

# Guía Docente

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Master Universitario en Administración y Dirección de Empresas. MBA		
Rama de Conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas		
Facultad/Escuela:	Ciencias Económicas y Empresariales		
Asignatura:	Desarrollo de Personas		
Tipo:	Obligatoria	Créditos ECTS:	7
Curso:	1	Código:	8065
Periodo docente:	Primer-Segundo semestre		
Materia:	Desarrollo de las Personas en la Organización Empresarial		
Módulo:	Entorno y Desarrollo de las Personas y de la Organización Empresarial		
Tipo de enseñanza:	Presencial		
Idioma:	Castellano		
Total de horas de dedicación del alumno:	175		

Equipo Docente	Correo Electrónico
José María Peláez Marqués	jm.pelaez@ufv.es
Isolino Pazos Villas	i.pazos@ufv.es
Maria Jane Rodriguez del Tronco	j.rtronco.prof@ufv.es

## DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Actualmente estamos evolucionando hacia un mercado global, único, sin fronteras. Un mercado donde los potenciales consumidores tendrán tantas opciones a su alcance como ellos deseen imaginar.

En ese mercado global, la competencia será feroz y asistiremos tanto la fusión y desintegración de compañías tradicionales de reconocido prestigio como al nacimiento de jóvenes empresas que en un breve periodo jugarán

un papel determinante en esta nueva era económica.

¿Qué factor determinará que una empresa sobreviva, se desarrolle, domine el mercado o desaparezca?

La capacidad de las personas que integran dicha organización. Ellas serán las responsables de producir nuevas ideas, de mejorar la eficiencia de las organizaciones, de crear la atmósfera y la cultura adecuada para que una empresa de éxito sea creada, se desarrolle y pueda progresar en ese entorno global sin fronteras ni protecciones legales.

Ahora, más que nunca, son las personas las que determinan el éxito o el fracaso de las organizaciones a las que pertenecen.

El área de Recursos Humanos tiene una responsabilidad crítica en la estrategia de la empresa. Como departamento plenamente orientado al servicio sus principales funciones son:

1. Apoyar a la Dirección en el ejercicio de sus funciones (Estratégica, Ejecutiva y de Liderazgo).
2. Optimizar el compromiso de los colaboradores con la Misión de la empresa actuando con sus políticas y a través de los mandos intermedios sobre las principales motivaciones.

En esta asignatura se definen con detalle las principales responsabilidades de la Dirección de Recursos Humanos describiendo su relación con la Dirección General en la definición de la Misión, Visión y Valores de la empresa y con todas las áreas a través de planes estratégicos de comunicación interna y compensación.

## OBJETIVO

Que los estudiantes sean capaces de entender la empresa como una comunidad de personas y asuman su responsabilidad como gestores de personas que orienten su trabajo a la generación de valor para los stakeholders y la sociedad manteniendo en cada una de sus decisiones el respeto a la dignidad de la persona humana.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

Aunque no de modo obligatorio si que es recomendable que los alumnos tengan unos conocimientos básicos de:

1. Organización empresarial. (Departamentos, funciones, indicadores...)
2. Ética empresarial (valores, cultura de empresa).
3. Motivaciones humanas (pirámide de maslow o planteamientos similares).
4. Comunicación oral y escrita.
5. Programa Excell (para la sesión dedicada a compensación y beneficios)

## CONTENIDOS

1- Introducción. Emprendimiento personal o gran empresa.

- Emprendimiento . Retos y requisitos del emprendedor.
- La gran empresa desde el punto de vista de la Dirección General.
- Contribución de la persona y del área de Recursos Humanos a ambos modelos.

2- La Dirección de RRHH como socio estratégico de la Dirección General:

- Contribución del área de RRHH al Comité de Dirección.
- Funciones de la Dirección
- Misión de la empresa y compromiso de los colaboradores.
- Principales políticas de RRHH y su integración en su Plan Estratégico.
- Introducción a la gestión de personas basada en la motivación y el compromiso.

3- Empresa centrada en la persona. Responsabilidad Social y Estrategia empresarial:

- Principales modelos de responsabilidad social.
- Empresa Centrada en la Persona. Generación de bien común y respeto a la dignidad humana.
- Impacto de la RSC en la estrategia de cada una de las áreas de la empresa.
- Caso real de éxito.

4- De los Valores de la persona a los Valores de empresa.

- Concepto de Valor.
- Los Valores y la persona.
- La Empresa como Comunidad de Valores personales. Coherencia entre la empresa y sus miembros.

#### 5- Comunicación interna.

- El área de Comunicación dentro de la Estrategia de Empresa.
- Elementos de la Comunicación.
- Objetivos de la Comunicación.
- Comunicación y Compromiso de los colaboradores.
- Introducción a los elementos de un Plan de Comunicación.

#### 6- Marca y Misión personal.

- La marca personal como fuente de riqueza: la diferenciación y el atractivo
- Elementos de la marca personal: quién soy, qué quiero comunicar, con quién quiero relacionarme, cómo aumentar mi visibilidad...
- Utilización de tecnologías digitales en el desarrollo de la marca personal: redes sociales profesionales y personales.
- Ejemplos y mejores prácticas de marca personal.
- Riesgos y coherencia personal-profesional.

#### 7- Innovación y RRHH:

- Impacto de la revolución digital en la función de RRHH.
- Puestos que desaparecen y puestos que nacen.
- El autoempleo frente al emprendamiento o el trabajo por cuenta ajena.

#### 8- Sistemas de Reconocimiento.

- El Reconocimiento como factor de motivación.
- Principales elementos de un plan de compensación.
- Impacto de los sistemas de retribución sobre las motivaciones.
- Proceso de decisión y comunicación de un plan de Revisión Salarial.

## ACTIVIDADES FORMATIVAS

Entre las técnicas empleadas en esta asignatura para el logro de nuestros propósitos de enseñanza encontramos:

- 1- Lección expositiva.
- 2- Debates y dinámicas de grupo.
- 3- Role Play.
- 4- Análisis de casos prácticos de actualidad.
- 5- Trabajos individuales.
- 6- Trabajos de grupo.
- 7- Lecturas especializadas.
- 8- Tutorías Individuales con los alumnos que lo estimen oportuno. Se facilitarán los datos de contacto de todos los profesores.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
58 horas	117 horas
Clases Presenciales. Introducción de conceptos teóricos y ejemplos reales. 48h Dinámicas de Grupo. Resolución de casos y ejercicios role play. 10h	Trabajos Individuales 67h Trabajos de Equipo 50h

## COMPETENCIAS

### Competencias básicas

Poseer las habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

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 estudios.

Integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Saber comunicar conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

### Competencias generales

Mostrar conocimientos avanzados sobre organización y administración de empresas y las capacidades y destrezas para poder gobernarla con eficacia.

Aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades para gestionar con eficiencia los recursos y capacidades de la organización empresarial en sus diferentes ámbitos funcionales, temporales y geográficos.

### Competencias específicas

Diseñar la estructura óptima de los equipos de ventas en función de la consecución de los objetivos de la organización empresarial.

Integrar la responsabilidad social dentro de la organización empresarial y de su estrategia de negocio.

Integrar los diferentes modelos sociales, empresariales y de mercado existentes para definir estrategias eficientes que sean coherentes con la misión, visión y objetivos de la organización empresarial.

Utilizar las herramientas de gestión de proyectos en el seguimiento y control de las actividades de la organización empresarial.

Aplicar las herramientas de dirección y gestión de personas en la organización empresarial acordes con la visión estratégica de la empresa.

Ser capaz de construir el liderazgo personal en la empresa como principio de gestión integral de la organización empresarial.

Desarrollar habilidades para el potenciamiento de destrezas de las personas de cara a la gestión de su carrera profesional en la organización.

Gestionar conflictos organizacionales mediante negociación efectiva.

Diseñar la comunicación efectiva de un plan de negocio conjugando información tanto económica como organizativa.

Integrar los principios de comunicación interpersonal multicultural en el plan de negocio.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Atrae y fideliza a los mejores empleados en función de sus valores, competencias y habilidades.

Diseña un plan estratégico de gestión del capital humano de una organización

Gestiona equipos de trabajo que contribuyan a generar valor para los stakeholders.

Evalúa el desempeño, los valores y las competencias de los empleados de una organización.

Alinea las necesidades de la organización con los objetivos de sus empleados.

Saca el máximo partido de las sistemas informáticos aplicados a la gestión de personas.

Se conoce a sí mismo para poner al servicio del otro sus valores personales.

Utiliza metodologías propias del Coaching para la gestión de personas.

Utiliza metodologías propias del mentoring para la gestión de personas.

Asigna salarios fijos y variables a cada puesto en función del valor generado por el puesto y el desempeño de las personas.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La evaluación se orientará a comprobar los resultados de aprendizaje que el alumno logra en el proceso de enseñanza. Esta comprobación de conocimientos se realizará no solo desde un punto de vista teórico, sino que se hará especial hincapié en la demostración práctica de que se han interiorizado los conocimientos expuestos en clase.

1. Evaluación individual por asignatura (55%): Será de tipo presencial. En función de la asignatura, consistirá en la realización de un examen, unos ejercicios, un trabajo, un multiplechoice o una combinación de varias de estas pruebas. El examen será de carácter presencial y se realizará el día establecido en la programación docente. Para superar la asignatura deberá obtenerse una nota mínima de 5.

2. Evaluación trabajo en grupo (30%): El trabajo grupal puede consistir en el uso de un simulador, en la resolución de un caso, en la realización de un taller o en un conjunto de algunos de los puntos anteriores. Los trabajos grupales podrán estar vinculados transversalmente a varias asignaturas.

Para superar la asignatura deberá obtenerse una nota mínima de 5 en trabajo en grupo.

3. Evaluación continua (15%): Sólo se realizará un sistema de evaluación continua para aquellos alumnos que asistan al 80% de las clases y hayan tenido una actitud positiva y un comportamiento adecuado. La evaluación continua se basará en la participación activa e inteligente, en la preparación previa de los trabajos y en la actitud en clase.

No se repetirán las pruebas si el alumno no asiste al día fijado al efecto. Excepcionalmente la Dirección académica, si el alumno hubiera comunicado la imposibilidad de realizar la prueba durante el tiempo señalado ordinariamente para su realización, y la Dirección estima que son circunstancias o razones de fuerza mayor, podrá habilitar otro día para la realización del mismo.

Cuando se suspenda alguna asignatura, en convocatoria ordinaria, se tendrá derecho a la convocatoria extraordinaria. Para evaluar la convocatoria extraordinaria se tendrá en cuenta exclusivamente el examen de dicha convocatoria, siendo necesario obtener un mínimo de 5 para superar la asignatura.

---

### CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Para evaluar la convocatoria extraordinaria se tendrá en cuenta exclusivamente el examen de dicha convocatoria, siendo necesario obtener un mínimo de 5 para superar la asignatura.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Básica

APRENDIENDO DE LOS MEJORES (EN PAPEL)  
FRANCISCO ALCAIDE HERNANDEZ , ALIENTA, 2013

ISBN: 9788415678014

Coaching Dialógico (acción empresarial) Tapa blanda – 27 sep 2013 de Susana Alonso Pérez (Autor)  
ISBN-10: 8483568241

Cultures and Organizations: Software of the Mind  
Editor: McGraw-Hill Education; Edición: 3 (1 de junio de 2010)  
ISBN-10: 0071664181  
ISBN-13: 978-0071664189

Inteligencia emocional – 14 nov 1996 - Daniel Goleman  
Editorial: KAIROS  
Lengua: CASTELLANO  
ISBN: 9788472453715

Paradigmas de liderazgo. Claves de la dirección de personas, ÁLVAREZ DE MON, S., CARDONA, P.,  
CHINCHILLA, N., PIN J.R. (2001) , Madrid: Mc Graw Hill

Primero, rompa todas las reglas. BUCKINGHAM M. y COFFMAN C. (2004) Colombia: Editorial Gestión 2000.