Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA

M216 - Nuevos Modelos de Dirección de Personas

Máster Universitario en Dirección de Empresas (MBA)
Obligatoria. Curso 1

Curso Académico 2021-2022

1. DATOS IDENTIFICATIVOS

Título/s	Máster Universitario en Dirección de Empresas (MBA)			Tipología y Curso	Obligatoria. Curso 1
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales				
Módulo / materia	ASIGNATURAS OBLIGATORIAS DIRECCIÓN DE EMPRESAS				
Código y denominación	M216 - Nuevos Modelos de Dirección de Personas				
Créditos ECTS	2,5	Cuatrimestre		Cuatrimestral (2)	
Web					
Idioma de impartición	Español	English friendly	No	Forma de impartición	Presencial

Departamento	DPTO. ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Profesor responsable	ANTONIO MARTIN HERNANDEZ
E-mail	antonio.martin@unican.es
Número despacho	Edificio de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Planta: + 2. DESPACHO (E223)
Otros profesores	MARIA DOLORES ODRIOZOLA ZAMANILLO JOSE RAMON CASTILLO GORRIONERO

2. CONOCIMIENTOS PREVIOS

Conocimiento del mundo de la empresa y organizaciones en cuanto a lo que se refiere a personas. Muy conveniente conocimientos, al menos introductorios, en prácticas de recursos humanos.

3. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS TRABAJADAS

Competencias Genéricas
Comunicación oral y escrita. Consiste en la aptitud para saber transmitir eficazmente a la audiencia lo que se desea. El estudiante deberá ser capaz de elaborar y redactar informes empresariales, además de adquirir cualidades para conseguir una exposición oral adecuada.
Capacidad de organización y planificación. Consiste en adquirir aptitudes para observar, evaluar y plantear propuestas para establecer pautas de organización y planificar actuaciones futuras de acuerdo con unos criterios preestablecidos.
Capacidad para resolución de problemas de empresa. Se entiende por tal, la identificación, análisis y definición de los elementos significativos que constituyen un problema o aspecto a mejorar para resolverlo con criterio y de forma efectiva.
Competencias Específicas
Capacidad para gestionar la política de RRHH de una empresa. Habilidad para conocer y aplicar en la empresa diferentes herramientas y técnicas para la gestión de RRHH
Competencias Básicas
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

3.1 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- 1. Adquirir destrezas para realizar un diagnóstico organizativo en las empresas por lo que a dirección de personas se refiere.
2. Saber diseñar políticas de incorporación de personal
3. Saber medir y adoptar medidas para mejorar el clima laboral
4. Saber diseñar políticas retributivas eficaces para captar y retener talento humano. Crear plantillas para Evaluación del desempeño y planes de carrera profesionales.

4. OBJETIVOS

1. Adquirir destrezas para realizar un diagnóstico organizativo en las empresas por lo que a dirección de personas se refiere.
2. Saber diseñar políticas de incorporación de personal
3. Saber medir y adoptar medidas para mejorar el clima laboral
4. Saber diseñar políticas retributivas eficaces para captar y retener talento humano. Crear plantillas para Evaluación del desempeño y planes de carrera profesionales.

5. MODALIDADES ORGANIZATIVAS Y MÉTODOS DOCENTES	
ACTIVIDADES	HORAS DE LA ASIGNATURA
ACTIVIDADES PRESENCIALES	
HORAS DE CLASE (A)	
- Teoría (TE)	5
- Prácticas en Aula (PA)	15
- Prácticas de Laboratorio Experimental(PLE)	
- Prácticas de Laboratorio en Ordenador (PLO)	
- Prácticas Clínicas (CL)	
Subtotal horas de clase	20
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO (B)	
- Tutorías (TU)	6
- Evaluación (EV)	3
Subtotal actividades de seguimiento	9
Total actividades presenciales (A+B)	29
ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	
Trabajo en grupo (TG)	25,5
Trabajo autónomo (TA)	8
Tutorías No Presenciales (TU-NP)	
Evaluación No Presencial (EV-NP)	
Total actividades no presenciales	33,5
HORAS TOTALES	62,5

6. ORGANIZACIÓN DOCENTE

CONTENIDOS		TE	PA	PLE	PLO	CL	TU	EV	TG	TA	TU-NP	EV-NP	Semana
1	ANALISIS ORGANIZATIVO DE EMPRESA, ORGANIGRAMA Y PUESTOS.	1,00	4,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,50	7,00	2,00	0,00	0,00	1
2	ANALISIS DE CLIMA LABORAL	1,00	4,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	6,00	2,00	0,00	0,00	2
3	EVALUACION DESEMPEÑO, PLANES DE CARRERA Y OTRAS PRACTICAS EN RECURSOS HUMANOS	1,00	4,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	6,00	2,00	0,00	0,00	3
4	POLITICA DE COMPENSANCIONES	2,00	3,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	6,50	2,00	0,00	0,00	4
TOTAL DE HORAS		5,00	15,00	0,00	0,00	0,00	6,00	3,00	25,50	8,00	0,00	0,00	

Esta organización tiene carácter orientativo.

Ante la situación incierta de que las medidas de distanciamiento social establecidas por las autoridades sanitarias no permitan desarrollar alguna actividad docente de forma presencial en el aula para todos los estudiantes matriculados, se adoptará una modalidad mixta de docencia que combine esta docencia presencial en el aula con docencia a distancia. De la misma manera , la tutorización podrá ser sustituida por tutorización a distancia utilizando medios telemáticos.

TE	Horas de teoría
PA	Horas de prácticas en aula
PLE	Horas de prácticas de laboratorio experimental
PLO	Horas de prácticas de laboratorio en ordenador
CL	Horas de prácticas clínicas
TU	Horas de tutoría
EV	Horas de evaluación
TG	Horas de trabajo en grupo
TA	Horas de trabajo autónomo
TU-NP	Tutorías No Presenciales
EV-NP	Evaluación No Presencial

7. MÉTODOS DE LA EVALUACIÓN

Descripción	Tipología	Eval. Final	Recuper.	%
TRABAJOS EN GRUPO	Trabajo	No	Sí	30,00

Calif. mínima	0,00
Duración	CONTINUA
Fecha realización	CONTINUA ANTES DE LA FECHA DE EXAMEN INDIVIDUAL
Condiciones recuperación	Conjuntamente con el examen de recuperación del examen final
Observaciones	Exposiciones orales grupales, trabajo sobre gestión de personas grupal

TRABAJO INDIVIDUAL	Trabajo	No	No	10,00

Calif. mínima	0,00
Duración	CONTINUA
Fecha realización	CONTINUA
Condiciones recuperación	
Observaciones	Exposición oral, trabajo e informes escritos. Las actividades evaluables que no son recuperables se justifican por el hecho de tratarse de ejercicios y actividades que se desarrollan continuamente en el aula y que no pueden repetirse.

EXAMEN FINAL	Examen escrito	No	Sí	60,00

Calif. mínima	3,50
Duración	HASTA 3 HORAS
Fecha realización	ULTIMA SEMANA
Condiciones recuperación	Otro examen
Observaciones	Puede llevar aparejado una presentación tanto individual como grupal.

TOTAL	100,00

Observaciones

Las actividades evaluables que no son recuperables se justifican por el hecho de tratarse de ejercicios y actividades que se desarrollan continuamente en el aula y que no pueden repetirse.
Cualquier actividad evaluable podría, si fuera necesario, ser evaluada de forma telemática.

Criterios de evaluación para estudiantes a tiempo parcial

La evaluación de los estudiantes que acrediten tiempo parcial se llevará a cabo mediante una prueba única que consistirá solamente en el examen final con una ponderación del 100%.

8. BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES DIDÁCTICOS

BÁSICA

? DELGADO, M.I., GOMEZ, L., ROMERO, A.M. Y VAZQUEZ E. (2006): Gestión de Recursos Humanos. Del análisis teórico a la solución práctica. Madrid. Educación Pearson.
? DOLAN, S.L., VALLE CABRERA, R., JACKSON S.E. Y SCHULER, R.S. (2003): La Gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. McGraw-Hill. Madrid.
? FERNÁNDEZ LOPEZ, J. (2006): Gestión por competencias. Madridumanos. Thomson, Madrid
? VALERO MATAS, J., FERNÁNDEZ ACEBO, J. y MATEO RODRÍGUEZ, M. (2002): Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Pirámide. Madrid.
? VALERO MATAS, J., LAMOCA, M., MARTÍN HDEZ., A. (2005): Recursos Humanos. Tecnos.Madrid.

Complementaria

? ALBIZU GALLASTEGI, E. (2004): "Reingeniería y cambio organizativo: teoría y práctica" Prentice may, Madrid.
? BOHLANDER G., SHERMAN A., SNELL S.: "Administración de Recursos Humanos"2003
? BOHLANDER, G., SHERMAN, A. y SNELL, S. N (2002): Administración de Recursos Humanos. Thomson. Madrid.
? BOHLANDER, G., SHERMAN, A. y SNELL, S. N (2002): Administración de Recursos Humanos. Thomson. Madrid.
? BUENO CAMPOS, E. (2000): La Gestión de Conocimiento en la Nueva Economía, en Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual, Euroforum Escorial.
? BUENO, E. Y MORCILLO, P. (1990): La dirección eficiente, Madrid. Pirámide.
? BYARS, LL. y LESLY, W.R. (1996). Gestión de recursos humanos, Irwin, Madrid.
? CABALLERO QUINTANA, A.C. (2001): Las 4 Cs. De la Gestión del conocimiento: Comunicación, cultura, conocimiento y Capital Intelectual , Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros, junio 2001, nº 219.
? CALLE DURAN, M.C. (2004): Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación, Madrid.
? CLAVER CORTES, E., GASCO GASCO, J.L. y LLOPIS TAVERNER, J. (1995): Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo. Civitas, Madrid.
? COLOM, A.; SARRAMONA, J. Y VÁZQUEZ, G. (1994): Estrategias de formación en la
? CUBEIRO, J.C. (2005): En un lugar del talento. La sensación de fluidez III. Pearson Prentice Hall, Madrid.
? DOWLING, P.J. y SHULER, R.S. (1990): International dimensions of human resource management, Boston: KWS-KENT.
? FAUST, B. (2004): "Un CV más convincente: aprende a elaborar tu CV", Pearson, Madrid.
? FERNANDEZ AGUADO, J. (1999): Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Pirámide. Madrid.
? FERNANDEZ CAVEDA, A. (1995): Manual del Director de Recursos Humanos, CISS Gestión, Bilbao.
? FERNANDEZ CAVEDA, A. (1995): Manual del Director de Recursos Humanos, CISS gestión, Bilbao.
? FRENCH, W.L. (1983): Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos. México. Limusa
? GASALLA DAPENA, J.J. (1993): La nueva dirección de personas: marco paradógico del talento directivo, Pirámide, Madrid.
? GOMEZ MEJÍA, L .R. , BALKIN, D.B. Y CARDY R. (2001) Gestión de Recursos Humanos, Prentice Hall, Madrid.
? HAYES, N. (2003): Dirección de equipos de trabajo. Una estrategia para el éxito. Thomson. Madrid.
? MARTIN, A. (1995). "Empresas de Trabajo Temporal y Flexibilizacion de plantillas", IX Congreso Nacional y V Congreso Hispano Francés de la Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa, pps. 841-856.
? MARTIN, HERNANDEZ, A. (1994): "Flexibilidad laboral y planificación de personal", Anales de la Facultad de Ciencias Empresariales, Santander.
? MARTINEZ OCHOA, L. (2002): "Gestión de conocimiento e intangible: impacto en contabilidad y mercado de capitales" Eunsa, Pamplona.
? MATHIS, R.L. y JACKSON, J.H. (2003): Fundamentos de Administración de Recursos Humanos . Thomson. Madrid.
? MELLO, J.A. (2002). Strategic human resource management. Thomson Learning, Cincinnati, Ohio.
? PUCHOL, L. (1993): Dirección y gestión de recursos humanos; ESIC, Madrid.
? REIG, E., FERNANDEZ J. y JAULI, I.E. (2003): Los Recursos Humanos. En las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje. Thomson. Madrid.
? RODRIGUEZ VALENCIA, J. (2003): Administración moderna de personal. Fundamentos. 5º edición. Thomson. Madrid.
? RODRIGUEZ VALENCIA, J. (2003): Administración moderna de personal. Relaciones Laborales. 2ª edición. Thomson. Madrid.
? ROSENFIELD, P., GIACALONE, R.A. y RIORDAN, C. A. (2003): La imagen personal enla empresa. Cómo crear y mejorar tu reputación en el ámbito laboral. Thomson. Madrid.
? SASTRE CASTILLO, M.A. y AGUILAR PASTOR, E.M. (2003): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill Interamericana, Madrid.
? SASTRE CASTILLO, M.A. y AGUILAR PASTOR, E.M. (2003): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill Interamericana, Madrid.
? VAZQUEZ BURGUETE, J.L. , PLACER GALAN, J.L. , MARTIN HERNANDEZ, A. Y otros (1996): Nuevas tendencias y relaciones en los mercados laborales: alternativas de trabajo para el año 2000, Universidad de León.
? WILLIAM, R.S. (2003): Rendimiento del personal: Diseño, implantación y gestión. Thomson. Madrid.

9. SOFTWARE

PROGRAMA / APLICACIÓN	CENTRO	PLANTA	SALA	HORARIO

10. COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS

- ☐ Comprensión escrita
- ☐ Comprensión oral
- ☐ Expresión escrita
- ☐ Expresión oral
- ☐ Asignatura íntegramente desarrollada en inglés

Observaciones