esat.v5i10.3288>)

Este artículo examina el talento humano, el cual constituye un elemento básico en las organizaciones, ya que a partir de este se considera el crecimiento y estabilidad de toda organización. Centrando el campo de interés en los estilos administrativos, permitiendo u obstaculizando el desarrollo del talento humano en su personal, bajo un enfoque humanista que permita poner un alto al autoritarismo en el área de recursos humanos. Destacando así las habilidades y participación del personal en las organizaciones contribuyendo en el diseño de actividades y tareas, rescatando el conocimiento, la habilidad y el talento para potenciarlo, concluyendo que debe revisarse de manera sistemática el proceso de reclutamiento y selección del personal con la finalidad de contemplar no solo la experiencia, si no la actitud, misma que suele ser prioritaria para ciertos cargos buscando con ello la mejora continua en las organizaciones

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

La asignatura se imparte con un alto contenido práctico que mantiene un equilibrio entre las sesiones de videoconferencia en directo (que se utilizarán para presentar los contenidos teóricos previstos en cada uno de los temas de la asignatura), y las actividades de evaluación de continua a realizar por el alumno (entrega de trabajos, participación en debates, resolución de ejercicios, etc.) relacionadas directamente con esos contenidos.

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 desarrolladas en el foro de Open Campus, 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 grupo 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

En la asignatura se planifican clases magistrales y tutorías a través de videoconferencias.

La asistencia a las videoconferencias no será obligatoria, pero si recomendable para un adecuado seguimiento de la asignatura, la comprensión de los materiales y el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje. En cualquier caso, salvo circunstancias excepcionales, será posible acceder a ellas en diferido a las 48 horas máximo desde su celebración.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

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.

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 son obligatorias y deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua se desarrollarán según se indica y, para ser evaluados, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha indicada y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán casos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios de extensión máxima.
- 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 materia.
- Los casos presentados en grupo se evaluarán de forma grupal y por lo tanto la nota establecida para el caso será de aplicación a todo el grupo.
- La participación en los foros y debates vinculados a una actividad de evaluación continua se evaluará de forma individual o colectiva según se haya requerido la participación: el valor de las aportaciones, el número de aportaciones y respuestas en debate a las opiniones de los compañeros. Cualquier comentario aportado en el foro que suponga una falta de respeto a las opiniones de compañeros supondrá el suspenso de la evaluación continua de la asignatura. Además, cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente.

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo no superior a 15 días lectivos desde su fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se complementará con una **evaluación final** que se realizará al finalizar el periodo lectivo en cada asignatura. La prueba constará de parte práctica y teórica.

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.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

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 la pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria. En la convocatoria extraordinaria, el estudiante podrá obtener la máxima calificación.

En la convocatoria extraordinaria el estudiante podrá entregar aquellas actividades que haya suspendido (con calificación menor que 5) o que no haya presentado durante la evaluación continua, a excepción de la actividad de evaluación de debate cuya nota se guarda dado que en la convocatoria extraordinaria no se puede planificar este tipo de actividad de evaluación. El plazo de presentación se dará a conocer con suficiente antelación para permitir la entrega y revisión docente antes de las pruebas finales de esta convocatoria. El profesor, podrá sustituir las actividades en aquellos casos en los que no sea posible reproducir la situación de aprendizaje planteada durante el periodo ordinario (por ejemplo, debates). Asimismo, en la convocatoria extraordinaria, podrá realizar la prueba de evaluación final en caso de no haberla superado en la convocatoria ordinaria.

Por tanto, en la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario aprobar tanto las actividades de evaluación establecidas por el profesor como la prueba de evaluación final para superar la asignatura.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas	10%
Pruebas de respuesta corta	10%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	20%
Pruebas objetivas	20%
Trabajos y proyectos	40%