

<p><b>Denominación de la MATERIA</b></p> <p><b>2.4. GESTIÓN DE PERSONAS</b></p>	<p><b>Créditos ECTS</b></p> <p><b>10 ECTS (250 horas), OBLIGATORIA.</b></p>
<p><b>Duración, formato y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b></p> <p>Esta materia se impartirá a lo largo del segundo curso de la titulación.</p>	
<p><b>Requisitos previos</b></p> <p>Recomendable tener conocimientos de lenguaje de programación “R”.</p>	
<p><b>Idiomas</b></p> <p>Euskera/Castellano</p>	
<p><b>Competencias Básicas</b></p> <p><b>CB1.</b> Que los estudiantes demuestren poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.</p> <p><b>CB3.</b> Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.</p> <p><b>Competencias Transversales</b></p> <p><b>CT03 - CRÍTICA Y ANALÍTICA.-</b> Capacidad de identificar, analizar y evaluar situaciones, ideas e información con el fin de formular respuestas a problemas, utilizando la lógica y el razonamiento para identificar las fortalezas y debilidades de las soluciones o enfoques posibles.</p> <p><b>Competencias Generales / Personales:</b></p> <p>CG2 Analiza de manera lógica y desde distintas vertientes y disciplinas, los retos complejos a los que se tiene que enfrentar proponiendo soluciones creativas.</p> <p>CG4 Es capaz de guiar y motivar a las personas de su equipo para alcanzar un objetivo común</p> <p><b>Competencias Específicas / Profesionales:</b></p> <p>CE3 Conoce y aplica las herramientas, procesos y metodologías para la organización, gestión de personas y del talento de las organizaciones (atraer, mantener, cohesión y compromiso del talento)</p> <p>CE7 Conoce y aplica herramientas y procesos para tomar decisiones basadas en datos</p> <p>CE10 Autoconocimiento - Construye y aplica estrategias de aprendizaje para el crecimiento personal y profesional</p>	
<p><b>Resultados de aprendizaje</b></p> <p>RA2_2 Fundamenta el análisis de un problema/reto complejo aplicando el método científico de análisis adecuado a cada situación.</p> <p>RA4_1 Se esfuerza en practicar el liderazgo del equipo desde la escucha activa, la empatía, la gestión de las emociones, y el impulso del protagonismo de todas las personas.</p> <p>RA10_2 Comprende y entiende herramientas, procesos y metodologías para para la gestión de personas en las organizaciones</p> <p>RA14_2 Comprende y entiende herramientas y procesos para sacar partido de los datos</p> <p>RA17_3 Se adapta a diferentes situaciones del equipo contribuyendo al aprendizaje en y del equipo.</p>	

## **Breve resumen de contenidos**

### **Gestión de personas- Talento**

#### **Administración y Relaciones laborales: (Izaskun)**

#### **Contextualización de Gestión de Personas:**

Contexto socio-económico y mercado laboral, y cómo este influye en la gestión de personas y en su evolución.

#### **Planificación Estratégica de Personas:**

Etapas de la planificación y cómo la estrategia impacta en los demás procesos de gestión de personas.

#### **Atracción, Reclutamiento, Selección y Onboarding:**

Estrategias de atracción del talento, diferentes formas de llevar a cabo procesos de selección y cómo realizar un Plan de Acogida

#### **Formación, Aprendizaje y Desarrollo:**

El proceso de creación de un Plan de Formación, modelos y metodologías relacionadas con la formación y el aprendizaje, y finalmente, cómo todo esto impacta en el proceso de desarrollo de las personas en la organización.

#### **Sistema de Evaluación del Desempeño:**

Evaluación por competencias y evaluación por objetivos, Conversación de desarrollo para la generación de Planes de Desarrollo Individuales, y la evaluación del potencial.

#### **Desvinculación y Salida:**

Diferentes razones por las que una persona sale de una organización, cómo realizar el acompañamiento en esta última fase, y la importancia de gestionar este proceso en la gestión de personas.

#### **Procesos Transversales:**

Comunicación interna, Feedback, Ley Orgánica de Protección de Datos, Riesgos Psicosociales, Gestión de la Diversidad.

#### **Talent Analytics:**

El análisis de datos internos de la organización y el impacto que tiene en la gestión de personas mediante un caso práctico (Analizar los datos de la Encuesta de Cultura, y el impacto que tiene sobre los siguientes resultados: Satisfacción, Compromiso y Confianza).

### ***Actividades formativas – Herramientas – Metodologías – Herramientas informáticas (incluir horas / % dedicación)***

**Dinámicas colaborativas con Miro a través de trabajo en equipo. (7horas)**

**Casos Prácticos Individuales y Grupales. (42horas)**

**Lecturas Individuales y posterior puesta en común por equipos. (7horas)**

**Kahoot en equipo. (3horas)**

**Role Play por parejas. (2horas)**

**Ponencias de Profesionales Externos. (8horas)**

**Grabación de Videos en equipos. (2horas)**

**Visioning a través de trabajo colaborativo. (1,5horas)**

**Presentaciones en equipo. (5horas)**

**Sistema de evaluación**

Todas las materias se evaluarán mediante el sistema de evaluación continua a través de la cual se proporciona una información constante, tanto al profesorado como al alumnado del proceso de aprendizaje a lo largo del periodo académico. A modo indicativo los criterios que regirán el sistema de evaluación del grado son los siguientes:

- Aquellas actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y en las que predomine el estudio individual se podrán evaluar con pruebas orales y/o escritas que corresponderán como máximo al 40% de la nota final.

- Por su parte, aquellas acciones formativas dirigidas a la adquisición de las competencias prácticas de las asignaturas se evaluarán a través de la realización de diferentes actividades (trabajos, casos, resolución de retos, etc.) correspondiendo como mínimo a un 60% de la nota final.

**Bibliografía**

Alles, M. (2005). Gestión por competencias, el diccionario.(2 ed.) Argentina. Editorial Granital. obtenido el 25/10/2020

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=competencias&ots=HW\\_D8YHKeH&sig=K1nybOCxx\\_C8AktPPJwaPGSAEMY#v=onepage&q=competencias&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=competencias&ots=HW_D8YHKeH&sig=K1nybOCxx_C8AktPPJwaPGSAEMY#v=onepage&q=competencias&f=false)

Betancor, L. (2015). 10 diferencias en la gestión de Recursos Humanos hace 20 años y hoy #infografía. (online) MHP Servicios de control. <http://www.mhp.es/blogpost/26/10-diferencias-en-la-gestion-de-Recursos-Humanos-hace-20-anos-y-hoy-infografia> [Consultado: 09/2018].

Capital Humano (diciembre de 2017). Evaluación del desempeño y la retribución variable ¿Las dos caras de una misma moneda? Capital Humano. Recuperado de:  
<https://factorhuma.org/attachments/article/13333/c501-relacion-entre-retribucion-y-desempeno.pdf>

Carreño, C. (2012) La desvinculación como proceso natural de gestión de RR.HH., *Capital Humano*, Nº262,

Coindreau. R. (16 de abril de 2018). Evaluaciones 9 box. Integratec. Recuperado de:  
<https://www.integratec.com/blog/evaluaciones-9-box.html>

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.

De la Calle Durán, M<sup>a</sup>. C. & Ortiz de Urbina Criado, M. (2014). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación, Madrid.

De la Espriella, A. M. (2016) 4 objetivos indispensables del Departamento de Recursos Humanos. (online) acsendo.blog. <http://blog.acsendo.com/4-objetivos-indispensables-departamento-recursos-humanos/> [Consultado: 10/2020].

Dolan, S.L.; Valle, R.; Jackson, S.E y Schuler, R.S. La gestión de los recursos humanos, Preparando profesionales para el siglo XXI. Mcgrawhill, 2003.

- Dolan, S.L.; Valle, R.; López, A. La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawhill, 2014.
- Expertos digitales (2013), Trabajo del futuro. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=tpwMMYTqBc8/> (consultado el 22/09/2020)
- Garzón, M.A. (2018). Gestión de la diversidad en las organizaciones, *ide@s conciteg*, 13(188), 5-19
- Gómez-Mejía, L; Balkin, D . y Cardy. R . Gestión de recursos humanos. Prentice hall, 2008.
- Gracia Infante, AM; Marco Plou, M; Morón Fernández, S; RIsquez Navarro, A (2019). La Gestión de los Recursos Humanos en Netflix. N.D. Editorial Pearson. (Consultado: 22/09/2020), Recuperado de: <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/material/casos%20generales/CGC22.pdf>
- Grau, J, (2 de enero de 2019). Cómo utilizar el feedback para mejorar el rendimiento y la motivación de tus empleados. Guía completa. Zeppelean. Recuperado de: <https://zeppelean.io/es/blog/como-utilizar-el-feedback-para-mejorar-el-rendimiento-y-la-motivacion-de-tus-empleados-guia-completa/>
- HuntersAmericas (n.d.) Diferencias entre Headhunting y Atracción de Talento. [http://www.hghunters.com/blog/125-diferencias-entre-headhunting-y-atraccion-de-talento#:~:text=La%20atracci%C3%B3n%20de%20talento%20es,empleado%20que%20se%20pretende%20contratar.Obtenido el 28/09/2020](http://www.hghunters.com/blog/125-diferencias-entre-headhunting-y-atraccion-de-talento#:~:text=La%20atracci%C3%B3n%20de%20talento%20es,empleado%20que%20se%20pretende%20contratar.Obtenido%20el%2028/09/2020)
- Jaimes, M. y Pulido, C. (2014). Una Herramienta para el Desarrollo Gerencial: Plan de desarrollo individual para el fortalecimiento de Competencias Gerenciales. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3396/Gu%c3%ada%20Competencias%20Gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Neurona (2019), El líder de RRHH en el entorno digital con Nerea Burgoa. (Youtube). <https://laneurona.com/video/el-lider-rrhh-entorno-digital/> [Consultado: 22/09/2020].
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Londoño-Patiño, J. y Acevedo-Álvarez, C. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje, *Revista CEA*, N°4 Vol.7, pp. 103-118. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3519477](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519477)
- López, P. (18 de octubre de 2013). Presente y futuro de la gestión por competencias en las administraciones públicas. Foro institucional de calidad del sector público De Les Illes Balears .Recuperado de: [https://sequa.uib.cat/digitalAssets/250/250861\\_ajuntament.pdf](https://sequa.uib.cat/digitalAssets/250/250861_ajuntament.pdf)
- Lukkap (2020) Procesos de offboarding: los cinco pasos clave para una adecuada desvinculación laboral, *Lukkap*, recuperado de: <https://www.lukkap.com/wp-content/uploads/2020/07/Procesos-de-offboarding-los-cinco-pasos-clave-para-una-adecuada-descinvoluci%C3%B3n-laboral.pdf>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT). Pirámide. Madrid.
- Martínez C.(2020).Un nuevo marco regulador para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. En A.M. Fernández (Presidencia) Avances en materia de igualdad en las empresas. Nueva normativa y Experiencias. Emakunde. Llevado a cabo en Bilbao, País Vasco.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2018) Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las empresas. elministerio. Recuperado de:  
[http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia\\_teletrabajo\\_sector\\_privado.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf)
- Morales, A; Ariza, J.A y Morales, E. Gestión integrada de personas, una perspectiva de organización. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. 2000.
- Moreno, S. (2018 Onboarding: enamora a tus nuevos empleados con la mejor bienvenida, *Glocalthinking*, Recuperado de: <https://www.glocalthinking.com/onboarding-enamora-a-tus-nuevos-empleados-con-la-mejor-bienvenida>
- N.D. (16 de junio de 2017). ¿Sirve realmente la evaluación de desempeño? Las cuatro miradas de la gestión empresarial. Recuperado de: <https://4miradas.com/blog/2017/06/16/sirve-realmente-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Pin, J.R., García, P., Gallifa, A. (2007): Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades, y buenas prácticas, IESE-Universidad de Navarra. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-95.pdf>
- Ponce, P., & del Valle, P. N. (2010). AREA DE RRHH “Lo mejor de las Instituciones está en su gente”. Universidad Nacional de Santiago del Estero. República Argentina
- Porret Gelabert, M.; Gestión de personas (6ª ed.); ESIC; 2006-2016
- Randstad (2016), 7 claves para atraer el talento en una empresa, <https://www.randstad.es/tendencias360/7-formas-de-atraer-el-talento-en-una-empresa/> (Consultado: el 22/09/2020)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
- Redacción (23 de julio de 2016). Las siete reglas de oro para dar y recibir feedback. Forbes. Recuperado de: <https://forbes.es/empresas/4037/las-siete-reglas-de-oro-para-dar-y-recibir-feedback/>
- Robotics (2020) Guía práctica sobre Teletrabajo, Visual Time. Recuperado de: <https://www.robotics.es/teletrabajo-guia-practica-sobre-la-nueva-legislacion/>
- Torres, R. (2018) Onboarding Process ¿Qué es y para qué sirve?, Recuperado de: <https://fococonsultores.es/onboarding-process-que-es-y-para-que-sirve/> (Consultado: 20/09/2020)
- Torrijos, C. (5 de abril de 2017) Cómo transmitir feedback negativo: aprende a ser un buen líder. Prisma. Recuperado de <https://beprisma.com/aprende-transmitir-feedback-negativo/>
- UGT (2020) Guía breve: Edad de jubilación. Régimen General (tipos de jubilación), Recuperado de: [http://www.jubiladosugt.org/wp-content/uploads/2020/12/tipos\\_de\\_jubilacion\\_rgss\\_ugt\\_122020.pdf](http://www.jubiladosugt.org/wp-content/uploads/2020/12/tipos_de_jubilacion_rgss_ugt_122020.pdf)