

## 2. PLANIFICACION DE LAS ENSEÑANZAS

### 3. Estructura de la enseñanza y descripción del plan de estudios

TIPO DE MATERIA		Nº créditos ECTS
<b>Ob</b>	<b>Obligatorias</b>	<b>42</b>
<b>Op</b>	<b>Optativas</b>	<b>0</b>
<b>PE</b>	<b>Prácticas externas (si son obligatorias)</b>	<b>0</b>
<b>TFT</b>	<b>Trabajo Fin de Título (obligatorio en Máster)</b>	<b>18</b>
<b>CRÉDITOS TOTALES</b>		<b>60</b>

Relación de módulos, materias y asignaturas del plan de estudios:

Módulo	Materia	Asignatura	ECTS	Tip o	Semestre
1	FUNDAMENTOS PSICOSOCIALES Y CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCION DE PERSONAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paradigmas y evolución de la Dirección de personas en las organizaciones.</li> <li>2. Dirección de personas y funciones directivas.</li> <li>3. Dirección de personas y motivación.</li> <li>4. Dimensión contextual y organizacional de la Dirección de Personas: Cultura y Clima Organizacional.</li> <li>5. Responsabilidad Social Corporativa y Ética empresarial.</li> </ol>	7	O	1º (del primer curso)
2	DIRECCION ESTRATEGICA EMPRESARIAL Y ROL DE LAS PERSONAS.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Dirección Estratégica Empresarial y Dirección de Personas.</li> <li>2. Alineamiento de la planificación estratégica de las personas.</li> <li>3. Enfoque internacional del gerenciamiento de las personas.</li> <li>4. Ruta y mapa del talento.</li> <li>5. Las personas y la gestión de la innovación en la empresa.</li> </ol>	7	O	1º (del primer curso)
3	HERRAMIENTAS Y SISTEMAS PARA LA DIRECCIÓN Y GESTION DEL TALENTO.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Sistema de Información de Personas/Recursos Humanos (SIP/SIRH).</li> <li>2. Cuadros de Mando del Personal. <i>e Indicadores de Gestión</i></li> <li>3. El Sistema de Gestión por Competencias y su aplicación general a la dirección Estratégica de Personas.</li> <li>4. Herramientas específicas aplicadas al área de Dirección de personas/ recursos humanos..</li> </ol>	7	O	1º (del primer curso)

		5. La Auditoria de la Dirección de Personas y control de la función de Personas/Recursos Humanos.			
4	ERGONOMIA ANALITICA EN EL DISEÑO PUESTO-PERSONA Y SISTEMAS DE RETRIBUCION.	1.La planificación de plantillas y el Análisis de Puestos de Trabajo (APT). 2.a Valoración de puestos de trabajo. 3.Sistemas de compensación y política retributiva/salarial. 4.Retribuciones de directivos. 5.La gestión y Planificación de carreras.	7	O	2º (del primer curso)
5	5 HERRAMIENTAS PARA UNA GESTIÓN EFICAZ DE LA CAPTACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO.	1. Reclutamiento. 2. Selección de Personal. 3.Centros de Evaluación/AssessmentCenter. 4. La Formación de las personas. en las organizaciones. 5. Evaluación del Desempeño de las personas.	7	O	2º (del primer curso)
6	PROCESOS BASICOS DE CONFLICTO-NEGOCIACION Y RELEVANCIA DE LA EMPRESA FAMILIAR.	1. Empresa Familiar: concepto y relevancia de la empresa familiar. 2. Profesionalización de la Empresa Familiar y Órganos de Gobierno de la EF. 3. Problemática de la Continuidad y de la Sucesión en la Empresa familiar. 4. El conflicto en las organizaciones. 5. Procesos de negociación y mediación.	7	O	1º (del segundo curso)
11	TRABAJO FIN DE TITULO	TRABAJO FIN DE TITULO	18	O	1º (del segundo curso)

Líneas de optativas ofertadas (y relación, en su caso, con especializaciones):

No procede

**Contribución de las materias al logro de las competencias del título:**

MATERIAS	CB6	CB7	CB8	CB4	CB9	CG1	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	C77	CE8	CE9	CE10	CE11	C311	CE13
Introducción al campus virtual	CB1 CB3 CB5 CE1																		
Fundamentos psicosociales y contexto organizacional de la dirección de personas.	X	X	X			X		X	X			X	X						X
Dirección estratégica empresarial y rol de las personas.	X	X	X				X				X					X			X
Herramientas y sistemas para la dirección y gestión del talento.	X	X	X					X		X	X	X				X	X	X	
Ergonomía analítica en el diseño puesto-persona y sistemas de retribución.	X	X	X	X	X	X											X		X
5Herramientas para una gestión eficaz de la captación y desarrollo del talento.		X	X	X	X				X	X					X	X	X		
Procesos básicos de conflicto-negociación y relevancia de la empresa familiar.	X			X	X	X						X	X	X	X	X	X	X	
Trabajo fin de máster	CB1 CB2 CB4 CB5 CB7 CB8 CB9 CE1 CE2 CE3																		

Organización temporal de asignaturas:

Máster en Dirección de Personas y Gestión Estratégica del Talento en la Organización. 2018/2020 Grupo 1

Director: Jorge  
Conde Viéitez

No.	Asignatura	Profesor	Inicio	Final	ECTS	Horas	Tipo	Obs	2a. Convocatoria		
									Inicio	Final	
1	Fundamentos psicosociales y contexto organizacional de la Dirección de Personas.	Jorge Conde Viéitez y Amaia Yurrebaso Macho.	31-oct-2018	4-dic-2018	7	175	Ob		12-dic-2018	18-dic-2018	
2	Dirección estratégica empresarial y rol de las personas.	David Orellana Daube.	6-feb-2019	12-mar-2019	7	175	Ob		20-mar-2019	26-mar-2019	
3	Herramientas y sistemas para la dirección y gestión del talento.	Angel Sanchez Anguita-Muñoz.	20-mar-2019	23-abr-2019	7	175	Ob		1-may-2019	7-may-2019	
4	Ergonomía analítica en el diseño puesto-persona y sistemas de retribución.	Jose Carlos Sánchez García.	1-may-2019	4-jun-2019	7	175	Ob		12-jun-2019	18-jun-2019	
5	5 Herramientas para una gestión eficaz de la captación y desarrollo del talento.	Juan Manuel Feito Trillo.	12-jun-2019	16-jul-2019	7	175	Ob		24-jul-2019	30-jul-2019	
6	Procesos básicos de conflicto-negociación y relevancia de la empresa familiar.	Alberto de la Torre García	4-sep-2019	8-oct-2019	7	175	Ob				
7	TRABAJO FIN DE MASTER		16-oct-2019	19-nov-2019	18	450	Ob		16-oct-2019	22-oct-2019	
						60	1500				

11-dic-



Máster en Dirección de Personas y Gestión Estratégica del Talento en la Organización 2018/2020 Grupo 2

Director: Jorge  
Conde Viéitez

									2a. Convocatoria	
No.	Asignatura	Profesor	Inicio	Final	ECTS	Horas	Tipo	Obs	Inicio	Final
1	Fundamentos psicosociales y contexto organizacional de la Dirección de Personas.	Jorge Conde Viéitez y Amaia Yurrebaso Macho.	15-may-2019	18-jun-2019	7	175	Ob		26-jun-2019	2-jul-2019
2	Dirección estratégica empresarial y rol de las personas.	David Orellana Daube.	26-jun-2019	30-jul-2019	7	175	Ob		4-sep-2019	10-sep-2019
3	Herramientas y sistemas para la dirección y gestión del talento.	Angel Sanchez Anguita-Muñoz.	4-sep-2019	8-oct-2019	7	175	Ob		16-oct-2019	22-oct-2019
4	Ergonomía analítica en el diseño puesto-persona y sistemas de retribución.	Jose Carlos Sánchez García	16-oct-2019	19-nov-2019	7	175	Ob		27-nov-2019	3-dic-2019
5	5 Herramientas para una gestión eficaz de la captación y desarrollo del talento.	Juan Manuel Feito Trillo.	5-feb-2020	10-mar-2020	7	175	Ob		18-mar-2020	24-mar-2020
6	Procesos básicos de conflicto-negociación y relevancia de la empresa familiar.	Alberto de la Torre García	18-mar-2020	21-abr-2020	7	175	Ob		29-abr-2020	5-may-2020
7	TRABAJO FIN DE MASTER		29-abr-2020	2-jun-2020	18	450	TFM		24-jun-2020	30-jun-2020

60	1500
----	------

**Mecanismos de coordinación docente entre asignaturas (en la organización horaria y de desarrollo y en la coherencia de objetivos) del plan de estudios:**

La Comisión Académica del Máster es la responsable de la coordinación general del título y de la actualización y diversificación de su estructura, contenidos y recursos disponibles. Esta comisión garantizará que no existan reiteraciones o lagunas en los contenidos, así como que el programa funcione correctamente.

**Prácticas externas (justificación y organización):**

No procede

**Idiomas (justificación y organización):**

Español

Tipo de enseñanza (presencial, semipresencial, a distancia) **(justificación y organización):**

**A distancia (on line)**

Actividades formativas **(justificación y organización):**

Las actividades formativas serán mediante la plataforma **campus.uonline.es**, a través de la cual se realizarán todas las actividades. El Máster en Dirección Estratégica de Personas y Gestión del Talento Empresarial tiene una duración de 14 meses incluyendo el proceso de Graduación.

Los estructurados de la siguiente forma:

-Seis Asignaturas o materias que se desarrollan en un periodo de 5 semanas de trabajo cada una, resultando un total de 30 semanas.

-La asignatura número siete, contempla la elaboración del trabajo fin de Máster. El cual está estipulado ser realizado en un tiempo de 4 semanas.

El trabajo total semanal, se considera en promedio de unas 30 a 35 horas máximo, las cuales pueden estar sujetas a una pequeña variación según las diferencias individuales del alumnado.

Sistemas de evaluación **(justificación y organización):**

La evaluación de las asignaturas, será realizada por el docente de cada materia y cursará a lo largo del desarrollo de la asignatura, mediante la realización y presentación de *lecturas, tareas y foros, tanto grupales como individuales*, y un *cuestionario de evaluación*, al finalizar cada una de las semanas de trabajo.

Dotando este sistema a cada asignatura de un eje central de contenidos, lo que obliga a una relación interna de coherencia en cuanto a la evaluación.

La evaluación del trabajo fin de Máster, será realizada por el tribunal determinado por la comisión del máster y designado a tal efecto.

Sistema de calificaciones:

Se utilizará el sistema de calificaciones vigente (RD 1125/2003) artículo 5º. Los resultados obtenidos por el alumno en cada una de las materias del plan de estudios se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa: 0-4,9: Suspenso (SS); 5,0-6,9: Aprobado (AP); 7,0-8,9: Notable (NT); 9,0-10: Sobresaliente (SB). La mención de Matrícula de Honor podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Su número no podrá exceder del 5% de los alumnos matriculados en una asignatura en el correspondiente curso académico, salvo que el número de alumnos matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola Matrícula de Honor.

Así mismo, se seguirá la Normativa sobre el sistema de calificaciones y cálculo de la nota media y de la calificación global de los expedientes académicos de los estudiantes de la USAL (Consejo Gobierno 23/junio/2011) que actualiza el sistema de calificaciones y el cálculo de la nota media en la USAL [http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/notas\\_23\\_06\\_2011.pdf](http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/notas_23_06_2011.pdf)

Se tendrá en cuenta el Reglamento de Evaluación de la Universidad de Salamanca (aprobado en Consejo de Gobierno de Diciembre de 2008 y modificado en el Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2009) [http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/regla\\_eval.pdf](http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/regla_eval.pdf)

#### 4. Descripción detallada de las asignaturas (FICHAS de planificación)

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

**MATERIA:: FUNDAMENTOS PSICOSOCIALES Y CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAS.**

**Módulo al que pertenece: 1**

**Tipo: obligatoria**

**ECTS: 7**

**Semestre: 1º semestre (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

**Modalidad de enseñanza: on line**

**COMPETENCIAS:**

**Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CG1,**

**Específicas: CE1, CE2, CE8, CE10,**

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:**

Al finalizar el programa, el alumno estará capacitado de:

Esbozar el proceso de motivación.

Rentabilizar algunos principios fundamentales de la conducta humana para incrementar la motivación.

Promover actitudes creativas e innovadoras.

Analizar la implantación del cambio de forma sencilla participativa y práctica.

Conocimiento de los diversos tipos de organizaciones a partir de sus objetivos últimos, así como de las formas propias de gestión de recursos humanos que predominan en cada uno de ellos.

Comprensión del concepto de cultura organizativa en sus aspectos analíticos y en sus aplicaciones estratégicas.

Capacidad para utilizar ese concepto tanto en el estudio de una organización como en el diseño de un proyecto organizativo.

Adquirir los conocimientos en todas las áreas de gestión de la RSC que permitan implantar estas políticas sostenibles en cualquier tipo de organizaciones.

Posicionarse en el ámbito de la gestión empresarial donde se relaciona y conecta con las expectativas de la sociedad, y surgen oportunidades importantes para todas las partes interesadas.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:**

**1. Paradigmas y evolución de la Dirección de personas en las organizaciones.** La propuesta de Valor de las personas en la nueva economía como exponente de un nuevo escenario. Fundamentos teóricos para un nuevo paradigma de la gestión de personas: estrategia, competencias, contrato psicológico y compromiso.

**2. Dirección de personas y funciones directivas.** Dirección y Liderazgo. Formas de liderazgo. Dirección efectiva

de Equipos de Trabajo. Toma de decisiones y resolución de problemas. Roles y habilidades del Director de Personas/rrhh. Ética y profesionalidad del responsable de personas/recursos humanos.

3. **Dirección de personas y motivación.** Enfoques básicos y contemporáneos de Motivación. Planes de reconocimiento y estímulos motivacionales.

4. **Cultura y Clima Organizacional.** Concepto de Cultura y proceso de formación de la Cultura. Tipos de Cultura. Diagnóstico y cambio cultural. El clima organizacional como causa y efecto de los resultados organizacionales. Elementos para el análisis y diagnóstico del Clima. Intervenciones para mejorar el Clima organizacional .

5-**Responsabilidad Social Corporativa y Ética empresarial.** Concepto, fundamentos y objetivos de la RSE/RSC como nueva filosofía de la Dirección empresarial. Dimensiones de la RSE y la Dirección profesionalizada de Personas como dimensión interna de la RSE. Normas reguladoras y certificadoras relevantes de la RSE. Ética como valor corporativo. Códigos éticos y principios éticos en materia de RRHH.

<b>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)</b>						
Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes						
<b>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</b>						
Asignatura 1: <i>Paradigmas</i> y evolución de la Dirección de personas en las organizaciones.						
Asignatura 2. Dirección de personas y funciones directivas.						
Asignatura 3. Dirección de personas y motivación.						
Asignatura 4. Responsabilidad Social Corporativa y Ética empresarial.						
Asignatura 5. Dimensión contextual y organizacional de la Dirección de Personas: Cultura y Clima Organizacional.						
Carácter: obligatorio						
ECTS: 7						
Unidad temporal: 1º semestre (del primer curso)						
Lenguas en las que se imparte: español						
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>						
Actividad Formativa		Horas de dedicación del presencial del estudiante		Horas de trabajo personal del estudiante.		Porcentaje de presencialidad
TUTORÍA ON LINE		50		100		
Exposición de trabajo		1		24		
Total Horas	175	Total horas Presenciales	51	Total Horas Trabajo Autónomo	124	
<b>SISTEMAS DE EVALUACION</b>						
Prueba de evaluación				Ponderación máxima		Ponderación mínima
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

**MATERIA: DIRECCION ESTRATEGICA EMPRESARIAL Y ROL DE LAS PERSONAS.**

**Módulo al que pertenece: 2**

**Tipo: obligatoria**

**ECTS:7**

**Semestre: 1º (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

**Modalidad de enseñanza: on line**

**COMPETENCIAS:**

**Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CB10, CG1**

**Específicas: CE2, CE3, CE8, C13.**

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:**

El alumno deberá ser capaz de

Exponer y analizar los conceptos básicos que determinan la razón de ser de una empresa y su aportación de valor a la sociedad y al mercado.

Exponer y analizar la evolución del entorno económico y empresarial actual y sus repercusiones sobre la estrategia de las empresas.

Exponer y analizar el desarrollo del proyecto estratégico de la empresa.

Analizar el sistema de concreción de las estrategias en objetivos y planes de acción

Analizar el desarrollo de la organización empresarial, a partir de la estrategia que adopte la empresa.

Analizar el proceso de diseño y desarrollo estructural de la organización empresarial, teniendo en cuenta el planteamiento estratégico de la empresa y la implicación del factor humano.

Conocer los fundamentos de la gestión estratégica en las organizaciones

Identificar las implicaciones que las diferentes funciones básicas de gestión de RRHH tienen en la gestión estratégica de las organizaciones.

Utilizar un lenguaje específico relacionado con esta materia

La dirección estratégica de los recursos humanos

Formular e implantar los objetivos y estrategias de RRHH

**BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:**

1. La Dirección Estratégica Empresarial y Dirección de Personas.

2. Alineamiento de la planificación estratégica de las personas.

3. Enfoque internacional del gerenciamiento de las personas.

4. Ruta y mapa del talento.

5. Las personas y la gestión de la innovación en la empresa.

**OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)**

**Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes**

**ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:**

**Asignatura 1:** *La Dirección Estratégica Empresarial y Dirección de Personas:* Conceptos básicos, estructuras organizativas, políticas y modelos estratégicos de empresa. La gestión estratégica de las personas/Recursos Humanos La función de las personas y la ubicación y organización del Departamento en la Dirección de Personas/ Recursos Humanos. El outsourcing de recursos humanos

**Asignatura 2.** *Alineamiento de la planificación estratégica de las personas:* Etapas, elementos y actividades. Optimización de plantillas. Políticas de Recursos Humanos. Modelos de desarrollo y ajuste estratégico interno y externo en la gestión de personas: ajuste de competencias, tácticas de reducción de plantillas y recolocación (outplacement). Gestión de la flexibilidad laboral. Gestión de los expatriados. Gestión de la diversidad.

**Asignatura 3.** *Enfoque internacional del gerenciamiento de las personas:* La Gestión Internacional y multinacional

de los Recursos Humanos. La Gestión de las Personas/Recursos Humanos en el contexto iberoamericano. Desafíos futuros de la Gestión de Personas.

**Asignatura 4. Ruta y mapa del talento:** Conceptos básicos. Análisis DAFO/FODA. Dirección por Objetivos (DPO).

**Asignatura 5. Las personas y la gestión de la innovación en la empresa:** Herramientas de evaluación y control: Cuadro de Mando Integral como herramienta de gestión estratégica (CMI), Sistemas de Calidad y Sistemas de Información. Talento humano: Elementos de gestión del conocimiento.

**Carácter: obligatorio**

**ECTS: 7**

**Unidad temporal: 1º semestre (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Actividad Formativa	Horas de dedicación del presencial estudiante	Horas de trabajo personal del estudiante.	Porcentaje de presencialidad
<b>CLASE MAGISTRAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	
<b>TUTORIA ON LINE</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	
<b>Total Horas</b>	<b>175</b>	<b>Total horas Presenciales 51</b>	<b>Total Horas Trabajo Autónomo 124</b>

**SISTEMAS DE EVALUACION**

Prueba de evaluación	Ponderación máxima	Ponderación mínima
<b>Exposición de trabajo</b>	<b>50%</b>	<b>40%</b>
<b>Trabajo de lectura de documentos on line</b>	<b>50%</b>	<b>40%</b>

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

MATERIA: HERRAMIENTAS Y SISTEMAS PARA LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO.

**Módulo al que pertenece: 3**

**Tipo: obligatoria**

**ECTS: 7**

**Semestre: 1º semestre (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

**Modalidad de enseñanza: on line**

**COMPETENCIAS:**

**Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CG1**

**Específicas: CE1, CE3, CE4, CE5, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10, CE11, CE13.**

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:**

El alumno deberá

Entender la utilidad real de cualquier programa de gestión y analizar la idoneidad en base a las necesidades organizativas concretas, así como gestionar su implantación en la empresa.

Adquirir una formación integral especializada en la auditoría de RRHH,

Aprender a manejar las herramientas y los métodos para auditar profesionalmente recursos humanos en la empresa en todos sus aspectos: auditorías de remuneraciones y salarios, auditorías de costes, auditorías de procesos y de formación.

Aplicar los instrumentos y métodos de medida para facilitar la gestión de recursos humanos de las empresas con la utilización de datos objetivos y mensurables.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:**

1. **El Sistema de Información de Personas/Recursos Humanos (SIP/SIRH).** Objetivos y elementos. *La Informatización del área de personas/recursos humanos. Las TIC en gestión de personas/recursos humanos.*

2. **Cuadros de Mando del Personal e Indicadores de Gestión para el área de Dirección de Personas/Recursos Humanos.**

3. **El Sistema de Gestión por Competencias y su aplicación general a la dirección**

**Estratégica de Personas.** *Concepto de Competencia. Criterios para definir competencias. Pasos necesarios en el diseño e implantación de un sistema de gestión por Competencias. Definición de los niveles de competencias. Como aplicar la gestión por competencias en cada proceso o área de recursos humanos.*

4. **Herramientas específicas aplicadas al área de Dirección de personas/ recursos humanos.** *Gestión plan formativo, gestión de nóminas, portal del empleado*

5. **La Auditoría de la Dirección de Personas y control de la función de Personas.** *Enfoques de auditoría. Metodología y herramientas. Informe de Auditoría.*

**OBSERVACIONES**

(Requisitos previos, coordinación. Otras)

Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes

**ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:**

*Asignatura 1: El Sistema de Información de Personas/Recursos Humanos (SIP/SIRH)*

*Asignatura 2. Cuadros de Mando del Personal*

*Asignatura 3. El Sistema de Gestión por Competencias y su aplicación general a la dirección Estratégica de Personas.*

*Asignatura 4. Herramientas específicas aplicadas al área de Dirección de personas/ recursos humanos.*

*Asignatura 5. La Auditoría de la Dirección de Personas y control de la función de Personas.*

**Carácter: obligatorio**

**ECTS: 7**

**Unidad temporal: 1º semestre (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>						
<b>Actividad Formativa</b>		<b>Horas de dedicación del presencial del estudiante</b>		<b>Horas de trabajo personal del estudiante.</b>		<b>Porcentaje de presencialidad</b>
<b>CLASE MAGISTRAL</b>		<b>50</b>		<b>100</b>		
<b>TUTORIA ON LINE</b>		<b>1</b>		<b>24</b>		
<b>Total Horas</b>	<b>175</b>	<b>Total horas Presenciales</b>	<b>51</b>	<b>Total Horas Trabajo Autónomo</b>	<b>124</b>	
<b>SISTEMAS DE EVALUACION</b>						
<b>Prueba de evaluación</b>				<b>Ponderación máxima</b>		<b>Ponderación mínima</b>
<b>Exposición de trabajo</b>				<b>50%</b>		<b>40%</b>
<b>Trabajo de lectura de documentos on line</b>				<b>50%</b>		<b>40%</b>

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

**MATERIA: ERGONOMIA ANALITICA EN EL DISEÑO PUESTO-PERSONA Y SISTEMAS DE RETRIBUCION.**

**Módulo al que pertenece: 4**

**Tipo: obligatoria**

**ECTS: 7**

**Semestre: : 2º semestre (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

**Modalidad de enseñanza: on line**

**COMPETENCIAS:**

**Básicas / Generales / Transversales: CG1**

**Específicas: CE3, CE4, CE5, C7, CE13.**

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:**

alumno deberá ser capaz de

Analizar y describir los diferentes puestos de trabajo que establezca la estructura profesional de la organización.

Utilizar diferentes métodos de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.

Contextualizar la VPT en la Dirección de RRHH

Conocer la utilidad u objetivos de la VPT

Conocer distintos métodos de VPT, así como sus ventajas e inconvenientes

Adquirir los conocimientos técnicos para ayudar/cooperar

Establecer un proceso general de VPT

Contextualizar la compensación como una función estratégica en el ámbito de la empresa viendo la interacción de la retribución con otras funciones y procesos de RRHH

Determinar los aspectos que tenemos que tener en cuenta a la hora de diseñar una política retributiva.

Conocer los diferentes enfoques desde los que se puede abordar la creación de una estructura salarial.

Conocer las diferentes formas de abordar un proceso de revisiones e incrementos salariales.

Identificar y definir los diferentes elementos que tenemos que tener en cuenta para diseñar, implantar, comunicar y evaluar un sistema de retribución variable en base a un programa de dirección por objetivos.

Asumir la planificación de carrera como al esencial para la motivación y desarrollo pro-activo en la organización, para lo que deberá ser capaz de diseñar planes precisos de desarrollo del capital humano, así como conocer cuáles serán los requerimientos para la selección del mejor talento de personal a futuro, como elementos fundamentales para los objetivos requeridos por la empresa

**BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:**

La planificación de plantillas y el Análisis de Puestos de Trabajo (APT). Empresas y puestos de trabajo. Empresario, empresa, negocio y management. Las organizaciones y las relaciones personales. Organo, función, tarea, empleo y ocupación. El puesto de trabajo. Concepto. Puesto y función. Diseño del puesto de trabajo. La ergonomía. Concepto. Objetivos de la ergonomía. Ergonomía y tecnología. Funciones ergonómicas. La profesiografía. Concepto. Descripción del puesto de trabajo/profesiograma. Perfil psico-profesiográfico.

La Valoración de puestos de trabajo. Concepto. Objetivos del AVP. Métodos de AVP. Método de jerarquización. Método de clasificación. Método de comparación de factores. Método Hay. Otros métodos.

Sistemas de compensación y política retributiva/salarial. La política retributiva. Concepto. Objetivos y condicionantes. Principios de la política retributiva. Compensación y beneficios. El ciclo del negocio y la compensación. Análisis de la compensación estratégica. La retribución salarial. Los sistemas retributivos. Modelos retributivos.

Retribuciones de directivos. Finalidad y principios básicos. Estructura de la retribución de los altos directivos.

Retribución flexible. Condiciones básicas de los contratos.

La gestión y Planificación de carreras. Evaluación del desempeño. Detección del potencial. El potencial como valor. Plan de identificación del potencial. Métodos de identificación. El talento en las organizaciones. El plan de carrera. Concepto. Objetivos. Diseño e implantación. Los participantes. La promoción. Concepto. El traslado horizontal, la transferencia y la remoción.

### **OBSERVACIONES**

(Requisitos previos, coordinación. Otras)

Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes

### **ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:**

*Asignatura-1: La planificación de plantillas y el Análisis de Puestos de Trabajo (APT). Asignatura-3 La Valoración de puestos de trabajo.*

*Asignatura-4 Sistemas de compensación y política retributiva/salarial. Asignatura-5 Retribuciones de directivos.*

*Asignatura-6 La gestión y Planificación de carreras.*

Carácter: obligatorio

ECTS: 7

Unidad temporal: : **2º semestre (del primer curso)**

Lenguas en las que se imparte: español

### **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Actividad Formativa	Horas de dedicación del presencial estudiante	Horas de trabajo personal del estudiante.	Porcentaje de presencialidad			
<b>CLASE MAGISTRAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>				
<b>TUTORIA ON LINE</b>	<b>1</b>	<b>24</b>				
<b>Total Horas</b>	<b>175</b>	<b>Total horas Presenciales</b>	<b>51</b>	<b>Total Horas Trabajo Autónomo</b>	<b>124</b>	

### **SISTEMAS DE EVALUACION**

Prueba de evaluación	Ponderación máxima	Ponderación mínima
<b>Exposición de trabajo</b>	<b>50%</b>	<b>40%</b>
<b>Trabajo de lectura de documentos on line</b>	<b>50%</b>	<b>40%</b>

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

MATERIA: 5 HERRAMIENTAS PARA UNA GESTIÓN EFICAZ DE LA CAPTACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO.

**Módulo al que pertenece: 5**

**Tipo: obligatoria**

**ECTS: 7**

**Semestre: : 2º semestre (del primer curso)**

**Lenguas en las que se imparte: español**

**Modalidad de enseñanza: on line**

**COMPETENCIAS:**

Básicas / Generales / Transversales: **CB6, CB9, CG1**

Específicas: **CE1, CE3, CE5,C9, C12, CE13,**

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:**

El alumno deberá ser capaz de

Describir y valorar puestos por competencias

Describir perfiles competenciales para seleccionar al personal desde la excelencia

Examinar, evaluar y optimizar el sistema de selección por competencias.

Conocer la técnica de Assessment Center en todo su proceso: diseño, logística, metodología, pruebas, redacción de informes.

Contextualizar los fundamentos teóricos de la gestión del desempeño humano.

Describir los principales métodos –tradicionales y modernos– de la evaluación de la gestión del desempeño: ventajas y desventajas.

Enunciar las decisiones que se pueden tomar a partir del proceso de la evaluación de la gestión del desempeño humano.

Identificar el papel de la gestión humana y de los profesionales de esta área en el proceso de la evaluación de la gestión de la evacuación del talento humano.

Diseñar instrumentos de evaluación de la gestión del desempeño acordes a las necesidades de la empresa y a una metodología propia.

Tener una visión global de lo que es la formación en las organizaciones y situarla en el contexto empresarial y organizacional.

Conocer el proceso de gestión de la formación. Y descubrir su alcance.

Aprender a organizar y planificar la formación.

Conocer el proceso y los útiles para preparar una acción formativa.

Aprender a utilizar las herramientas más importantes que facilitan la gestión de la formación.

Identificar las competencias del Gestor de Formación

**BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:**

1. Reclutamiento. Objetivos y Proceso de Reclutamiento. Análisis de Necesidades de la Organización. Fuentes externas e internas de reclutamiento. Técnicas innovadoras y electrónicas o telemáticas de reclutamiento (e-recruitment).

2. Selección de Personal. Concepto y Objetivos. Etapas o fases del Proceso de Selección. Predictores del rendimiento. La Gestión por Competencias aplicadas al proceso de Selección. Métodos y pruebas técnicas de Selección: test psicotécnicos, entrevistas y pruebas profesionales. Relevancia y modalidades de la entrevista de selección. La Entrevista por competencias. Elaboración de Informe de candidatos y decisión final. Plan de Acogida e incorporación.

3. Centros de Evaluación/Assessment Center. Concepto, objetivos y ventajas e inconvenientes. Pruebas y técnicas evaluadoras de candidatos en los Centros de Evaluación.

4. La Formación de las personas/rrhh en las organizaciones. Valor estratégico y Objetivos del proceso de formación. Aplicación de la Gestión por competencias al desarrollo formativo de competencias. Proceso y etapas de planificación de la formación. Diseño de planes de formación. Metodologías de análisis o diagnóstico de

<p>necesidades formativas. Diseño e implantación del programa de formación o de acciones formativas. Metodologías didácticas de formación. Evaluación específica de las acciones formativas. Control y Evaluación de resultados del plan de formación y de su impacto. Tendencias y modalidades innovadoras de formación empresarial: Elearning, Team-bulding, out-door, paint-bool...</p> <p>5. Evaluación del Desempeño de las personas/rrhh. Concepto y objetivos. Factores personales y organizacionales que influyen en la evaluación. Fases de Evaluación del Desempeño. Técnicas y métodos de evaluación del desempeño: sistemas de comparación, técnicas escalares, Dirección por Objetivos, Evaluación basada en competencias, y la Evaluación de 360°. La entrevista de evaluación. Errores en el proceso de evaluación.</p>						
<b>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)</b>						
<b>Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</b>						
<p>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</p> <p><b>Asignatura 1:</b> Reclutamiento.</p> <p><b>Asignatura 2.</b> Selección de Personal.</p> <p><b>Asignatura 3.</b> Centros de Evaluación/Assessment Center.</p> <p><b>Asignatura 4.</b> La Formación de las personas/rrhh en las organizaciones.</p> <p><b>Asignatura 5.</b> Evaluación del Desempeño de las personas/rrhh.</p> <p>Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : <b>2º semestre (del primer curso)</b> Lenguas en las que se imparte: español</p>						
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>						
<b>Actividad Formativa</b>		<b>Horas de dedicación del presencial del estudiante</b>		<b>Horas de trabajo personal del estudiante.</b>		<b>Porcentaje de presencialidad</b>
<b>CLASE MAGISTRAL</b>		<b>50</b>		<b>100</b>		
<b>TUTORIA ON LINE</b>		<b>1</b>		<b>24</b>		
<b>Total Horas</b>	<b>175</b>	<b>Total horas Presenciales</b>	<b>51</b>	<b>Total Horas Trabajo Autónomo</b>	<b>124</b>	
<b>SISTEMAS DE EVALUACION</b>						
<b>Prueba de evaluación</b>				<b>Ponderación máxima</b>		<b>Ponderación mínima</b>
<b>Exposición de trabajo</b>				<b>50%</b>		<b>40%</b>
<b>Trabajo de lectura de documentos on line</b>				<b>50%</b>		<b>40%</b>

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p><b>MATERIA: PROCESOS BÁSICOS DE CONFLICTO-NEGOCIACION Y RELEVANCIA DE LA EMPRESA FAMILIAR.</b> Módulo al que pertenece: 6 Tipo: obligatoria ECTS: 7 Semestre: : <b>1º semestre (del segundo curso)</b> Lenguas en las que se imparte: español Modalidad de enseñanza: on line</p>
<p><b>COMPETENCIAS:</b></p> <p>Básicas / Generales / Transversales: CB6, CB7, CB8, CB9, CG1 Específicas: CE1, CE2, CE3, CE7, CE9, CE10, CE13,</p>
<p><b>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</b></p> <p>El alumno deberá ser capaz de Entender la problemática, más importante asociada, a las empresas familiares, en general, y a los problemas de la profesionalización de su gestión y sucesión, en particular. Entender y diferenciar los distintos tipos de conflicto así como los diferentes mecanismos para su resolución en el contexto organizativo.</p>
<p><b>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</b></p> <p>1. Empresa Familiar: concepto y relevancia de la empresa familiar. Problemática específica de la empresa familiar: cultura, fortalezas y trampas de la empresa familiar. El sistema de la Empresa familiar: familia, propiedad y gestión. Crecimiento y evolución de la Empresa familiar. 2. Profesionalización de la Empresa Familiar y Órganos de Gobierno de la EF. Gestión de conflictos. Ámbitos de Gobierno de la EF y buen gobierno: Asamblea Familiar, Consejo Familiar, Consejo de Administración y Equipo directivo. Protocolo familiar. Mediación familiar. 3. Problemática de la Continuidad y de la Sucesión en la Empresa familiar. Cambio Generacional y problemática de la elección del sucesor. Planificación del proceso de sucesión familiar. 4. El conflicto en las organizaciones. Naturaleza y causas del conflicto. Estilos de afrontamiento y gestión de los conflictos. La comunicación como fuente de conflicto. Aspectos psicosociales en la gestión del conflicto 5. Procesos de negociación y mediación. La naturaleza de la negociación. Estrategias de negociación. Planificación y fases del proceso de negociación. Características personales de los negociadores. Características del proceso de Mediación. Habilidades comunicacionales del mediador.</p>
<p><b>OBSERVACIONES</b> (Requisitos previos, coordinación. Otras) Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>
<p><b>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</b> <b>Asignatura 1.</b> Empresa Familiar: concepto y relevancia de la empresa familiar. <b>Asignatura 2.</b> Profesionalización de la Empresa Familiar y Órganos de Gobierno de la EF. <b>Asignatura 3.</b> Problemática de la Continuidad y de la Sucesión en la Empresa familiar. <b>Asignatura 4.</b> El conflicto en las organizaciones. <b>Asignatura 5.</b> Procesos de negociación y mediación.</p> <p>Carácter: obligatorio ECTS: 7 Unidad temporal: : <b>1º semestre (del segundo curso)</b> Lenguas en las que se imparte: español</p>

<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>						
<b>Actividad Formativa</b>		<b>Horas de dedicación del presencial del estudiante</b>		<b>Horas de trabajo personal del estudiante.</b>		<b>Porcentaje de presencialidad</b>
<b>CLASE MAGISTRAL</b>		<b>50</b>		<b>100</b>		
<b>TUTORIA ON LINE</b>		<b>1</b>		<b>24</b>		
<b>Total Horas</b>	<b>175</b>	<b>Total horas Presenciales</b>	<b>51</b>	<b>Total Horas Trabajo Autónomo</b>	<b>124</b>	
<b>SISTEMAS DE EVALUACION</b>						
<b>Prueba de evaluación</b>				<b>Ponderación máxima</b>		<b>Ponderación mínima</b>
<b>Exposición de trabajo</b>				<b>50%</b>		<b>40%</b>
<b>Trabajo de lectura de documentos on line</b>				<b>50%</b>		<b>40%</b>

MODELO FICHA MATERIAS/ASIGNATURAS EN TÍTULO PROPIO:

<p><b>MATERIA: TRABAJO FIN DE TITULO</b>  Módulo al que pertenece: TFT  Tipo: obligatoria  ECTS: 18  Semestre: <b>1º semestre (del segundo curso)</b>  Lenguas en las que se imparte: español  Modalidad de enseñanza: on line</p>						
<p><b>COMPETENCIAS:</b>  Básicas / Generales / Transversales:  CB1, CB2, CB4, CB5, CB7 CB8, CB9  Específicas:  CE4, CE5, CE6</p>						
<p><b>RESULTADOS DE APRENDIZAJE PREVISTOS:</b>  Realización adecuada del proyecto fin de máster de acuerdo a los contenidos adquiridos en los módulos anteriores.</p>						
<p><b>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:</b>  Según tema elegido. el trabajo consiste en la redacción de un proyecto sobre una aplicación en el ámbito de la violencia de género, tanto en servicios sanitarios, sociales o educativos, desde una perspectiva de género.</p>						
<p><b>OBSERVACIONES (Requisitos previos, coordinación. Otras)</b>  Los contemplados en el sistema de acceso y admisión de estudiantes</p>						
<p><b>ASIGNATURAS QUE COMPONEN LA MATERIA:</b>  Asignatura 7: TRABAJO FIN DE MÁSTER  Carácter: obligatorio  ECTS: 18  Unidad temporal: <b>1º semestre (del segundo curso)</b>  Lenguas en las que se imparte: español</p>						
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>						
<b>Actividad Formativa</b>		<b>Horas de dedicación del presencial del estudiante</b>		<b>Horas de trabajo personal del estudiante.</b>		<b>Porcentaje de presencalidad</b>
Seminarios		75		50		
trabajos, preparación, realización		125		250		
<b>Total Horas</b>	<b>450</b>	<b>Total horas Presenciales</b>	<b>150</b>	<b>Total Horas Trabajo Autónomo</b>	<b>300</b>	
<b>SISTEMAS DE EVALUACION</b>						
<b>Prueba de evaluación</b>				<b>Ponderación máxima</b>		<b>Ponderación mínima</b>
Exposición de trabajo				50%		40%
Trabajo de lectura de documentos on line				50%		40%