

Estudio Propio: **MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Código Plan de Estudios: **EÑ74**

Año Académico: **2021-2022**

ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN DE ESTUDIOS:

CURSO	Obligatorios		Optativos		Prácticas Externas	TFM/Memoria/ Proyecto	Créditos
	Créditos	Nº Asignaturas	Créditos	Nº Asignaturas	Créditos	Créditos	
1º	54	12				6	60
2º							
3º							
ECTS TOTALES	54	12				6	60

PROGRAMA TEMÁTICO:

ASIGNATURAS OBLIGATORIAS

Código Asignatura	Curso	Denominación	Carácter OB/OP	Créditos
705793	1	HABILIDADES DIRECTIVAS	OB	3
705794	1	GESTIÓN DE PROYECTOS	OB	5
705795	1	GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OB	5
705796	1	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	OB	3
705797	1	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	OB	3
705798	1	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL RESPONSABLE DE RRHH	OB	6
705799	1	SELECCIÓN DE PERSONAL - NEURORECRUITING 3.0	OB	6
705800	1	SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN "LA ERA DIGITAL"	OB	4
705801	1	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	OB	6
705802	1	GESTIÓN DEL TALENTO	OB	5
705803	1	DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	OB	4
705804	1	SISTEMAS DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA	OB	4
MEMORIA /PROYECTO/TRABAJO FIN DE MÁSTER				
Código Asignatura	Curso	Denominación	Carácter OB/OP	Créditos
705805	1	TRABAJO FIN DE MÁSTER	OB	6

Carácter: OB - Obligatoria; OP – Optativa

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	HABILIDADES DIRECTIVAS	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	3ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
	<input type="checkbox"/>	A distancia
Profesor/a responsable	Rafael Castaño Sánchez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Aideé Espíndola, Rafael Castaño Sánchez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor/a	21
Número de horas de trabajo personal del estudiante	54
Total horas	75

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. ANÁLISIS DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA: ENCUADRE

- 1.1. NATURALEZA DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO
 - 1.1.1. CONCEPTO DE SISTEMA ADMINISTRATIVO
 - 1.1.2. EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN Y SUS FUNCIONES
- 1.2. LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y LA DIRECCIÓN
 - 1.2.1. DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL
 - 1.2.2. ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
 - 1.2.3. FUNCIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
 - 1.2.4. TIPOS DE CULTURAS EMPRESARIALES
- 1.3. NATURALEZA DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA
 - 1.3.1. DEFINICIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA
 - 1.3.2. LOS ROLES DE LOS DIRECTIVOS
 - 1.3.3. IMPORTANCIA DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA
- 1.4. HABILIDADES DIRECTIVAS
 - 1.4.1. DEFINICIÓN DE HABILIDADES DIRECTIVAS
 - 1.4.2. CARACTERÍSTICAS

1.4.3. HABILIDADES DIRECTIVAS PARA LA DIRECCIÓN DE PERSONAS

UNIDAD 2. LIDERAZGO

2.1. NATURALEZA DEL LIDERAZGO

2.1.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

2.1.2. COMPONENTES FUNDAMENTALES

2.2. TEORÍAS SOBRE EL LIDERAZGO

2.2.1. ENFOQUE ORIENTADO HACIA LOS RASGOS PERSONALES DEL LÍDER

2.2.2. ENFOQUE BASADO EN EL COMPORTAMIENTO

2.2.2.1. TEORÍA X Y TEORÍA Y

2.2.2.2. MODELO DE BLAKE Y MOUTON (REJILLA GERENCIAL)

2.2.2.3. ENFOQUE DEL CONTINUO CONTINGENTE DE ESTILOS DIRECTIVOS

2.2.3. ENFOQUE SITUACIONAL O CONTINGENTE

2.2.4. MODELOS DE LIDERAZGO EN EL SIGLO XXI

2.2.4.1. TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

2.3. MISIÓN Y FUNCIONES DE UN LÍDER

2.3.1. DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

2.3.2. CÓMO SE GANA EL LIDERAZGO

UNIDAD 3. LA COMUNICACIÓN Y LA ACCIÓN DIRECTIVA

3.1. FUNDAMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

3.1.1. FUNCIONES DE LA COMUNICACIÓN

3.1.2. DEFINICIÓN DE COMUNICACIÓN

3.1.3. EL PROCESO DE LA COMUNICACIÓN

3.1.4. ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

3.2. LA ESENCIA DE LA COMUNICACIÓN

3.2.1. PRINCIPIOS

3.2.2. NIVELES DE COMUNICACIÓN

3.2.3. COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL

3.2.3.1. EL AUTOCONCEPTO

3.2.3.2. AUTORREVELACIÓN

3.2.4. LA COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

3.3. LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA

3.3.1. TIPOS DE COMUNICACIÓN

3.3.2. HABILIDADES COMUNICACIONALES

3.3.2.1. LA CRÍTICA CONSTRUCTIVA (FEEDBACK POSITIVO)

3.3.3. MODELO DE ESCUCHA ACTIVA

UNIDAD 4. LA MOTIVACIÓN

4.1. LOS FUNDAMENTOS DE LA MOTIVACIÓN

4.1.1. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

4.1.2. EL PROCESO MOTIVACIONAL

4.1.3. FACTORES MOTIVACIONALES

4.1.4. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

4.1.4.1. TEORÍAS DE CONTENIDO

4.1.4.2. TEORÍAS DE PROCESO

4.2. LA MOTIVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

4.2.1. PRÁCTICAS MOTIVACIONALES EN LAS ORGANIZACIONES

4.2.1.1. EL DINERO

4.2.1.2. LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR

- 4.2.1.3. ROTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
- 4.2.1.4. ALARGAMIENTO O ENSANCHAMIENTO DEL PUESTO
- 4.2.1.5. MOTIVACIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD – EL ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO
- 4.2.2. LA MOTIVACIÓN (INTRÍNSECA) Y LA ACCIÓN DIRECTIVA
- 4.2.2.1. METACOGNICIÓN Y LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

UNIDAD 5. GESTIÓN DE EQUIPOS

- 5.1. IMPORTANCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES
- 5.1.1. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO
- 5.1.1.1. DIFERENCIA ENTRE GRUPO Y EQUIPO DE TRABAJO
- 5.1.2. ELEMENTOS DE UN EQUIPO DE TRABAJO
- 5.1.2.1. PERSONAS
- 5.1.2.2. ORGANIZACIÓN
- 5.1.2.3. FIN COMÚN
- 5.1.3. CLASES DE EQUIPOS
- 5.1.4. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN EQUIPO
- 5.2. ¿QUÉ HACE EFICACES A LOS EQUIPOS DE TRABAJO?
- 5.2.1. MODELO INPUT - PROCESOS – OUTPUT
- 5.2.2. EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO
- 5.2.3. FACTORES QUE INCIDEN EN LA CREACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFICACES
- 5.2.3.1. COMPOSICIÓN
- 5.2.3.2. DISEÑO DE LA TAREA
- 5.2.3.3. CONTEXTO Y ESTRUCTURA
- 5.2.3.4. LANZAMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO
- 5.2.4. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

UNIDAD 6. GESTIÓN DE REUNIONES

- 6.1. NATURALEZA DE LAS REUNIONES
- 6.1.1. DEFINICIÓN DE REUNIÓN
- 6.1.2. VENTAJAS DE LAS REUNIONES
- 6.1.3. CAUSAS DEL FRACASO DE LAS REUNIONES
- 6.2. REQUERIMIENTOS PARA CELEBRAR UNA REUNIÓN
- 6.2.1. REQUERIMIENTOS BÁSICOS PARA CELEBRAR UNA REUNIÓN
- 6.2.2. LÍDER O DIRECTOR DE LA REUNIÓN
- 6.2.3. OBJETIVOS CLAROS
- 6.2.4. PREPARACIÓN DE LA REUNIÓN
- 6.2.5. PARTICIPANTES
- 6.2.6. ORGANIZACIÓN DE LA REUNIÓN
- 6.2.7. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

UNIDAD 7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN

- 7.1. EL CONFLICTO
- 7.1.1. DEFINICIÓN DE CONFLICTO
- 7.1.2. LOS TIPOS DE CONFLICTO
- 7.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS
- 7.1.4. ENFOQUES SOBRE EL CONFLICTO
- 7.1.5. EL PROCESO DEL CONFLICTO
- 7.1.6. MODELO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- 7.2. LA NEGOCIACIÓN
- 7.2.1. LA NATURALEZA DE LA NEGOCIACIÓN

- 7.2.2. DEFINICIONES: NEGOCIACIÓN
- 7.2.3. LOS MODELOS DE NEGOCIACIÓN
- 7.2.3.1. NEGOCIACIÓN DISTRIBUTIVA
- 7.2.3.2. NEGOCIACIÓN INTEGRATIVA O POR PRINCIPIOS
- 7.2.4. ESTILOS DE NEGOCIACIÓN
- 7.3. LA NEGOCIACIÓN ESTRATÉGICA
- 7.3.1. EL ENCUADRE
- 7.3.2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA NEGOCIACIÓN
- 7.3.3. LA CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN
- 7.3.4. LAS FASES DE LA NEGOCIACIÓN
- 7.3.5. CONDICIONES DE LA OFERTA

UNIDAD 8. GESTIÓN DEL TIEMPO

- 8.1. PRODUCTIVIDAD Y GESTIÓN DEL TIEMPO
- 8.2. EL DIAGNÓSTICO SOBRE EL USO DEL TIEMPO
- 8.3. PRIORIZAR OBJETIVOS PUNTO DE PARTIDA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO
- 8.3.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- 8.3.2. OBJETIVOS FUNDAMENTALES, INSTRUMENTALES Y COMPLEMENTARIOS
- 8.3.3. ALINEAR LOS OBJETIVOS EN DISTINTOS NIVELES
- 8.3.4. DILEMA DE LO URGENTE FRENTE A LO IMPORTANTE
- 8.3.5. LOS LADRONES DE TIEMPO
- 8.4. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DEL TIEMPO
- 8.5. DELEGACIÓN EFICAZ
- 8.5.1. DEFINICIÓN DE DELEGAR
- 8.5.2. ¿QUÉ SUCEDE SI UN DIRECTIVO NO DELEGA?
- 8.5.3. CAUSAS DEL FRACASO
- 8.5.4. CAUSAS POR LAS QUE ALGUNOS DIRECTIVOS NO DELEGAN
- 8.5.5. PERSONAS EN QUIEN DELEGAR
- 8.5.6. VENTAJAS DE DELEGAR
- 8.5.7. REQUISITOS PARA UNA DELEGACIÓN EFICAZ
- 8.5.8. TAREAS DELEGABLES
- 8.5.9. TAREAS NO DELEGABLES
- 8.5.10. PROCESO DE DELEGACIÓN

UNIDAD 9. GESTIÓN DEL CAMBIO

- 9.1. LA NATURALEZA DEL CAMBIO
- 9.1.1. ¿QUÉ ES LA GESTIÓN DEL CAMBIO?
- 9.2. FACTORES DEL CAMBIO
- 9.2.1. EL LÍDER COMO PROMOTOR DEL CAMBIO
- 9.2.1.1. INSATISFACCIÓN
- 9.2.1.2. FORMAS PARA CREAR INSATISFACCIÓN
- 9.2.1.3. LOS REQUISITOS PARA CONVERTIRSE EN LÍDER DEL CAMBIO
- 9.3. PROCESO PARA EL CAMBIO (CÓMO EFECTUAR Y DIRIGIR EL CAMBIO)
- 9.3.1. FASES DEL CAMBIO
- 9.4. EL COSTE DEL CAMBIO
- 9.4.1. LAS PÉRDIDAS NORMALES EN LAS QUE SE INCURRE

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada a través de:

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

Publicaciones

- ADLER, R; MARQUARDT, J. (2002), "Communicating at Work: Principles and Practices for Business and Professions", USA; McGraw-Hill Higher Education.
- ADRIAN, G. Y CHESTER E.; (2011), "Buenos equipos proyectos imbatibles: equipos capaces de transformar toda una empresa"; España: Conecta.
- AGUIRRE, J.; ANDRES M. PAZ; RODRIGUEZ, J., Y TOUS D. (2000), "Dirección y gestión de personal"; Madrid: Pirámide.
- AINSENSON, A (1994). Resolución de conflictos: un enfoque psicosociológico; Kogan 1ª edición, FCE.
- ARDILA, R. (1989) "Psicología del trabajo"; Santiago: Universitaria.
- ARGANDOÑA, A; (2014) "La ética en la empresa y la ética del directivo"; Bilbao: Boletín de Estudios Económicos Vol. LXIX – Nº 211 (Páginas 9 – 23).
- ALTSCHUL, C. (2003). Dinámica de la negociación estratégica. Argentina: Granica.
- ÁVILA, F. (2000). Tácticas para la negociación internacional, las diferencias culturales. México: Trillas.
- BIRD, P. (2004), "Cómo gestionar su tiempo"; España: Gestión 2000.
- BONARCHE, J; CABRERA, A. (2004) "Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI"; Madrid; Prentice Hall.
- BLAKE, R. y ADAMS, A. (1991) "Leadership Dilemmas – Grid Solutions". Houston: Gulf Publishing.
- BURÓN, J. (1996) "Enseñar a aprender: Introducción a la Metacognición"; Bilbao: Editorial Mensajero.
- CLARK, K. CLARK, M. (1990) "Measures of Leadership"; New Jersey: Leadership Library of America, Inc.
- COVEY, S. (2000); "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva"; México: Paidós.
- DASÍ, F y MARTÍNEZ, R. (1999). Técnicas de negociación, un método práctico ESIC 2ª edición.
- DECARO, J. (2000). La cara humana de la negociación Colombia: Editorial Mac Graw Hill.
- DAVIS, F. (2003). La comunicación no verbal. España: Psicología Alianza Editorial.
- DESSLER, G. (1979) "Organización y Administración. Enfoque situacional". México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- DÍAZM. (2004). Más Chaplin y menos Platón.; Chile; Editorial Cuatro vientos.
- DICAPRIO, N. (1989) "Teorías de la personalidad"; México: McGraw-Hill.
- FISHER, R.(1999). Más allá de Maquiavelo. Argentina; Granica.
- FISHER, R; Ury, W y Patton, B. (1994). Obtenga el Sí, el arte de negociar sin ceder; México: CECOSA. 2ª edición.
- FILLEY; A. (1995). Solución de conflictos interpersonales; México: Editorial Trillas.
- FORREST, H. Patton;(2000). La fuerza de persuasión, técnicas de influencia interpersonal; Madrid/Barcelona/Bilbao: Ediciones Deusto.
- GÁLVEZ, S; (2003). Negociación directa y asistida; Lima: ASOPDES.
- GARCIA, SAIZ, M. (1999) "El liderazgo en grupos: introducción a la psicología de grupos". Madrid: Pirámide.
- GARDNER, H. (2003) "Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica"; España: Paidós.
- GASALLA J. M; (2004); "La nueva dirección de personas: marco paradigmático del talento directivo"; Madrid: Pirámide.
- GOLEMAN, D. (1997); "Inteligencia Emocional"; Barcelona 19ª edición: Kairós.
- GOLEMAN, D. (1999) "La inteligencia emocional en la empresa"; España: Vergara.

- GOLEMAN, D.; (2014) “Focus: Desarrollar la atención para alcanzar la excelencia”; España: Kairós.
- GONZÁLEZ- ALORDA, A. (2011) “El talking manager, cómo dirigir personas a través de las conversaciones”; España; Alienta Editorial.
- GORE, E. (1995) “La educación en la empresa”; México: McGraw-Hill.
- GREENE, R. (2004), “La 48 leyes del Poder”; México: Editorial Atlántida.
- HARVARD BUSINESS ESSENTIALS (2006); “Gestión del tiempo”; España: Ediciones Deusto.
- HERSEY, PAUL; BLANCHARD, KENNETH y JOHNSON, DEWEY. (1998) “Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional”. México: Prentice Hall.
- IBORRA, M.; DASÍ, A; DOLZ C. Y FERRER C.; (2011) “Fundamentos de Dirección de Empresas: conceptos y habilidades directivas”; España: Paraninfo.
- KENNEDY, G. (2000). Una nueva forma de negociar; Bilbao: Editorial. DEUSTO.
- KNAPP, M. (1982) Essentials of nonverbal communication; USA. Bull
- KANPP, M. (2003). La comunicación no verbal. El cuerpo y el entorno. México: Paidós.
- KOFMAN, F. (2001), “Metamanagement, la nueva conciencia de los negocios” Tomo 2, México; Ediciones Gránica.
- LEWICKI, R, (1999). Negotiation; U.S.A:McGraw-Hill.
- LLANO, C. (2004). Humildad y liderazgo ¿Necesita un empresario ser humilde?; México: Ediciones Ruz.
- LUNDSTEEN, S. W. (1989) “ Lenguaje Arts: a problem-solving approach”; NY Harper and Row Publiser.
- MADRIGAL B. (2006); “Habilidades directivas”; México: Mc Graw Hill.
- MACLEOD, M. (2000). Language barriers, Supply Management; USA
- MC ENTEE, E. (2000), “Comunicación oral para el liderazgo en el mundo moderno”; México; McGraw-Hill.
- MARSHALL B. Rosenberg (2000). Comunicación no violenta España: Editorial Urano.
- MARTÍNEZ, M. Y SALVADOR, M. (2005) “Aprender a trabajar en equipo”; España: Paidós.
- MAXWELL, J.; (2007), “El líder de 360º”; Barcelona: NBA Nueva Empresa.
- MEADE, R. (2002), “Delegar: incremente la capacidad de sus colaboradores”; España: HRD Press.
- MORENO J. “Liderazgo situacional”; Sedisa siglo XXI Órgano de difusión de la Sociedad Española de Directivos de la Salud.
- PÉREZ A. (2012) “El lujo italiano más desconocido”; Revista Capital nº 136/ Enero 2012 (Páginas 62 – 64).
- PUCHOL, L.; (2007), “El libro de la negociación”, España: Ediciones Díaz de Santos 2ª edición.
- REARDDON, K. (1991). La persuasión en la comunicación, teoría y contexto. España: Paidós.
- REEVE, JOHNMARSHALL (2000) “Motivación y Emoción” España: McGraw-Hill.
- ROBBINS, S. y M. COULTIER (2006); “Administración”; México: Pearson Prentice Hall 8ª edición.
- RONSENBERG, J. (1995); “Diccionario de administración y negocios”. México: Ventura Ediciones.
- SANCHEZ, D Y IGLESIAS, I.; (2014); “El dilema del directivo”; España: Colección Acción Empresarial.
- STEPHEN, P. Y JUDGE, T. (2004) “Comportamiento Organizacional”, México: Prentice Hall, 10ª edición.
- URCOLA, J. (2008), “Dirigir personas: fondo y forma”; España; ESIC 5ª edición.
- URY, W. (2000). Alcanzar la paz, diez caminos para resolver conflictos en la casa, el trabajo y el mundo Buenos Aires: Ed. Paidós.
- (1993). Supere el no, cómo negociar con personas que adoptan posiciones obstinadas; Colombia; Editorial Norma.
- VALLS, A. (1998); “Las 12 habilidades directivas clave”; Barcelona; Gestión 2000.
- VELAZQUEZ, MASTRETA, G. (1985) “El liderazgo del profesor universitario: en busca de la efectividad docente”: México: LIMUSA.
- WHETTEN D. y CAMERON K. (2005); “Desarrollo de habilidades directivas”; Pearson Educación 6ª edición.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

Formación 100% online

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	GESTIÓN DE PROYECTOS	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	5 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Aideé Espíndola	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Aideé Espíndola

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	35
Número de horas de trabajo personal del estudiante	90
Total horas	125

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. VISIÓN GENERAL DE LA GESTIÓN DE PROYECTOS

1.1. INTRODUCCIÓN

1.2. CONCEPTOS DE GESTIÓN DE PROYECTOS

1.2.1. DEFINICIONES DE PROYECTO

1.2.1.1. ATRIBUTOS DE LOS PROYECTOS

1.2.1.2. CLASIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS

1.2.1.3. MEDIDAS DEL ÉXITO O FRACASO DE LOS PROYECTOS

1.2.2. PORTAFOLIOS, PROGRAMAS Y PROYECTOS

1.2.3. PROYECTO VERSUS PROCESO

1.3. DIRECCIÓN DE PROYECTOS

1.3.1. RESTRICCIONES DEL PROYECTO

1.3.2. DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

1.3.3. DIRECTOR DE PROYECTOS

1.3.3.1. OBLIGACIONES Y COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE PROYECTO

1.3.3.2. HABILIDADES INTERPERSONALES DE UN DIRECTOR DE PROYECTO

1.3.4. EL DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS

1.4. INTERESADOS DEL PROYECTO

1.4.1. RELACIÓN ENTRE LOS INTERESADOS Y EL PROYECTO

1.4.2. LOS DIVERSOS INTERESADOS DEL PROYECTO

1.4.2.1. PATROCINADOR

1.4.2.2. DIRECTOR DEL PROYECTO

1.4.2.3. EQUIPO DEL PROYECTO

1.4.2.4. ACTIVADOR DEL PROYECTO

1.4.2.5. COORDINADOR DEL PROYECTO

1.4.3. LA GOBERNABILIDAD DEL PROYECTO

UNIDAD 2. CICLO DE VIDA DEL PROYECTO Y ORGANIZACIÓN

2.1. INTRODUCCIÓN

2.2. CICLO DE VIDA DEL PROYECTO

2.2.1. DEFINICIÓN DE CICLO DE VIDA DEL PROYECTO

2.2.1.1. CICLO DE VIDA DE UN PRODUCTO

2.2.1.2. RELACIÓN ENTRE EL CICLO DE VIDA DEL PROYECTO Y EL CICLO DE VIDA DE UN PRODUCTO

2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CICLO DE VIDA DEL PROYECTO

2.3. FASES DEL CICLO DE VIDA DEL PROYECTO

2.3.1. FASES DEL PROYECTO

2.3.2. RELACIÓN ENTRE LAS FASES DEL PROYECTO

2.3.3. LA GESTIÓN DEL PROYECTO

2.4. EL PROYECTO EN LA EMPRESA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

2.4.1. ESTRUCTURA FUNCIONAL

2.4.2. ESTRUCTURA EN EQUIPOS DE PROYECTOS

2.4.3. ESTRUCTURA MATRICIAL

UNIDAD 3. LOS PROCESOS EN LA DIRECCIÓN DE PROYECTOS

3.1. PROCESOS DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS

3.1.1. CLASIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DEL PROYECTO

3.1.2. GRUPOS DE PROCESOS DE DIRECCIÓN DEL PROYECTO

3.1.3. INFORMACIÓN DEL PROYECTO

3.2. LOS GRUPOS DE PROCESOS Y LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

3.2.1. INTERACCIONES ENTRE LOS PROCESOS

3.3 EL ROL DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

3.4. GESTIÓN DE LA INTEGRACIÓN DEL PROYECTO

3.4.1. DESARROLLAR EL ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL PROYECTO

3.4.1.1. DESARROLLAR EL ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL PROYECTO: ENTRADAS

3.4.1.2. DESARROLLAR EL ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL PROYECTO: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS

3.4.1.3. DESARROLLAR EL ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL PROYECTO: SALIDAS

3.4.2. DESARROLLAR EL PLAN PARA LA DIRECCIÓN DEL PROYECTO

3.4.3. DIRIGIR Y GESTIONAR EL TRABAJO DEL PROYECTO

3.4.3.1. DAR SERVICIO Y FACILITAR UNA VISIÓN COMPARTIDA

3.4.4. MONITOREAR Y CONTROLAR EL TRABAJO DEL PROYECTO

3.4.4.1. SOLICITUDES DE CAMBIO

3.4.5. REALIZAR EL CONTROL INTEGRADO DE CAMBIOS

3.4.5.1. PROCESO DETALLADO PARA REALIZAR CAMBIOS

3.4.6. CIERRE DEL PROYECTO O FASE

3.5. GESTIÓN DEL ALCANCE DEL PROYECTO

- 3.5.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DEL ALCANCE
- 3.5.2. RECOPIRAR REQUISITOS
 - 3.5.2.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA RECOPIRAR REQUISITOS
 - 3.5.2.2. DOCUMENTACIÓN DE REQUISITOS (SALIDA DEL PROCESO)
 - 3.5.2.3. PLAN DE GESTIÓN DE LOS REQUISITOS (SALIDA)
 - 3.5.2.4. MATRIZ DE TRAZABILIDAD DE LOS REQUISITOS (SALIDA)
- 3.5.3. DEFINIR EL ALCANCE
- 3.5.4. CREAR LA ESTRUCTURA DE DESCOMPOSICIÓN DE TAREAS (EDT)
 - 3.5.4.1. EDT (SALIDA DEL PROCESO)
 - 3.5.4.2. DICCIONARIO DE LA EDT
- 3.5.5. VALIDAR EL ALCANCE
- 3.5.6. CONTROLAR EL ALCANCE
- 3.6. GESTIÓN DEL TIEMPO DEL PROYECTO
 - 3.6.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DEL CRONOGRAMA
 - 3.6.2. DEFINIR LAS ACTIVIDADES
 - 3.6.3. SECUENCIAR LAS ACTIVIDADES
 - 3.6.3.1. HERRAMIENTAS PARA EL SECUENCIADO DE ACTIVIDADES
 - 3.6.3.2. DIAGRAMA DE RED (SALIDA DEL PROCESO)
 - 3.6.4. ESTIMAR LOS RECURSOS DE LAS ACTIVIDADES
 - 3.6.5. ESTIMAR LA DURACIÓN DE LAS ACTIVIDADES
 - 3.6.5.1. HERRAMIENTAS PARA LA ESTIMACIÓN DE LA DURACIÓN DE LAS ACTIVIDADES
 - 3.6.6. DESARROLLAR EL CRONOGRAMA
 - 3.6.6.1. HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CRONOGRAMA
 - 3.6.6.2. CRONOGRAMA DEL PROYECTO (SALIDA DEL PROCESO)
 - 3.6.7. CONTROLAR EL CRONOGRAMA
- 3.7. GESTIÓN DE LOS COSTES DEL PROYECTO
 - 3.7.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS COSTES DEL PROYECTO
 - 3.7.1.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE COSTES: ENTRADAS
 - 3.7.1.2. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE COSTES: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS
 - 3.7.1.3. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE COSTES: SALIDAS
 - 3.7.2. ESTIMACIÓN DE COSTES
 - 3.7.2.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA LA ESTIMACIÓN DE LOS COSTES
 - 3.7.3. DETERMINAR EL PRESUPUESTO
 - 3.7.4. CONTROLAR LOS COSTES
 - 3.7.4.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA EL CONTROL DE COSTES
- 3.8. GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL PROYECTO
 - 3.8.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL PROYECTO
 - 3.8.2. REALIZAR EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
 - 3.8.3. CONTROL DE LA CALIDAD
- 3.9. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PROYECTO
 - 3.9.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 - 3.9.1.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA EL PLAN DE RECURSOS HUMANOS
 - 3.9.1.2. PLAN DE RECURSOS HUMANOS (SALIDA DEL PROCESO)
 - 3.9.2. ADQUIRIR EL EQUIPO DEL PROYECTO
 - 3.9.2.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA LA SELECCIÓN DEL EQUIPO DE PROYECTO
 - 3.9.3. DESARROLLAR EL EQUIPO DE PROYECTO

- 3.9.3.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA EL DESARROLLAR EL EQUIPO DE PROYECTO
- 3.9.4. DIRIGIR EL EQUIPO DE PROYECTO
 - 3.9.4.1. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS PARA DIRIGIR EL EQUIPO DEL PROYECTO
- 3.10. GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES DEL PROYECTO
 - 3.10.1. PLANIFICAR LAS COMUNICACIONES
 - 3.10.1.1. PLAN DE COMUNICACIÓN: TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS
 - 3.10.1.2. PLAN DE COMUNICACIÓN (SALIDA DEL PROCESO)
 - 3.10.2. GESTIONAR LAS COMUNICACIONES
 - 3.10.3. CONTROLAR LAS COMUNICACIONES
- 3.11. GESTIÓN DE LOS RIESGOS DEL PROYECTO
 - 3.11.1. PLANIFICAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO
 - 3.11.2. IDENTIFICAR LOS RIESGOS DEL PROYECTO
 - 3.11.3. REALIZAR UN ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS RIESGOS
 - 3.11.4. REALIZAR UN ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS RIESGOS
 - 3.11.5. PLANIFICAR LA RESPUESTA A LOS RIESGOS
 - 3.11.6. CONTROLAR LOS RIESGOS
- 3.12. GESTIÓN DE LAS ADQUISICIONES DEL PROYECTO
 - 3.12.1. PLANIFICAR LAS ADQUISICIONES
 - 3.12.1.1. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA PLANIFICACIÓN DE APROVISIONAMIENTOS
 - 3.12.1.2. PLANIFICACIÓN DE LAS ADQUISICIONES: SALIDAS
 - 3.12.2. EFECTUAR LAS ADQUISICIONES
 - 3.12.3. CONTROLAR LAS ADQUISICIONES
 - 3.12.4. CERRAR LAS ADQUISICIONES
- 3.13. GESTIÓN DE LOS INTERESADOS DEL PROYECTO
 - 3.13.1. IDENTIFICAR A LOS INTERESADOS
 - 3.13.1.1. IDENTIFICAR A LOS INTERESADOS: ENTRADAS
 - 3.13.1.2. IDENTIFICAR A LOS INTERESADOS: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS
 - 3.13.1.3. IDENTIFICAR A LOS INTERESADOS: SALIDAS
 - 3.13.2. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE INTERESADOS
 - 3.13.2.1. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS INTERESADOS: ENTRADAS
 - 3.13.2.2. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS INTERESADOS: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS
 - 3.13.2.3. PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS INTERESADOS: SALIDAS
 - 3.13.3. GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS
 - 3.13.3.1. GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS: ENTRADAS
 - 3.13.3.2. GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS
 - 3.13.3.3. GESTIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS: SALIDAS
 - 3.13.4. CONTROLAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS
 - 3.13.4.1. CONTROLAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS: ENTRADAS
 - 3.13.4.2. CONTROLAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS: HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS
 - 3.13.4.3. CONTROLAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS: SALIDAS
- 3.14. RESPONSABILIDADES DE PROFESIONALES Y SOCIALES
 - 3.14.1. RESPONSABILIDAD: DECISIONES Y ACCIONES
 - 3.14.1.1. RESPETO: TRATAMIENTO CORRECTO DE PERSONAS Y RECURSOS
 - 3.14.1.2. JUSTICIA: OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES
 - 3.14.1.3. HONESTIDAD

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada a través de:

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- ADLER, R; MARQUARDT, J. (2002), "Communicating at Work: Principles and Practices for Business and Professions", USA; McGraw-Hill Higher Education.
- ADRIAN, G. Y CHESTER E.; (2011), "Buenos equipos proyectos imbatibles: equipos capaces de transformar toda una empresa"; España: Conecta.
- BRÜNNEMANN, (2013), "The Strategic Importance of Intercultural Competency fo Project Manager in the 21st Century"; Bratislava, Slovakia: 79 University os Applied Sciences Vienna. Documento recuperado el 19 febrero 2015 en: www.fh-vie.ac.at/content/download/5424/40244/file/wp79.
- DÍAZ, A. (2007); "El Arte de Dirigir Proyectos"; Madrid: Rama Empresa 2ª Ed.
- GIDO J Y CLEMENTS J. (2012); "Administración exitosa de proyectos"; 5ª Edición; México: Cengage Learning Editores.
- KLASTORIN, T. (2010), "Gestión de Proyectos"; Barcelona: Profit Editorial.
- LID, (1999), "Diccionario Bilingüe de Negocios"; México: Editorial Empresarial.
- PMBOK Quinta Edición; (2013); "Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos"; PMI.
- SÁNCHEZ J. (2013); "Arriesgarse o no, inteligencia para el riesgo"; México: Revista ITSMO, No. 327, Alta Dirección. <http://istmo.mx/2013/07/%C2%BFarriesgarse-o-no-inteligencia-para-el-riesgo-como-ventaja-competitiva>.
- TIPPETT Y PETERS J. (1995); "Team building and Project Management, How Are We Doing?"; USA: Project Management Journal.
- VESEY, J. T.; (1992); "Time -to-Market: put speed in Product Development"; USA: Industrial Marketing Management No. 21.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021 - 2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	5 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Alejandro Pérez Köhler	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Alejandro Pérez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	35
Número de horas de trabajo personal del estudiante	90
Total horas	125

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. LA PRODUCTIVIDAD

- 1.1. LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA
- 1.2. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS RECURSOS HUMANOS
- 1.3. LOS RECURSOS HUMANOS Y SU GESTIÓN EN LA ACTUALIDAD

UNIDAD 2. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN

- 2.1. LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS SALARIOS
- 2.2. RETRIBUCIÓN BASADA EN EL DESEMPEÑO
- 2.3. MOTIVACIÓN Y RETRIBUCIÓN
- 2.4. LA COMPENSACIÓN TOTAL
- 2.5. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL SALARIO
- 2.6. LA RETRIBUCIÓN DIFERIDA: LOS BENEFICIOS DE PREVISIÓN SOCIAL
- 2.7. PLANES DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE
- 2.8. DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO
- 2.9. EL SALARIO EMOCIONAL

UNIDAD 3. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

- 3.1. FORMACIÓN
- 3.2. DESARROLLO

3.2.1. ASPECTOS CLAVE DEL DESARROLLO

3.2.2. IDENTIFICAR LAS OPCIONES DE DESARROLLO

UNIDAD 4. POLÍTICA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD

4.1. POLÍTICAS DE BIENESTAR

4.1.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

4.1.2. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

4.1.3. ACOSO LABORAL

4.2. POLÍTICAS DE IGUALDAD

4.3. CONCLUSIONES

UNIDAD 5. AUDITORÍA DE RRHH

5.1. INTRODUCCIÓN

5.2. EL PROCESO DE AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS

5.2.1. CONCEPTO

5.2.2. FINALIDAD

5.2.3. VENTAJAS

5.2.4. CLASES

5.3. AUDITORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LA DIRECCIÓN

5.3.1. AUDITORÍA DE GESTIÓN PREVISIONAL DE RECURSOS HUMANOS, PLANIFICACIÓN DE EFECTIVOS

5.3.2. AUDITORÍA DE LA PLANTILLA

5.3.3. AUDITORÍA DE POTENCIALIDADES O DE COMPETENCIAS

5.3.4. AUDITORÍA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

5.3.5. AUDITORÍA DE LA FORMACIÓN

5.3.6. AUDITORÍA DE LAS RETRIBUCIONES

5.3.7. AUDITORÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.3.8. AUDITORÍA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

5.3.9. AUDITORÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

5.3.10. AUDITORÍA DE COMUNICACIÓN INTERNA

5.3.11. AUDITORÍA DE CULTURA

5.3.12. AUDITORÍA DEL TIEMPO (MEDIDAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA)

5.3.13. AUDITORÍA SOBRE CLIMA LABORAL

5.4. LA AUDITORÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

5.5. AUDITORÍA MEDIOAMBIENTAL

5.6. AUDITORÍA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

UNIDAD 6. LA GESTIÓN DEL CAMBIO

6.1. INTRODUCCIÓN

6.2. DESCRIPCIÓN

6.3. FACILITADORES

6.4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

6.5. EL NUEVO PAPEL ESTRATÉGICO EN LA DIRECCIÓN DE LOS RR.HH.

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada a través de:

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.

- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- La coordinación de políticas de recursos humanos. Alfonso Jiménez Palacios. Revista de administración sanitaria siglo XXI, ISSN 1696-1641, Vol. 6, Nº3, 2008, págs. 367-370
- El mercado de trabajo desde las políticas de recursos humanos. Juan Andrés Gründel. Prisma, ISSN 0797-8057, Nº16, 2001 (Ejemplar dedicado a: Relaciones laborales, mercado de trabajo y desarrollo empresarial), págs. 75-93
- Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos. Antonio Martín, Andreu Lope Peña. Economía y sociología del trabajo, ISSN 0214-6029, Nº21-22, 1993 (Ejemplar dedicado a: Clasificación profesional y movilidad), págs. 115-128
- Gestión de recursos humanos: contexto y políticas. coord. por María del Carmen González Menéndez, Rodolfo Gutiérrez Palacios, Miguel Martínez Lucio. Madrid: Cívitas, 2011. ISBN 978-84-470-3590-8
- Los sindicatos y la coordinación de políticas de recursos humanos. Kepa Urigoitia Saudino. Revista de administración sanitaria siglo XXI, ISSN 1696-1641, Vol. 6, Nº3, 2008, págs. 473-482
- Mesa de trabajo sobre políticas de recursos humanos. Economía 3, ISSN 1131-6748, Nº. 199, 2009, págs. 4-7
- Una visión relativista de las políticas de recursos humanos. Yolanda Sánchez. La gestión adecuada de personas / coord. por Yolanda Sánchez, Alfonso Jiménez, Enrique Arce, Susana Marcos, 2005, ISBN 84-7978-679-5, págs. 167-174. Artículo
- La Innovación en la Empresa: Políticas Avanzadas de Gestión de Recursos Humanos. Emilio Huerta Arribas. Informes (Institución Futuro / Centro para la Competitividad de Navarra), Nº3, 2009
- La Europa de los 25: políticas estratégicas de recursos humanos. Ernesto Rodríguez Gaztelumendi, David Pérez Piñeiro. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 1138- 9532, Nº264, 2005, págs. 163-206
- La marketinización de los recursos humanos. Cómo la función de los recursos humanos incorpora cada vez más elementos del marketing a sus políticas y estrategias. María Guijarro Cascales, Raquel Lombas Rodríguez, Ramón Oliver Añó. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº416, 2017, págs. 223-250
- Incidencias de las políticas de recursos humanos en la transferencia de conocimiento y su efecto sobre la innovación. Adela García-Pintos Escuder, José Manuel García Vázquez, María Pilar Piñeiro García. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa, ISSN 1135-2523, Vol. 16, Nº1, 2010, págs. 149-163
- Gestión de recursos humanos por competencias. Santiago Pereda Marín. Editorial Universitaria Ramón Areces (2 ed.) . ISBN 84-8004-781-X
- Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. María Candela Rodríguez, Guillermo E. Dabos. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, ISSN-e 0121-6805, Vol. 25, Nº1, 2017, págs. 219-242
- Capital Intelectual, Gestión del Conocimiento y la Gestión de Recursos Humanos. Lubiza Osio Havriluk. INNOVA Research Journal, ISSN-e 2477-9024, Vol. 2, Nº1, 2017, págs. 45-50

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021 - 2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	3 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Rafael Morales	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Rafael Morales

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	21
Número de horas de trabajo personal del estudiante	54
Total horas	75

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. CONCEPTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

- 1.1. INTRODUCCIÓN
- 1.2. DEFINICIONES
- 1.3. ACTUALIZACIÓN DEL CONCEPTO DE EMPRESA
- 1.4. RAZONES QUE IMPULSAN A LAS EMPRESAS HACIA LA RSE

UNIDAD 2. VALORES Y PRINCIPIOS DE LA EMPRESA SOSTENIBLE

- 2.1. LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES
- 2.2. VALORES Y PRINCIPIOS DE LA EMPRESA TRADICIONAL
- 2.3. VALORES Y PRINCIPIOS DE LA EMPRESA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

UNIDAD 3. DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

UNIDAD 4. GRUPOS DE INTERÉS DE LA EMPRESA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

UNIDAD 5. LA ÉTICA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

- 5.1. CONCEPTO Y RELEVANCIA DE LA ÉTICA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL
- 5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA EMPRESA NUEVA
 - 5.2.1. ¿QUÉ ES LA MISIÓN?
 - 5.2.2. ¿QUÉ ES LA VISIÓN?
 - 5.2.3. ¿QUÉ OBJETIVOS SE PLANTEAN?

- 5.2.4. ¿QUÉ SON LOS VALORES?
- 5.2.5. LA CULTURA EMPRESARIAL
 - 5.2.5.1. ELEMENTOS EN LA CULTURA EMPRESARIAL
- 5.3. FUNDAMENTACIÓN ÉTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
 - 5.3.1. MARCO NORMATIVO
 - 5.3.2. FUNDAMENTACIÓN
- 5.4. GOBIERNO Y CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA EMPRESA
- 5.5. ACCIÓN SOCIAL
 - 5.5.1. ACTUACIONES SEGÚN EL TIPO DE RECURSOS
 - 5.5.2. ACTUACIONES SEGÚN EL PERFIL ESTRATÉGICO

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada a través de:

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- Calderón Neyra, Ernesto. Sistema de comunicación interna. <http://www.monografias.com>
- Puyal, E. La comunicación interna y externa en la empresa. <http://www.5campus.com>
- Valdez, Rosa. Desarrollo y comunicación organizacionales. <http://www.GestioPolis.com>.
- Fuenmayor, Katuska. La comunicación organizacional. Rumbo al liderazgo. <http://www.GestioPolis.com>.
- Press, Eduardo. La comunicación, herramienta de la empresa. <http://www.epconsultores.com>.
- Martínez, Jonny. El arte de la comunicación. <http://www.liderazgoymercadeo.com>.
- Girard, G. Trabajo, motivación y valores sociales. Ediciones de la Revista de Trabajo, 1975.
- Davis y Newstrom. El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill 1988.
- Black, Sam (1991). Las Relaciones Públicas. Un factor clave de gestión. Editorial Hispano Europea. Colección ESADE Barcelona.
- Gruning, James E. (2000). Dirección de Relaciones Públicas. Editorial Gestión 2000, Barcelona.
- Martins Lampreia, J. (1992). Comunicación empresarial. Las Relaciones Públicas en la gestión. Texto Editora, Textos de Gestión.
- Pares i Maicas, M. (1992). Introducción a la comunicación social. Editorial PPU, Colección, Comunicación y Relaciones Públicas. Barcelona.
- Pacale Weil (1992). La comunicación global. Comunicación institucional y de gestión. Editorial Paidós Comunicación, Barcelona.
- Putnam, Linda L. y otros (2002). Comunicación empresarial. Nuevas tendencias en comunicación para potenciar la estrategia empresarial. Gestión 2000.com, Barcelona.
- Wilcox, Dennis L y otros (2001). Relaciones Públicas. Estrategias y tácticas. Editorial Pearson Educación S.L. Madrid.
- Bonilla Gutiérrez, Carlos. La Comunicación: Función Básica de las Relaciones Públicas. Primera reimpresión. México. Editorial Trillas, 1994.
- Duhalt Krauss, Miguel F. Técnicas de Comunicación Administrativas. 3ra. edición. México.

Universidad Autónoma de México. 1974.

- Koontz, Harold y O'donnell, Lyryl. Curso de Administración Moderna. 6ta. Edición. Editorial México Mc. Graw Hill. 1979.
- Prado Morales, Carlos. Comunicaciones Escritas para Relaciones Públicas. Lima. En Series Académicas # 10. Impresiones y Publicaciones U.I.G.V. 1994.
- Freixa, R. (2004): «El director de comunicación», en Bel Mallén, J. E., Comunicar para crear valor, Pamplona, Eunsa, 128-129.
- Panadero Illera, G. (2006): «El viaje del emperador», Anuario de la Comunicación de DIRCOM, 160.
- Carrillo, M^a. V. y Tato, J. (2004): «La nueva dimensión de comunicación empresarial en el entorno de los activos intangibles. La comunicación espiral», Razón y Palabra. <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n39/carrillotato.html>. Web visitada el 14 de enero de 2009.
- Losada, Félix. (2008). Protocolo Inteligente.
- Fuente, Carlos (2007). Protocolo para Eventos.
- Lopez, Blanca (2006). La diplomacia y su Protocolo.
- Rueda Cuenca, Fernando y Sanjuán Monforte, José Carlos. (1996). El Protocolo en la Sociedad y la Empresa. Unión FENOSA. Madrid.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	3 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Yago Blázquez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Yago Blázquez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	21
Número de horas de trabajo personal del estudiante	54
Total horas	75

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. MARCO NORMATIVO

- 1.1. INTRODUCCIÓN
- 1.2. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LEY 31/95)
- 1.3. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (RD 39/97)
- 1.4. MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN
- 1.5. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN

UNIDAD 2. CONCEPTOS BÁSICOS

- 2.1. INTRODUCCIÓN
- 2.2. EL TRABAJO Y LA SALUD
- 2.3. RIESGO
- 2.4. PELIGRO
- 2.5. CONDICIONES DE TRABAJO
- 2.6. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO
 - 2.6.1. ACCIDENTE DE TRABAJO
 - 2.6.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL
- 2.7. TÉCNICAS PREVENTIVAS: SALUD, HIGIENE, ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA Y MEDICINA EN EL TRABAJO

UNIDAD 3. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

3.1. DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

3.1.1. CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

3.1.1.1. ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS

3.1.1.2. SUELOS

3.1.1.3. ABERTURAS Y DESNIVELES

3.1.1.4. BARANDILLAS

3.1.1.5. TABIQUES, VENTANAS Y VANOS

3.1.1.6. VÍAS DE CIRCULACIÓN

3.1.1.7. MUELLES DE CARGA Y DESCARGA

3.1.1.8. PUERTAS Y PORTONES

3.1.1.9. RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

3.1.1.10. ESCALAS FIJAS Y ESCALERAS DE MANO

3.1.1.11. VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

3.1.1.12. PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

3.1.1.13. INSTALACIÓN ELÉCTRICA

3.1.1.14. MINUSVÁLIDOS

3.1.1.15. OTROS ELEMENTOS DEL ENTORNO DE TRABAJO

3.1.2. ORDEN Y LIMPIEZA

3.1.2.1. ORDEN

3.1.2.2. LIMPIEZA

3.1.2.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

3.1.3. MANTENIMIENTO

3.1.4. CONDICIONES AMBIENTALES

3.1.5. ILUMINACIÓN

3.1.6. SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LOCALES DE DESCANSO

3.1.6.1. AGUA POTABLE

3.1.6.2. VESTUARIOS, LOCALES DE ASEO Y RETRETES

3.1.6.3. LOCALES DE DESCANSO

3.1.6.4. LOCALES PROVISIONALES EN TRABAJOS AL AIRE LIBRE

3.1.7. MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

3.1.8. LUGARES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD

3.1.8.1. TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS

3.1.8.2. TRABAJOS EN ALTURA

3.2. MÁQUINAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

3.2.1. DEFINICIONES

3.2.2. RIESGOS

3.2.3. MEDIOS DE PROTECCIÓN

3.2.3.1. DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN

3.2.3.2. RESGUARDOS

3.3. ALMACENAMIENTO Y TRANSPORTE DE CARGAS

3.3.1. ALMACENAMIENTO

3.3.1.1. ESTANTERÍAS METÁLICAS

3.3.1.2. RIESGOS DURANTE EL USO DE LA INSTALACIÓN

3.3.1.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

3.3.2. TRANSPORTE DE CARGAS: CARRETILLAS

3.3.2.1. TIPOS

3.3.2.2. COMPONENTES

3.3.2.3. OPERADOR DE CARRETILLAS

3.3.2.4. REGLAS GENÉRICAS

3.3.2.5. MANTENIMIENTO

3.3.3. TRANSPORTE DE CARGAS: GRÚAS

3.3.3.1. RIESGOS DETECTADOS EN EL USO DE GRÚAS MÓVILES

3.3.3.2. SISTEMAS DE SEGURIDAD

3.3.3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

3.3.3.4. MANTENIMIENTO PREVENTIVO

3.3.3.5. COMPORTAMIENTO HUMANO

3.4. PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

3.4.1. INTRODUCCIÓN

3.4.2. TIPOS DE FUEGO Y AGENTES EXTINTORES

3.4.3. EXTINTORES PORTÁTILES

3.4.4. BOCAS DE INCENDIO EQUIPADAS (B.I.E.)

3.4.5. HIDRANTES

3.4.6. MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR INCENDIOS

UNIDAD 4. RIESGOS LIGADOS AL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

4.1. INTRODUCCIÓN

4.2. RECONOCIMIENTO DE FACTORES

4.2.1. CONTAMINANTES QUÍMICOS

4.2.2. CONTAMINANTES FÍSICOS

4.2.2.1. RUIDO

4.2.2.2. VIBRACIONES

4.2.2.3. TEMPERATURA, CALOR Y HUMEDAD

4.2.3. CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

4.2.4. FACTORES ADICIONALES

4.3. EVALUACIÓN DE LA MAGNITUD DE LOS FACTORES

4.4. ESTABLECIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS DE CONTROL

UNIDAD 5. LA CARGA DE TRABAJO

5.1. MOVIMIENTOS REPETITIVOS

5.1.1. MICROTRAUMATISMOS REPETITIVOS

5.1.2. TIPOS DE LESIONES

5.1.3. FACTORES DE RIESGO

5.1.3.1. FACTORES DE RIESGO PERSONALES

5.1.3.2. FACTORES DE RIESGO PROFESIONAL

5.1.4. MEDIDAS PREVENTIVAS

5.2. MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

5.2.1. INTRODUCCIÓN

5.2.2. DEFINICIONES

5.2.3. RIESGOS DERIVADOS DE LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

5.2.3.1. LÍMITES DE APLICACIÓN

5.2.3.2. TIPO DE RIESGOS DERIVADOS DE LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

5.2.3.3. CAUSAS DE LOS DAÑOS PRODUCIDOS POR LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

5.2.4. ELIMINACIÓN DE LOS RIESGOS OCASIONADOS POR LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

5.2.4.1. AUTOMATIZACIÓN Y MECANIZACIÓN DE LOS PROCESOS

5.2.4.2. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS MECÁNICOS CONTROLADOS DE FORMA MANUAL

5.2.5. EVALUACIÓN DE RIESGOS

5.2.6. MÉTODOS PARA EL TRANSPORTE DE CARGAS

5.2.6.1. LEVANTAMIENTOS

5.2.6.2. TRANSPORTES

5.2.6.3. EMPUJES Y ARRASTRES

5.2.7. MEDIDAS CORRECTORAS

5.2.7.1. MEDIDAS PARA ELIMINAR O REDUCIR EL RIESGO

5.3. PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. CARGA MENTAL

5.3.1. FACTORES DE ORGANIZACIÓN

5.3.2. FORMAS DE PRODUCCIÓN

5.3.3. EL CONTENIDO DEL TRABAJO

5.3.4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

UNIDAD 6. SISTEMAS DE CONTROL DE RIESGOS

6.1. SEÑALIZACIÓN

6.1.1. INTRODUCCIÓN

6.1.2. DEFINICIÓN TÉCNICA Y OBJETO

6.1.3. REGLAMENTACIÓN DE REFERENCIA

6.1.4. OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE SEÑALIZACIÓN

6.1.5. SEÑALIZACIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO

6.1.5.1. DEFINICIÓN

6.1.5.2. ¿QUÉ SE DEBE SEÑALIZAR?

6.1.5.3. EMPLAZAMIENTO DE LAS SEÑALES

6.1.5.4. COLORES DE SEGURIDAD

6.1.5.5. SÍMBOLOS O PICTOGRAMAS

6.1.5.6. TIPOS DE SEÑALES

6.1.5.7. SEÑALES LUMINOSAS

6.1.5.8. SEÑALES ACÚSTICAS

6.1.5.9. COMUNICACIONES VERBALES

6.1.5.10. SEÑALES GESTUALES

6.1.6. SEÑALIZACIÓN DE RECIPIENTES DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

6.1.7. OTROS TIPOS DE SEÑALIZACIÓN

6.1.7.1. SEÑALIZACIÓN OLFATIVA

6.1.7.2. SEÑALIZACIÓN TÁCTIL

6.1.7.3. BALIZAMIENTOS Y TRABAJOS DE MANTENIMIENTO

6.2. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

6.2.1. INTRODUCCIÓN

6.2.2. CLASIFICACIÓN DE LOS EPIS

6.2.3. MARCADO CE

6.2.4. INFORMACIÓN

6.2.5. EPIS MÁS COMUNES

UNIDAD 7. MEDIDAS DE EMERGENCIA. PRIMEROS AUXILIOS

7.1. MEDIDAS DE EMERGENCIA

7.2. PLAN DE AUTOPROTECCIÓN

7.2.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

7.2.2. MEDIOS DE PROTECCIÓN

7.2.3. PLAN DE EMERGENCIA

7.2.3.1. TIPOS DE EMERGENCIAS

- 7.2.3.2. EQUIPOS DE EMERGENCIA
- 7.2.4. DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN
- 7.3. PRIMEROS AUXILIOS
 - 7.3.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL SOCORRISMO
 - 7.3.2. ASFIXIA
 - 7.3.3. LIPOTIMIA
 - 7.3.4. COMA
 - 7.3.5. EPILEPSIA
 - 7.3.6. INSOLACIÓN
 - 7.3.7. SIGNOS VITALES
 - 7.3.7.1. RESPIRACIÓN
 - 7.3.7.2. PULSO
 - 7.3.7.3. REFLEJO PUPILAR
 - 7.3.8. HERIDAS
 - 7.3.8.1. HERIDAS SIMPLES
 - 7.3.8.2. HERIDAS GRAVES
 - 7.3.8.3. HERIDAS DEL TÓRAX
 - 7.3.8.4. HERIDAS DEL ABDOMEN
 - 7.3.8.5. MORDEDURAS DE ANIMALES
 - 7.3.8.6. AMPUTACIONES TRAUMÁTICAS
 - 7.3.9. HEMORRAGIAS
 - 7.3.9.1. HEMORRAGIA EXTERNA
 - 7.3.9.2. HEMORRAGIA INTERNA
 - 7.3.10. QUEMADURAS
 - 7.3.10.1. QUEMADURAS TÉRMICAS
 - 7.3.10.2. QUEMADURAS ELÉCTRICAS
 - 7.3.10.3. QUEMADURAS QUÍMICAS
 - 7.3.11. LESIONES POR FRÍO
 - 7.3.11.1. CONGELACIÓN
 - 7.3.11.2. GANGRENA
 - 7.3.12. FRACTURAS
 - 7.3.12.1. FRACTURA ABIERTA
 - 7.3.12.2. FRACTURAS DE EXTREMIDADES - INMOVILIZACIÓN
 - 7.3.12.3. FRACTURAS DEL TRONCO (COLUMNA VERTEBRAL, CUELLO)
 - 7.3.13. ESGUINCE
 - 7.3.14. ROTURA DE LIGAMENTOS
 - 7.3.15. LUXACIÓN
 - 7.3.16. CONTUSIONES
 - 7.3.17. REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR
 - 7.3.17.1. RESPIRACIÓN ARTIFICIAL
 - 7.3.17.2. MÉTODO BOCA A BOCA
 - 7.3.17.3. MASAJE CARDIACO EXTERNO
 - 7.3.18. TRASLADO DE HERIDOS
 - 7.3.19. INTOXICACIONES
 - 7.3.19.1. POR INGESTIÓN
 - 7.3.19.2. POR INHALACIÓN
 - 7.3.19.3. POR INOCULACIÓN

7.3.20. MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

7.3.21. OTRAS RECOMENDACIONES

7.3.22. CONCLUSIONES

UNIDAD 8. GESTIÓN DE PREVENCIÓN

8.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

8.1.1. INTRODUCCIÓN

1.1.2. EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGOS

8.1.3. OTROS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

8.2. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

8.2.1. INFORMACIÓN

8.2.2. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

8.3. FORMACIÓN

8.4. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

8.5. VIGILANCIA DE LA SALUD

8.6. ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada a través de:

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- ALENZA GARCÍA, J.F. Manual de Derecho Ambiental. Universidad Pública de Navarra; 2001.
- CASTAÑÓN DEL VALLE, M. Valoración del daño ambiental. México: edición a cargo del Programa de las Naciones Unidas para el medio ambiente; 2006.
- GÓMEZ PUERTO, A.B. Aspectos jurídicos de la protección del medio ambiente en España (I). Noticias jurídicas. Artículos doctrinales: Derecho Medioambiental; 2008.
- GÓMEZ PUERTO, A.B. Aspectos jurídicos de la protección del medio ambiente en España (II). Noticias jurídicas. Artículos doctrinales: Derecho Medioambiental; 2008.
- JAQUENOD DE ZSÖGÖN, S. Iniciación al Derecho Ambiental. Madrid: Dickinson, S.L.; 1999.
- MARTÍN MATEO, R. Manual de Derecho Ambiental. Thomson Aranzadi; 2003.
- MAYOR ZARAGOZA, F. Los límites del crecimiento. Temas para el debate, núm. 181, Diciembre; 2009.
- ORTEGA ÁLVAREZ, L.; ALONSO GARCÍA, C.; DE VICENTE MARTÍNEZ, R. Tratado de Derecho Ambiental. Valencia: Tirant Lo Blanch; 2013.
- UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME. Perspectivas del medio ambiente mundial, 2002. Global Environment Outlook 3. Pasado Presente y Futuro. Ediciones Mundiprensa; 2002.
- FERNÁNDEZ DE GATA SÁNCHEZ, D. El Séptimo Programa Ambiental de la Unión Europea, 2013-2020. Zaragoza: Revista Aragonesa de Administración Pública, núm. 41-42, pág. 71-121; 2013.
- FIGUEROA ALEGRE, I.L. El Derecho Ambiental en el ámbito de la Comunidad Europea. Revista electrónica de Derecho Ambiental, núm. 19, julio 2009.
- GARCÍA DE CAL, J.L. La Unión Europea ante la conferencia sobre cambio climático de Copenhague. Revista electrónica de Derecho Ambiental, núm. 20, enero 2010.

- LUPIOLA GARCÍA, A. La Unión Europea en la conferencia sobre cambio climático de Copenhague: lucha frustrada a favor de un texto jurídicamente vinculante. Revista electrónica de Derecho Ambiental, núm. 21, junio 2010.
- MARTÍN MATEO, R. Manual de Derecho Ambiental. Thomson Aranzadi; 2003.
- ORTEGA ÁLVAREZ, L.; ALONSO GARCÍA, C.; DE VICENTE MARTÍNEZ, R. Tratado de Derecho Ambiental. Valencia: Tirant Lo Blanch; 2013.
- PACHECO GALLARDO, M. Proceso de trasposición de directivas. Artículos doctrinales: Derecho Comunitario. Noticias Jurídicas.
- VV.AA. Comprender las políticas de la Unión Europea. Medio Ambiente. Bruselas: Dirección General de Comunicación de la Comisión Europea; 2013.
- VV.AA. El Funcionamiento de la Unión Europea. Guía del ciudadano sobre las instituciones de la UE. Comprender las políticas de la UE. Unión Europea; 2013.
- SORIANO GARCÍA, J.E.; BRUFALO CURIEL, P. Claves de Derecho Ambiental III. Cuestiones generales del Derecho Ambiental. Madrid: Iustel; 2013.
- VV.AA. Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. Madrid: Ministerio de la Presidencia; 2007.
- VV.AA. Comunicación de la Comisión: Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas: Comisión Europea; 2010.
- VV.AA. Guía del derecho de acceso a la información ambiental. Sevilla: Defensor del Pueblo Andaluz; 2012.
- VV.AA. Informe de Desarrollo Autonómico, Competitividad y Cohesión Social. Medio Ambiente. Madrid: Consejo Económico y Social de España. Departamento de Publicaciones; 2012.
- VV.AA. Guía para la Implementación del Protocolo sobre el Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes. Suiza: Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas.

VV.AA. Ley de Responsabilidad Medioambiental y normativa de desarrollo. Guía Básica. Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía. Asistencia técnica: Novotec Consultores, S.A.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL RESPONSABLE DE RRHH	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	6 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Agustina Gómez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Agustina Gómez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	42
Número de horas de trabajo personal del estudiante	108
Total horas	150

CONTENIDOS (Temario)

INTRODUCCIÓN

UNIDAD 1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL RESPONSABLE DE RRHH 3.0

1.1. INTRODUCCIÓN

1.1.1. OBJETIVOS GENERALES

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2. REFERENCIAS HISTÓRICAS

1.2.1. HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.3. EL NUEVO MODELO DE DIRECCIÓN DE LOS RRHH

1.4. ENTORNO ACTUAL DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1.4.1. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1.4.2. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.4.3. LAS ÚLTIMAS TENDENCIAS

1.4.4. LAS FUNCIONES ACTUALES Y A FUTURO

1.4.4.1. POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RRHH ORIENTADAS A LA IGUALDAD

1.5. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA

1.5.1. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ESTRATEGIA-RRHH

1.5.2. CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS DE LA DERH Y LA DIRECCIÓN DE RECURSOS

HUMANOS NO ESTRATÉGICA

1.5.2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALOR

1.5.2.2. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE RRHH

1.5.2.3. FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RRHH

1.5.2.4. CONTROL DE RRHH

1.5.2.5. HERRAMIENTAS

1.5.2.5.1. D.A.F.O.

1.5.2.5.2. SEIS SOMBREROS PARA PENSAR

1.6. EL NUEVO MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

1.7. LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

1.7.1. CONCEPTUALIZACIÓN

1.7.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO SOBRE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH

1.7.3. ANÁLISIS INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DERH

1.7.4. ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE RRHH – MATRICES ESTRATÉGICAS

1.7.5. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE RRHH

1.7.6. MÉTODOS DE SELECCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

1.7.7. EL CUADRO DE MANDO

1.8. CARRERA HACIA LA DIRECCIÓN DE RRHH 3.0: EMPLEABILIDAD INTERNA Y EXTERNA

1.9. MATERIAL COMPLEMENTARIO

1.9.1. MATERIAL GENERAL: PRESENTACIONES EN POWER POINT, REVISTAS, ARTÍCULOS

1.9.2. ENLACES DE INTERÉS: PÁGINAS WEB, VÍDEOS YOUTUBE, MATERIAL EDUCATIVO

UNIDAD 2. EL RESPONSABLE DE RRHH 3.0

2.1. INTRODUCCIÓN

2.1.1. OBJETIVOS GENERALES

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2. PERFIL DEL RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS

2.2.1. PERFIL ACTUAL DEL RESPONSABLE DE RRHH: “SOCIO ESTRATÉGICO” DEL NEGOCIO

2.3. LIDERAZGO

2.4. EL MODELO DE BLAKE Y MOUTON

2.5. ALMA DE LÍDER

2.6. COACH VS. MENTOR

2.6.1. COACHING

2.6.2. MENTORING

2.6.3. LÍDER COACH

2.6.4. COACH DIRECTIVO

2.6.5. GESTOR DE TALENTOS

2.6.6. EMPRENDEDOR

2.6.6.1. EMPRENDEDOR POR CUENTA AJENA

2.7. MOTIVACIÓN HUMANA

2.7.1. EL CICLO MOTIVACIONAL

2.7.2. LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

2.8. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

2.9. NEGOCIACIÓN, ESTRATÉGICAS Y TÁCTICAS

2.10. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

2.11. CLIMA ORGANIZACIONAL

2.12. MATERIAL COMPLEMENTARIO

2.12.1. MATERIAL GENERAL: PRESENTACIONES EN POWER POINT, REVISTAS, ARTÍCULOS

2.12.2. ENLACES DE INTERÉS: PÁGINAS WEB, VÍDEOS YOUTUBE, MATERIAL EDUCATIVO

UNIDAD 3. HERRAMIENTAS 2.0 Y REDES SOCIALES

3.1. INTRODUCCIÓN

3.1.1. OBJETIVOS GENERALES

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2. LOS RECURSOS HUMANOS, LA WEB 2.0 Y LA EMPRESA 2.0

3.2.1. LOS RRHH 2.0

3.2.2. LA EMPRESA 2.0

3.2.3. WEB 2.0

3.2.3.1. HERRAMIENTAS 2.0

3.3. RESPONSABLE 2.0 LIDERAZGO EN LA ERA DE LAS REDES SOCIALES: NUEVAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS

3.3.1. HERRAMIENTAS ACTUALES Y REDES SOCIALES

3.4. MATERIAL COMPLEMENTARIO

3.4.1. MATERIAL GENERAL: PRESENTACIONES EN POWER POINT, REVISTAS, ARTÍCULOS

3.4.2. ENLACES DE INTERÉS: PÁGINAS WEB, VÍDEOS YOUTUBE, MATERIAL EDUCATIVO

EVALUACIÓN

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

ALBIZU, E. y LANDETA, J. (2001): *“Dirección Estratégica de los Recursos Humanos”*. Pirámide, Madrid, caps. 1 y 3.

ALLES, MARTHA ALICIA (2007) *“Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias”*. Ediciones Granica. Buenos Aires.

BECKER, L. J. (1978) *“Joint effect of feedback and goal setting on performance”* A field study of residential energy conservation” *Journal of Applied Psychology*.

BONACHE, J. Y CABRERA, A. (Directores) (2004) *“Dirección Estratégica de Personas”*. Prentice. Madrid.

CASADO, J.M. (2003) *“El valor de la persona: nuevos principios para la gestión del capital humano”*. Prentice Hall. Madrid.

CHIAVENATO, IDALBERTO (2011) *“Administración de Recursos Humanos”*. México. McGraw Hill.

DAFT, RICHARD L. *“La experiencia del liderazgo”*. Cengage learning. Tercera edición.

DELGADO, M.I., GÓMEZ, ROMERO, A.M. Y VÁZQUEZ, E. (2006) *“Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica”*. Pearson. Madrid.

DEEPAK CHOPRA (2011) *“El Alma de Liderazgo”* Santillana Ediciones Generales, S. L.

ENGEL, P. Y RIEDMANN, W. (1987) *“Casos sobre motivación y dirección de personal”*. Deusto, Bilbao.

GÓMEZ MEJÍA, L.; BALKIN, D. y CARDY, R. (2001): *“Dirección y Gestión de recursos humanos”*. Prentice Hall, Madrid, cap. 1.

KOTTER, J. P. (2007). *“Al frente del cambio”: la hoja de ruta del experto mundial en liderazgo del cambio*. Barcelona: Empresas activa.

LEAL, A. y otros (1997) *“El factor humano en las relaciones laborales”*. Ed. Pirámide. Madrid.

- MARISTANY, J. (2000) *“Administración de recursos humanos”*. Buenos Aires. Prentice Hall.
- MONREAL, J. (2004) *“Formación y cultura empresarial en la empresa española”*. Madrid. Editorial Civitas S.A.
- OVEJERO BERNAL, ANASTACIO. (2004) *“Técnicas de negociación: Cómo negociar eficaz y exitosamente”*. Madrid. Mc Graw Hill
- RODRÍGUEZ PORRAS, J. M^a. (1999) *“El factor humano en la empresa”*. Bilbao. Ediciones Deusto.
- SASTRE CASTILLO, M.A., AGUILAR PASTOR, E.M. (2003): *“Dirección de Recursos Humanos: un enfoque estratégico”*. McGraw-Hill, Madrid.
- VALLE CABRERA, R. et al. (2003): *“La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos”*. 2^a ed., Ed. Prentice Hall, caps. 1 y 2.
- WERTHER, W; DAVIS, K. (1990) *“Administración de personal y recursos humanos”*. México. McGraw Hill.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	SELECCIÓN DE PERSONAL - NEURORECRUITING 3.0	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	6 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Agustina Gómez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Agustina Gómez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	42
Número de horas de trabajo personal del estudiante	108
Total horas	150

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. SELECCIÓN DE PERSONAL - NEURORECRUITING 3.0

1.1. INTRODUCCIÓN

1.1.1. OBJETIVOS GENERALES

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2. RRHH 3.0

UNIDAD 2. PLANIFICACIÓN DE RR.HH.

2.1. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO

2.2. CULTURA DE EMPRESA (FILOSOFÍA EMPRESARIAL)

2.3. MARKETING INTERNO - EMPLOYER BRANDING

2.3.1. EMPLOYEE BRANDING

2.3.2. EMPLOYER BRANDING

2.4. LA IMPORTANCIA DE EXTERNALIZAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y/O SELECCIÓN DE PERSONAL

UNIDAD 3. RECLUTAMIENTO

3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

3.2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

- 3.2.1. CONCEPTO
- 3.2.2. INSTRUMENTO DE DESCRIPCIÓN DE PUESTO
 - 3.2.2.1. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN
- 3.3. FASE DE PREPARACIÓN
- 3.4. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: ATP
 - 3.4.1. INTRODUCCIÓN
 - 3.4.2. NUEVAS FIGURAS EN RRHH
 - 3.4.2.1. DIGITAL RECRUITERS O RECRUITMENT RESEARCHER
 - 3.4.3. DIFERENCIA DE CONCEPTOS
 - 3.4.4. ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO
 - 3.4.4.1. PLANIFICACIÓN
 - 3.4.4.2. FORMACIÓN
 - 3.4.4.3. RECOGIDA DE INFORMACIÓN
 - 3.4.4.4. ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DEL INFORME
 - 3.4.5. INFORMACIÓN GENERAL DEL PUESTO
 - 3.4.6. ESPECIFICACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO
 - 3.4.7. VALORACIÓN DE PUESTOS
 - 3.4.8. PROFESIOGRAMA DE CARGOS
- 3.5. FASES DEL RECLUTAMIENTO
 - 3.5.1. FASES PROPIAMENTE DICHAS DEL RECLUTAMIENTO
 - 3.5.1.1. PLANIFICACIÓN DE RRHH
 - 3.5.1.2. NECESIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 - 3.5.1.3. REQUISICIÓN
 - 3.5.1.4. DETECCIÓN DE TALENTOS
 - 3.5.1.5. FUENTES DE RECLUTAMIENTO
 - 3.5.1.5.1. RECLUTAMIENTO INTERNO
 - 3.5.1.5.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO
 - 3.5.1.2.3. NUEVAS FUENTES DE RECRUITING 3.0
 - 3.5.1.5.4. ATRACCIÓN DE TALENTO
 - 3.5.1.6. REDACCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO
 - 3.5.1.6.1. PUBLICACIÓN DE OFERTAS
- UNIDAD 4. PRESELECCIÓN DE PERSONAL**
 - 4.1. RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS
- UNIDAD 5. SELECCIÓN DE PERSONAL**
 - 5.1. PROCESO DE SELECCIÓN
 - 5.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL
 - 5.1.2. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN
 - 5.1.2.1. PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS -CRIBA CURRICULAR
 - 5.1.2.2. ENTREVISTA INICIAL
 - 5.1.2.2.1. TIPOS DE ENTREVISTAS
 - 5.1.2.2.2. FASES DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN
 - 5.1.2.2.3. ASPECTOS LEGALES IMPLICADOS EN LA ENTREVISTA
 - 5.1.2.2.4. ENTREVISTA FINAL
 - 5.1.2.3. ASPECTOS LEGALES IMPLICADOS EN LA ENTREVISTA
 - 5.1.2.4. ENTREVISTA FINAL
 - 5.2. DESARROLLO DE PRUEBAS DE SELECCIÓN
 - 5.2.1. PRUEBAS DE INTELIGENCIA
 - 5.2.2. PRUEBAS DE PERSONALIDAD
 - 5.2.3. TEST PROYECTIVOS

- 5.2.4. DINÁMICAS DE GRUPOS Y ASSESSMENT CENTERS
- 5.3. PERFILES DE CANDIDATOS
 - 5.3.1. PERSONALIDAD
- 5.4. VALORACIÓN Y TOMA DE DECISIÓN DE CANDIDATURAS
- 5.5. VERIFICAR REFERENCIAS Y ANTECEDENTES
 - 5.5.1. NEGOCIACIÓN
 - 5.5.2. PAQUETE REMUNERATIVO
 - 5.5.3. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
- UNIDAD 6. CONTRATACIÓN**
 - 6.1. PROCESO DE CONTRATACIÓN
 - 6.2. PROCESO DE INCORPORACIÓN
 - 6.3. CARTA COMPROMISO
- UNIDAD 7. INDUCCIÓN**
 - 7.1. PLAN DE ACOGIDA O INDUCCIÓN AL PUESTO
- UNIDAD 8. ONBOARDING**
- UNIDAD 9. SEGUIMIENTO**
- UNIDAD 10. CAPACITACIÓN**
- UNIDAD 11. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**
- UNIDAD 12. INTRODUCCIÓN A PNL**
- UNIDAD 13. NEURORECRUITING**
 - 13.1. CARACTERÍSTICAS DEL NEURORECRUITER 3.0
 - 13.2. INTRODUCCIÓN A LA NEUROCIENCIA
 - 13.3. NEUROMANAGEMENT

EVALUACIÓN

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, MARTHA ALICIA. *“5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos”*. Buenos Aires. Granica. 2005.
- ANSERMET, FRANÇOIS & MAGISTRETTI PIERRE. *“A cada cual su cerebro”*. *Plasticidad neuronal e inconsciente. Discusiones*. pp. 26, 35-43, 47.
- BANDLER, RICHARD. *“Use su cabeza para variar: Sus modalidades en Programación Neuro Lingüística”*. Editorial cuatro vientos. 2001.
- BEAR, MARK F. CONNORS, BARRY. PARADISO, MICHAEL. *“Neurociencia, la exploración del cerebro”*. pp.772, 784-786.
- BERNIE, M.M. Y ABOVILLE, A.D. *“Los test de selección de personal”*. Deusto S.A., ediciones. 2003.
- BRADT, GEORGE y VONNEGUT, MARY. *“Integración” OnBoarding*. Editorial: Wiley. USA. 2011.
- BOYATZIS R. *“The Competent Manager”*. 1982.
- BRAIDOT, N. *“Neuromanagement”*. Ediciones Granica. Argentina. 2008.
- BUCK, J. N. *“H-T-P: Manual y guía de interpretación”*, revisado por W.L. Warren; traducción y adaptación, Irene Fernández Pinto y Jaime Pereña Brand. Madrid: TEA. 2008.

- CARDONA, S. *“Neuromanagement”*. Editorial Almuzara. España. 2008.
- CASARES, E y SARRIES, L. *“Buenas prácticas de Recursos Humanos”*. ESIC Editorial. Madrid. 2008.
- CELAYA, J. *“La empresa en la web 2.0”* Gestión. Barcelona. 2008.
- CHIAVENATO I. *“Gestión del talento humano”*. Colombia Mc Graw Hill. 2000.
- CORTINA ORTS, ADELA. *“Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial”*.
- DAVID, Fred R. *“Conceptos de Administración Estratégica”*. México. Pearson educación. 2003.
- FITZ-ENZ, J. *“Cómo medir la gestión de los Recursos Humanos”*. Ed. Deusto. Bilbao. 1999.
- FRIEDMAN, B; HATCH, J.; WALKER, D.M. *“Atraer, gestionar y retener el capital humano”* Paidós Empresa. Madrid. 2000.
- FORTUNATO, LUCÍA Y PASUT, MARTA. *“Joven desocupado/a: busca empleo”* Ed. Aique. Buenos Aires. 1995.
- GARCÍA GARCÍA, E. Y GONZÁLEZ MARQUÉS, J. Y MAESTÚ UNTURBE, F. *“Neuronas Espejo y Teoría de la Mente en la explicación de la empatía”*. *Ansiedad y Estrés*, 17 (2-3). pp. 265-279. 2011.
- GARETH JONES. *“Teoría organizacional y cambio”*.
- GIBSON, R. (1997). *“Preparando el futuro”*. Barcelona. Gestión 2000.
- GOLEMAN, D. *“Inteligencia Social”*. Editorial Planeta. Argentina. 2006.
- GOLEMAN, D. BOYATZIS, R. Y MCKEE A. *“El Líder Resonante Crea Más”*. Primal Leadership. Editorial Plaza & Janés. 2003.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. *“Tiempos de Resiliencia, Reingeniería, Coaching y Grafología”*. Argentina y España. Editorial Kaicron. 2011.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. Coautora *“Empresarias, una manera de estar en el mundo”* Editorial LoQueNoExiste. España. 2017.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. *“Irse, No es dejar de Estar”* Alcalá Grupo Editorial. España. 2017.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. *“Más allá de la Grafología”*. *Las neurociencias son claves para comprender nuestro cerebro y escritura*. Alcalá Grupo Editorial. España. 2018.
- GRÖNROOS, C. *“Marketing y gestión de servicios”*. Madrid. Díaz Santos. 1994.
- HAMMER, E. F. *“Test proyectivos gráficos”*. Presentación y supervisión de Jaime Bernstein. México: Paidós. 1988.
- HERRERO DE LA CUEVA. Carlos. *“Neuromanagement”*. LID Editorial Empresarial, S.L. España. 2012.
- JOHNSON, K.A. Y BRAGAR, J.L. *“Principles of Adult Learning” A Multi-Paradigmatic Model*. In Charles Dills & Alexander J. Romiszowski (Eds.), *Instructional Development Paradigms* (pp 335-349). Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications. 1997.
- LORIST, M., BOKSEM, M., RIDDERINKHOF, R. *“Impaired cognitive control and reduce cingulated activity during”* *Cognitive Brain Research* 24; 199-205. 2005.
- MATSUMOTO M, Y HIKOSAKA O. *“Two types of dopamine neuron distinctly convey positive and negative motivational signals. Nature”* 459:837-841. 2009.
- MCKEE A. *“La inteligencia Emocional”*. 1995.
- MCKEE A. *“La inteligencia emocional en el trabajo”*. 1998.
- MCKEE A. *“Emociones Destructivas”*. 2003.
- MONTES, J. & GONZÁLEZ, P. *“Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado”*. Ideas propias Editorial. 2010.
- NAHOUM CHARLES. *“La Entrevista Psicológica”*. Ed. Kapeluz. Buenos Aires. 1986.
- O’CONNOR, JOSEPH y SEYMOUR JOHN. *“Introducción a la PNL”* Ed. 1990.
- PACAUD SUSANNE. *“Selección de Personal”*. Ed. Kapeluz. Buenos Aires. 1961.
- PEASE ALAN Y BARBARA PEASE. *“El lenguaje del cuerpo”* Amat editorial. Barcelona. 2006.
- PETERS, T. J. y WATERMAN, T. H. *“En busca de la Excelencia” Lecciones de las Empresas Mejor Gestionadas de Estados Unidos*. Barcelona. 1982.
- PFEFFER, L. *“La ecuación humana”* AEDIPE. Ediciones Gestión. 1999.
- PRIANTE, M. *“Grafología para la selección y evaluación de personal”*. España: Paidós. 2005.

- PRIANTE, MATILDE. *“Grafología para la selección y evaluación de personal”*. Paidós Ibérica. 2000.
- RICO GARCÍA, MARÍA DE GUADALUPE. *“Fundamentos Empresariales”*.
- RICHARD D. LEWIS. *“Cuando las culturas chocan”*.
- ROCK, D. Y SCHWARTZ J. *“The Neuroscience of Leadership”*. En Strategy and Business Magazine. 2006.
- SANCHEZ-BERNUY, ISABEL. *“GrafoSelección por Competencias”* EOS Gabinete de orientación psicológica. 2008.
- TAMAYO T. MARIO. *“El Proceso de la investigación Científica”*. Editorial Limusa SA. De CV. Grupo Noriega Editores, México. 2005.
- VILLAFAÑE, JUSTO. *“La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y Latinoamérica”*. Madrid. Pirámide. 2005.
- VILLAFAÑE, JUSTO y otros. *“La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y Latinoamérica”* Pearson Prentice Hall. Madrid. 2007.
- WILLARD, J. *“The Magic Of Involvement” How to build trust, activate Brand & create communities for action*. The Involvement Practice, LLC. 2010.
- XANDRO, MAURICIO. *“Grafología Elemental”* Edición ampliada. Heder. Madrid. 2006.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN “LA ERA DIGITAL”	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	4 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Agustina Gómez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Agustina Gómez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	28
Número de horas de trabajo personal del estudiante	72
Total horas	100

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. SELECCIÓN POR COMPETENCIAS EN LA ERA DIGITAL

1.1. INTRODUCCIÓN

1.2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMPETENCIAS?

1.2.1. ¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

1.2.1.1. ¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA UN PUESTO DETERMINADO?

1.2.1.2. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ SELECCIÓN POR COMPETENCIAS?

1.2.1.3. COMPETENCIAS, HABILIDADES, CONOCIMIENTOS DIGITALES, APTITUDES Y ACTITUDES

1.3. HABILIDADES, ACTITUDES Y CONOCIMIENTOS

1.3.1. COMPETENCIAS EMOCIONALES

1.4. ENTORNOS VUCA

1.4.1. EN UN MUNDO VUCA PENSEMOS EN VERTICAL

1.4.1.1. DESARROLLO VERTICAL PARA UN MUNDO VUCA

1.5. ENFOQUES SOBRE COMPETENCIA LABORAL

1.6. LOS MODELOS DE COMPETENCIAS

1.7. DICCIONARIO POR COMPETENCIAS

1.8. COMPETENCIAS LABORALES

1.9. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

1.10. RETENIENDO EL TALENTO -TRM-

1.10.1. CAMPAÑA DE ATRACCIÓN DE TALENTOS

1.10.2. EL EMPLOYER BRANDING TENDENCIA PARA EL 2018

1.10.3. DATOS ESTADÍSTICOS DE EMPLEO Y REDES SOCIALES, QUE TODO RECRUITER DEBE CONOCER

1.11. PILARES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1.12. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

1.13. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

UNIDAD 2. SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

2.1. DEFINICIÓN DEL PERFIL

2.1.1. DISEÑO DE PERFILES PROFESIONALES

2.2. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

2.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

2.2.2. OBJETIVOS DE LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

2.2.3. VENTAJAS Y BENEFICIOS PARA EL CANDIDATO/EMPLEADO EN LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

2.2.4. VENTAJAS DE LA EMPRESA EN LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

2.2.4.1. DESVENTAJAS Y OBJECIONES EN LA SELECCIÓN Y ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

2.3. NUEVAS TENDENCIAS EN RECRUITMENT

2.3.1. CHATBOT EN RECRUITMENT

2.3.2. CINCO DATOS SOBRE EL USO DE UN CHATBOT DE RECLUTAMIENTO

2.3.2.1. ANTES DE IMPLEMENTAR UN CHATBOT

2.3.3. ATS

2.3.3.1. VENTAJAS DE LOS ATS

2.3.3.2. BENEFICIOS

2.3.4. ENCUESTA SOBRE LOS PROCESOS AUTOMATIZADOS

2.3.5. EL EMPLOYER BRANDING TENDENCIA PARA EL 2018

UNIDAD 3. LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

3.1. INTRODUCCIÓN A LA ENTREVISTA

3.1.1. PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA

3.1.2. LA LECTURA PREVIA DEL C.V.

3.1.3. OBJETIVOS DE LA ENTREVISTA

3.1.4. TIPOS DE ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS

UNIDAD 4. EVALUACIONES ESPECÍFICAS

4.1. PREGUNTAS PARA UNA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

4.2. TÉCNICA STAR PARA EVALUAR COMPETENCIAS

4.3. ENTREVISTAS

4.3.1. ASSESSMENT CENTER

4.3.1.1. PRUEBAS INDIVIDUALES DE ASSESSMENT CENTER

4.3.1.1.1. EJERCICIOS DE BANDEJA DE ENTRADA O DE GESTIÓN O EJERCICIOS IN TRAY O IN BASKET

4.3.1.1.2. EJERCICIOS DE PRESENTACIÓN ORAL

4.3.1.2. ASSESSMENT CENTER GRUPAL

4.3.1.2.1. ESTUDIO DE CASOS

4.3.1.2.1.1. CASOS PEQUEÑOS O MINI CASOS

4.3.1.2.1.2. LOS JUEGOS DE EMPRESA

- 4.3.1.2.1.3. LOS EJERCICIOS DE AVERIGUACIÓN DE INFORMACIÓN O “FACT-FINDING”
- 4.3.1.2.1.4. ACTIVIDADES DE OUTDOOR TRAINING
- 4.3.1.3. PRUEBA “ONE TO ONE” EJERCICIOS DE ROLE PLAY
- 4.3.1.4. GRUPOS DE DISCUSIÓN
- 4.4. ENTREVISTA POR INCIDENTES CRÍTICOS
- 4.5. PRUEBAS INDIVIDUALES
- 4.6. COMPETENCIAS LABORALES Y GRAFOLOGÍA
- 4.6.1. GRAFOLOGÍA LABORAL Y SU METODOLOGÍA
- 4.7. MORFOPSICOLOGÍA LABORAL Y PNL COMO COMPLEMENTO
- 4.7.1. PNL

UNIDAD 5. INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS (GXC)

- 5.1. TEORÍA TRES NECESIDADES DE MCCLELLAND
- 5.1.1. MOTIVACIÓN. TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES
- 5.2. CUESTIONARIO DE VALORES PERSONALES (PVQ-21)
- 5.3. ESCALA DE VALORES DE EDUARD SPRANGER
- 5.4. TEORÍA DE CARL GUSTAV JUNG
- 5.5. LA TEORÍA DE SCHEIN
- 5.6. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW
- 5.7. LA MOTIVACIÓN LABORAL. TEORÍA DE HERZBERG
- 5.8. TEORÍA SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL
- 5.8.1. I.E. Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS
- 5.9. TEORÍA DE HENRY MINTZBERG

UNIDAD 6. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

- 6.1. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES
- 6.2. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS
- 6.3. ERA DIGITAL Y NEUROCIENCIAS
- 6.3.1. FUNDAMENTO DESDE LA NEUROCIENCIA EN LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS
- 6.3.2. NEUROPLASTICIDAD
- 6.3.3. DENSIDAD DE ATENCIÓN
- 6.3.4. NEURONAS ESPEJO

UNIDAD 7. ANEXO

- 7.1. LISTADO DE COMPETENCIAS A EVALUAR
- 7.2. GLOSARIO DE PNL

EVALUACIÓN

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- ACEDO CODINA MOISÉS. (2013) *“Manual Completo de Morfopsicología y la interpretación del rostro”*. Editorial Bubok Publishing SL.

- ALLES, MARTHA ALICIA. (2000) *“Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias”*. Buenos Aires. Grupo Editorial Norma.
- ALLES, MARTHA ALICIA. (2005) *“5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos”*. Buenos Aires. Editorial Granica.
- ALLES, MARTHA ALICIA (2006) *“Diccionario de comportamientos”* Gestión por competencias. Como descubrir las competencias a través de los comportamientos. Buenos Aires. Editorial Granica.
- ALLES, MARTHA ALICIA (2006) *“Selección por competencias”*. Buenos Aires. Editorial Granica.
- ARBONIES, ÁNGEL (2008) *“La disciplina de la Innovación”*. Madrid. Editorial Díaz de Santos.
- ARBONIES, ÁNGEL. (2015) *“Cultura social Innovadora”*. Madrid. Editorial Díaz de Santos.
- BEKINSCHTEIN, PEDRO. (2015) *“100% Cerebro”*. Buenos Aires. Editorial Ediciones b.
- BOYATZIS R. (1982) *“The Competent Manager”*. A Model for Effective Performance. Editor: John Wiley & Sons, Inc.
- BRAIDOT, N. (2008) *“Neuromanagement”*. Ediciones Granica. Argentina.
- BUCK, J. N. (2008) *“H-T-P: Manual y guía de interpretación”*, revisado por W.L. Warren; traducción y adaptación, Irene Fernández Pinto y Jaime Pereña Brand. Madrid. TEA.
- CASARES, E y SARRIES, L. (2008) *“Buenas prácticas de Recursos Humanos”*. Madrid. ESIC Editorial.
- CATTELL, R. B. (1943). *“The description of personality: Basic traits resolved into clusters”*. Journal of Abnormal and Social Psychology 38 (4): 476–506
- CELAYA, J. (2008) *“La empresa en la web 2.0”* Barcelona. Ed. Gestión.
- CORMAN, LOUIS. (1984) *“Characterologie et Morphosycologie”*. E. PUF. p. 13.
- CORMAN, LOUIS, (2013) *“Viso e Caractère”*. Ed. Mediterranee. pp. 35, 38, 42-43.
- COROMINAS, JOAN. (1998) *“Breve diccionario etimológico de la lengua castellana”*. Madrid. Editorial Gredos.
- DALZIEL, M. M., CUBEIRO, J. C. Y FERNANDEZ, G. (1996). *“Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos”*. (2ª). España. Ediciones Deusto.
- DEL POZO FLÓREZ, JOSÉ ANGEL. (2012) *“Competencias profesionales: herramientas de evaluación”*. España. Narcea Ediciones.
- FORTUNATO, LUCÍA Y PASUT, MARTA. (1995) *“Joven desocupado/a: busca empleo”* Buenos Aires. Editorial Aique.
- GABARRE, JULIÁN. (2007) *“El rostro y la personalidad”*. Ediciones Flumen, pág. 38, 137-140 y pág. 196
- GALLEGO FRANCO, MERY. (2000) *“Gestión Humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales”*. Revista Universidad Eafit. Bogotá. Nº 119 páginas 63 a 71.
- GARCÍA GARCÍA, E.; GONZÁLEZ MARQUÉS, J. y MAESTÚ UNTURBE, F. (2011) *Neuronas Espejo y Teoría de la Mente en la explicación de la empatía. Ansiedad y Estrés*, 17 (2-3). pp. 265-279.
- GIBSON, R. (1997). *“Preparando el futuro”*. Barcelona. Gestión 2000.
- GOLEMAN, D. (2007) *“La inteligencia emocional en la empresa”*. Buenos Aires: Zeta Bolsillo.
- GOLEMAN, D (2007). *“La inteligencia emocional: por qué es más importante que el coeficiente intelectual”*. México: Zeta Bolsillo.
- GOLEMAN, D. (2006) *“Inteligencia Social”*. Editorial Planeta. Argentina.
- GOLEMAN, D. BOYATZIS, R. Y MCKEE A. (2003) *“El Líder Resonante Crea Más”*. Primal Leadership. Editorial Plaza & Janés.
- GOLEMAN, D., BOYATZIS, R. y MCKEE, A. (2002) *“Emociones Destructivas”*. Cómo entenderlas y superarlas. Barcelona. Kairós.
- GOLEMAN, D. BOYATZIS, R. y MCKEE A. (1998) *“La inteligencia emocional en el trabajo”*. Barcelona.
- GOMEZ-MEJÍAS, LUIS, DAVID B. BALKIN Y ROBERT L. CARDY. (1997). *“Gestión de Recursos Humanos”*. España. Editorial Prentice Hall.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. (2018) *“Más allá de la Grafología”* Las Neurociencias son claves para comprender nuestro cerebro y escritura. España. Alcalá Grupo Editorial.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. (2017) *“Irse, No es Dejar de Estar”* España. Alcalá Grupo Editorial.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. (2016) *“El Líder Límbico una mirada desde la Neurografología”* Págs. 16-

19, Madrid.

- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. (2016) *Neuromanagement, NeuroRecruiting, Neurografología* “Un solo cerebro para los negocios” Págs. 24-28, Madrid.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA (2013) *“Morfofisiología Laboral”* España.
- GÓMEZ RODRÍGUEZ, AGUSTINA. (2011) *“Tiempos de Resiliencia, Reingeniería, Coaching y Grafología”*. Argentina y España. Editorial Lasra.
- GONZÁLEZ RAMÍREZ JOSÉ FRANCISCO. (2002) *“Grafología en la selección de personal”*. Madrid. Edimat libros, S.A.
- GRADOS, JAIME A. (1999). *“Capacitación y Desarrollo de Personal”*. México. Editorial Trillas.
- HERRERO, C. (2012) *“Neuromanagement”*. LID Editorial Empresarial, S.L. España.
- LE BOTERF, GUY (2001). *“Ingeniería de las Competencias”*. España. Ediciones Gestión 2000.
- LEVY – LEBOYER, CLAUDE. (1997). *“Gestión de las Competencias”*. Barcelona. Ediciones Gestión 2000, S.A.
- LONDOÑO BETANCUR, CLARA PATRICIA, ORREGO HENAO, LUZ AMPARO y GARCÍA OSORNO, MARILUZ. (2001) *“Sistema de reclutamiento y selección de personal por competencias: Un camino al empoderamiento”*. Trabajo de grado. Medellín. Universidad San Buenaventura. Facultad de Psicología.
- MCGEEHEE, WILLIAM Y THAYER, PAUL. (1986). *“Capacitación, adiestramiento y Formación profesional”*. México. Editorial Limusa.
- MERTENS, L. (1996). *“Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos”*.
- MUÑOZ ESPINALT, CARLOS. (1960) *“Tu vocación profesional”* España. Ed. Daimón.
- NAHOUM CHARLES. (1986) *“La Entrevista Psicológica”*. Buenos Aires. Editorial Kapeluz.
- NUÑEZ, JORGE (1997). *“Competencias Recursos Humanos: Aplicación de las Competencias en los Procesos de Recursos Humanos”*. México. Calidad Empresarial, pág. 22-25.
- OLLEROS IZARD, MANUEL. (1995) *“El proceso de Captación y Selección de personal”* (3ª ed.) España. Ediciones Gestión 2000, S.A.
- PEASE ALAN Y BARBARA PEASE. (2006) *“El lenguaje del cuerpo”* Barcelona. Amat editorial.
- PETERS, T. J. y WATERMAN, T. H. (1982) *“En busca de la Excelencia”* Lecciones de las Empresas Mejor Gestionadas de Estados Unidos. Barcelona. EOS Gabinete de orientación psicológica.
- PRIETO A. (2007). *“Identificación y análisis de competencias: enfoque conductista, constructivista y funcionalista Breve descripción de los 3 enfoques y su aplicación práctica”*. España. Esic.
- PUNSET, EDUARD. (2010) *Viatge a les emocions*, Editorial Destino, pp. 330-331, recoge las siguientes afirmaciones de lo que actualmente valora la ciencia sobre las simetrías o asimetrías faciales. “También en los humanos las asimetrías del rostro se asocian a determinadas anomalías cromosómicas, pero no hay pruebas generalizadas que la simetría facial sea un indicador de salud. [...] La relación entre una buena forma física y el grado de asimetría fluctuante parece innegable.”
- RAPALLE CLOTAIRE. (2006) *“El Código cultural”* Colombia. Grupo Editorial Norma.
- RUANO, J. (2014). *“La selección de personal en las nuevas organizaciones: Externa vs Interna”*. Nuevas tendencias. Universidad de Valladolid. España.
- SAGI-VELA GRANDE, LUIS. (2004) *“Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización”*. ESIC Editorial.
- SARACHO, JOSÉ MARÍA (2005). *“Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias”*. Santiago. RIL Editores.
- SPENCER, L. M. y SPENCER, S. M. (1993). *“Competence at Work”*. New York: John Wiley and Sons.
- TAMAYO T. MARIO (2005). *“El Proceso de la investigación Científica”*. Editorial Limusa SA. De CV. Grupo Noriega Editores, México.
- VALLE CABRERA, RAMÓN (1995). *“La gestión estratégica de los recursos humanos”*. Buenos Aires: Addison-Wesley Iberoamérica.
- VARGAS, F.; CASANOVA, F. Y MONTANARO, L. (2001) *“El enfoque de competencia laboral: manual de formación”*. Cinterfor.
- VELS AUGUSTO (1997). *“Diccionario de grafología y términos psicológicos afines”*. Barcelona: Herder. 4ª edición.

- VELS, AUGUSTO (1997). *“Escritura y personalidad. Las bases científicas de la grafología”* (9ª edición) Barcelona, ed. Herder.
- VILLAFANE, JUSTO y otros. (2007). *“La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y Latinoamérica”*. Pearson Prentice Hall. Madrid.
- XANDRÓ, MAURICIO. (1994) *“Grafología elemental”* Barcelona, ed. Herder.
- XANDRÓ MAURICIO (1995). *“Grafología y Recursos Humanos”*. Editorial Eos.
- XANDRÓ, MAURICIO (1996). *“Grafología Superior”* Barcelona, ed. Herder (4ª edición revisada)
- ZÚÑIGA VARGAS, FERNANDO; CASANOVA, F y MONTANO, L. (2001). *“El enfoque de competencia laboral”*: *Manual de formación*. Montevideo. Cinterfor/OIT.
- ZÚÑIGA VARGAS, FERNANDO (2002). *“Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano, convergencias y desafíos”*. Cinterfor/OIT.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	6 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	María José Alaminos	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

María José Alaminos

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	42
Número de horas de trabajo personal del estudiante	108
Total horas	150

CONTENIDOS (Temario)

INTRODUCCIÓN

UNIDAD 1. LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN SU CONTEXTO

- 1.1. LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN SU CONTEXTO
- 1.2. CONOCIMIENTO: EL CONCEPTO Y DEFINICIÓN
- 1.3. PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO: LA GESTIÓN DE ENTORNOS DE APRENDIZAJE COLABORATIVOS
- 1.4. DATO, INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO
- 1.5. KNOW HOW
- 1.6. FACTORES QUE HAN CONTRIBUIDO AL SURGIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 1.7. EL CONOCIMIENTO Y EL MUNDO EMPRESARIAL

UNIDAD 2. LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: DEFINICIÓN

- 2.1. DEFINICIONES
- 2.2. DISTORSIONES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 2.3. ESTRATEGIAS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 2.4. EL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES: OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 2.5. CAPTACIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO: FORMAS DE EXPRESIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 2.6. LAS LIMITACIONES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- 2.7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE
- 2.8. ALINEAMIENTO ENTRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
- 2.8.1. LOS VALORES
- 2.8.2. LA INNOVACIÓN
- 2.9. BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 2.10. EL DESAFÍO CULTURAL

UNIDAD 3. CAMBIOS CULTURALES Y ORGANIZATIVOS: NUEVOS ESCENARIOS

- 3.1. MODELOS PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 3.1.1. MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI.
- 3.1.2. MODELO DINÁMICO DE ROTACIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 3.1.3. MODELO BUSTELO Y AMARILLA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 3.1.4. MODELO DE INTEGRACIÓN DE TECNOLOGÍA
- 3.2. ALGUNOS CASOS DE ÉXITO

UNIDAD 4. ¿CÓMO IMPLANTAR UN PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO?

ANÁLISIS DEL CAPITAL INTELECTUAL: TIPOS DE CAPITALES

- 4.1. INTRODUCCIÓN A LA IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 4.2. DEFINICIÓN DE CAPITAL INTELECTUAL
- 4.3. MODELOS DE MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL
- 4.3.1. MODELO INTELECT
- 4.3.2. NAVIGATOR DE SKANDIA
- 4.3.3. BALANCE SCORECARD DE ROBERT KAPLAN, Y DAVID NORTON
- 4.3.4. TECHNOLOGY BROKER
- 4.3.5. INTANGIBLE ASSETS MONITOR
- 4.4. INDICADORES DE CAPITAL INTELECTUAL
- 4.4.1. ÍNDICES DE MEDICIÓN DE CAPITAL

UNIDAD 5. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

- 5.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

UNIDAD 6. HERRAMIENTAS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- 6.1. HERRAMIENTAS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
- 6.1.1. INTERNET E INTRANET
- 6.1.2. PORTALES
- 6.1.3. DATAWAREHOUSE
- 6.1.4. OTRAS HERRAMIENTAS

EVALUACIÓN

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

1. Argyris, C. y Schön, D. Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Reading, M.A.: Addison Wesley. 1997.
2. Brull Alabart, E. La gestión de procesos en las organizaciones. Arola, 2011.

3. Carballo, R. Innovación y gestión del conocimiento. Díaz de Santos, 2006.
4. Davenport, T. H. Motivar, retener y crear valor en la era del conocimiento. Deusto S.A. Ediciones, 2006
5. Drucker, P. F. Gestión del conocimiento. Deusto S.A. Ediciones, 2007.
6. Esteban, M.A. y Navarro, D. Gestión del conocimiento y servicios de inteligencia. Boletín oficial del estado, 2004.
7. García manjón, J.V. Innovar desde el conocimiento. Netbiblo, 2010.
8. González Sabater, J. Proveedores de conocimiento. Netbiblo, 2010.
9. Fried, J. y Heinemeier Hansson, D. Reinicia: borra lo aprendido y piensa la empresa de otra forma. Empresa activa, 2010.
10. González Fernández, F. Auditoria del mantenimiento e indicadores de gestión. Fund. Confemetal, 2010.
11. Hidalgo Nuchera, A., León Serrano, G. y Pavón Morote, J. La gestión de la innovación y la tecnología en las organizaciones. Pirámide, 2008.
12. Jiménez, A. Gestión del talento y competitividad. Almuzara, 2012.
13. Martínez Villaverde, L. Gestión del cambio y la innovación en la empresa. Ideaspropias Editorial, 2006.
14. Muñiz, L. Diseñar cuadros de mando con Excel. Bresca, 2012.
15. Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995): The Knowledge Creating Company. Oxford University Press, New York.
16. Ponjuan Dante, G. Gestión de información: dimensiones e implementación para el éxito organizacional. Trea, 2007.
17. Quintana García, C. y Benavides Velasco, C. Gestión del conocimiento y calidad total. Díaz de Santos, 2003.
18. Santillana de la Peña, M. Gestión del conocimiento. Netbiblo, 2010.
19. VV.AA. Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa: una visión integradora (2ª ED.). Esic Editorial, 2006
20. VV.AA., Gestión del conocimiento. Ediciones Paraninfo, S.A., 2007.
21. VV.AA., Tecnología de la información: gestión del conocimiento en el ámbito hospitalario. Escuela Andaluza de Salud Pública, 2005
22. Zack, D. ¡Odio el networking! (pero lo necesito): una guía práctica para a brumados, introvertidos y desconectados. Empresa activa, 2011

REVISTAS

- Berrocal, F y Pereda Marín, S. Formación y gestión del conocimiento Revista Complutense de Educación. Vol. 12 Núm. 2 (2001) 639-656. ISSN: 1130-2496. Universidad Complutense de Madrid.
- Bierley, P. y Chakrabarti, A. (1996): Generic Knowledge Strategies in the U.S. Pharmaceutical Industry. Strategic Management Journal, vol.17 (winter special issue), págs. 123-135.
- Bontis, N. (1999a): Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows of Knowledge: an Empirical Examination of Intellectual Capital and Knowledge. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Ontario Oeste.
- Bontis, N. (1999b): Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. International Journal of Technology Management, vol. 18, nº5 y 6, págs. 433-462.
- Bueno, E (2003) Enfoques principales y tendencias en Dirección del conocimiento (Knowledge Management). [Consulta: Agosto 2006]. Disponible en: (www.madrid-masd.org/informacionidi/indicadores/intelectual/descripcion)
- Bueno, E. (2000) "La Era de la Información, del Conocimiento y del Aprendizaje", Documento de trabajo de la sesión plenaria del Club Intelec., mayo.
- Bueno, E. (2002a). Enfoques principales en Dirección del Conocimiento (Knowledge Management) y tendencias. En R. Hernández (ed): "Gestión del Conocimiento: Desarrollos teóricos y aplicaciones". Cáceres: Ediciones La Coria, Fundación Xavier de Salas.
- D'Alòs-Moner, A. El profesional de la información, v. 12, n. 4, julio-agosto 2003.
- Davenport, T.H. y Prusak, L. (1998): Working Knowledge. How Organizations Manage What They Know. Harvard Business School Press. Boston, Massachusetts.

- Ditzel, Benjamin (2005) Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento para un departamento universitario. Tesis en opción al título del Doctor en Ciencias. Campus Tecnológico de la Universidad de Navarra. Escuela Superior de Ingenieros de San Sebastián.
- Dogson, M. (1993): Organizational Learning: A Review of Some Literatures. *Organization Studies*, vol.14, nº3, págs. 375-394.
- Grant, R.M. (1996a): Prospering in Dynamically-Competitive Enviroments: Organizational Capability as Knowledge Integration. *Organization Science*, vol. 7, nº4, July/August, págs. 375-387.
- Grant, R.M. (1996b): Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, vol.17 (winter special issue), págs. 109-122.
- Grant, R.M. (1997): The Knowledge-Based View of the Firm: Implications for Management Practice. *Long Range Planning*, vol.30, nº3, págs. 450-454.
- Grover, V. y Davenport, T.H. (2001): "General Perspectives on Knowledge Management: Fostering a Research Agenda", *Journal of Management Information Systems*, vol. 18, nº1.
- Maier, R. & Remus, U. (2002). Defining Process-oriented Knowledge Management Strategies. *Knowledge and Process Management*, 9, Nr. 2, págs. 103–118.
- Matusik, S. F. y Hill, C. W. (1998). The Utilization of contingent work, knowledge Creation, and competitive advantage. *Academy of Management Review*. Vol. 23, no.4, pp. 680-697.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	GESTIÓN DEL TALENTO	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	5 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	María José Alaminos	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

María José Alaminos

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	35
Número de horas de trabajo personal del estudiante	90
Total horas	125

CONTENIDOS (Temario)

INTRODUCCIÓN

UNIDAD 1. LA GESTIÓN DEL TALENTO

- 1.1. ETAPAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO
 - 1.1.1. PRIMERA ETAPA: DIAGNOSTICAR EL TALENTO QUE CADA EMPRESA TIENE
 - 1.1.2. SEGUNDA ETAPA: EVALUAR SI ESE TALENTO ESTÁ ASIGNADO A LAS ÁREAS MÁS ADECUADAS
 - 1.1.3. TERCERA ETAPA: UBICAR EL TALENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO CORRECTO
 - 1.1.4. CUARTA ETAPA: ALENTAR EL DESARROLLO Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO
 - 1.1.5. QUINTA ETAPA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE NUEVOS TALENTOS
- 1.2. LA RESPONSABILIDAD DE GESTIONAR EL TALENTO EN LA EMPRESA
- 1.3. EL TALENTO DIRECTIVO
- 1.4. EVALUACIÓN DEL TALENTO

UNIDAD 2. LA GESTIÓN POR CONFIANZA

UNIDAD 3. ¿QUÉ ES EL COACHING? DEFINICIÓN

- 3.1. TIPOLOGÍAS DE COACHING
- 3.2. PROCESO DE COACHING
- 3.3. HABILIDADES BÁSICAS DEL COACH
- 3.4. EL COACHING COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO DE TALENTO...150

3.5. LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA (PNL) COMO HERRAMIENTA DEL COACHING PROFESIONAL

3.6. COACHING DE EQUIPO

3.7. MENTORING

CONCLUSIONES

EVALUACIÓN

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

1. Alaminos, María José (2016) Supera los límites. Cómo hacer del coaching un proceso de éxito. Editorial Círculo Rojo.
2. Alaminos, María José (varios autores). (2010) Coaching Hoy. Teoría General del Coaching. Editorial Universitaria Ramón Areces.
3. Alaminos, María José. Coaching deportivo: mucho más que entrenamiento. Paidotribo. 2012.
4. Amador, P. (2009). Autocoaching: cómo conseguir lo mejor de uno mismo. Autocoaching S.L.
5. Bayón, F., Cubeiro, J.C., Romo, M. y Sáinz, J.A. (2006). Coaching Realmente, un enfoque europeo y empresarial. Pearson – Prentice Hall.
6. Cubeiro, J. C. (2011). Porque necesitas un coach: verdades y mentiras sobre el mundo del coaching. Alienta.
7. Cubeiro, J.C. (2006). La sensación de fluidez. Ed. Pearson Prentice Hall: Madrid.
8. Colvin, G. (2009). El talento está sobrevalorado: las auténticas claves del éxito personal. Ed: Ediciones gestión 2000.
9. Fernández, G. (2002). Talento directivo. Cómo medirlo y desarrollarlo. Ed. Pearson Prentice Hall: Madrid.
10. Galán, M. (2007). Ferrovial: innovación y gestión del talento. Ed:Cyan.
11. Giraudier, M. (2002). La gestión de la actitud: como crear un clima de confianza y de comunicación en los equipos de trabajo, para conseguir una gestión más eficaz. Ed: Obelisco.
12. Hamel, G., y Prahalad, C.K. (1999). Compitiendo por el futuro. Ed. Ariel Sociedad Económica: Barcelona.
13. Harris, C. (2007). Los elementos de la PNL. Qué es y cómo utilizar la programación neurolingüística. Editorial Edaf.
14. Hillier-Fry, C (2012). Talento para crear valor. Ed: Almuzara.
15. Jericó, P (2008). La nueva gestión del talento. Ed. Pearson Prentice Hall: Madrid.
16. Jericó, P (2010). No miedo. Ed: Alienta.
17. Jiménez, A. (2012). Gestión del talento y competitividad. Ed: Almuzara.
18. Jiménez, A. y Aguado, M. (2009). Employer branding: la gestión de las marcas para atraer y retener el talento. Ed: Almuzara.
19. Launer, V. (2007). Coaching un camino hacia nuestros éxitos. Ediciones Pirámide.
20. Levitt, Th. (1991). Reflexiones en torno a la gestión de empresas. Ed: Díaz de Santos.
21. Kahney, L. (2009). En la cabeza de Steve Jobs: la mente detrás de Apple. Ed: Ediciones gestión 2000.
22. Llopis, J. (2002). Dirigiendo y reinventando la empresa: 11 factores clave del éxito empresarial (2ª ED.). Ed: Ediciones gestión 2000.
23. López, J.C. (2004). Entrevista personal: vivencias de un catador de talento. Ed: Díaz de Santos.
24. Luna-Arocas, R. y Camps, J. (2008). Los recursos humanos en España. Análisis a través de las prácticas de

- alto rendimiento de recursos humanos. Ed. Promolibro: Valencia.
25. Marina, J.A. (2006). Teoría de la inteligencia creadora. Ed. Anagrama: Barcelona.
 26. Mármol, Jesús. (2017). Modelo de gestión del talento para empresas. Ed. Aranzadi.
 27. Michaels, E., Handfield-Jones, H. y Axelrod, B. (2003). La guerra por el talento. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces: Madrid.
 28. Peters, T. (2005). Talento. Desarróllalo, véndelo, vívelo. Ed. Pearson Prentice Hall: Madrid.
 29. Pomares Casado, Alicia (2015) Conectar talento, proyectar eficacia. Editorial Bresca.
 30. Ridderstråle, J. y Nordström, K. (2006). Funky Business. Ed. Pearson Prentice Hall: Madrid.
 31. Rojas, P. (2010). Reclutamiento y selección 2.0: la nueva forma de encontrar talento. Ed: UOC (Universitat Oberta de Catalunya).
 32. Saracho, J. M. (2012). Talento organizacional: un modelo para la definición organización al del talento. Ed: Ril editores.
 33. Senge, P. (2006). La quinta disciplina. Ed. Granica: Buenos Aires.
 34. Shenk, D. (2011). El genio que todos llevamos dentro: porque todo lo que nos han contado sobre genética, talento no es cierto. Ed: Ariel.
 35. Sidelski, D. (2010). Estrés y coaching profundo: para pasar de víctima a protagonista de la vida: integrando medicina, psicoterapia y coaching mediante el modelo de Ken Wilber. Lumen humanitas.
 36. Somers, M. (2005). Dominar las técnicas del coaching en una semana. Ediciones gestión 2000.
 37. Stein, G. (2003). La aventura del liderazgo. Ed: Gestión 2000.
 38. Urrutia de Hoyos, I. y Martín Loarte, F. (2012). Fichajes: el éxito económico en la gestión de reclutamiento de deportistas de alto nivel: el caso del mercado mundial de fútbol profesional. Ed: Difusión jurídica y temas actualidad.
 39. Walker, R. (2011). Asunto: confianza y compromiso. Ed: LID.
 40. West, M. (2004). Los secretos de la gestión de los equipos de trabajo. Blume.
 41. Zenger, J. H. (2009). El líder inspirador: como motivan los líderes extraordinarios. Bresca.
 42. Wolk, L. (2007). Coaching: el arte de soplar brasas en acción. Gran aldea editores

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	4 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	María José Alaminos	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

María José Alaminos

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	28
Número de horas de trabajo personal del estudiante	72
Total horas	100

CONTENIDOS (Temario)

INTRODUCCIÓN

UNIDAD 1. EQUIPO DE TRABAJO: CONCEPTO

- 1.0. INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO
- 1.1. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO
- 1.2. BENEFICIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO
- 1.3. LAS ETAPAS DE FORMACIÓN Y/O CRECIMIENTO DE UN EQUIPO
- 1.4. TIPOS DE EQUIPOS
- 1.5. EFECTIVIDAD DE UN EQUIPO DE TRABAJO: METAS, ROLES Y RELACIONES INTERPERSONALES
 - 1.5.1. METAS Y OBJETIVOS
 - 1.5.2. ESTABLECIMIENTO DE ROLES: CONCEPTO DE ROL
 - 1.5.2.1. TEORÍA DE LOS COMPORTAMIENTOS: EL MODELO CAPS
 - 1.5.3. RELACIONES INTERPERSONALES
- 1.6. LIDERANDO EQUIPOS DE TRABAJO. EL ROL DEL SUPERVISOR.
RESPONSABILIDADES
 - 1.6.1. COMPETENCIAS DE UN LÍDER EFECTIVO
- 1.7. IDENTIFICANDO LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS COLABORADORES. LA ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

1.8. CONSTRUYENDO EQUIPOS DE TRABAJO. TÉCNICAS DE TEAM BUILDING

1.8.1. TÉCNICAS EXPLICATIVAS

1.8.1.1. TÉCNICA INTERROGATIVA O DE PREGUNTAS

1.8.1.2. MESA REDONDA

1.8.1.3. SEMINARIO

1.8.1.4. ESTUDIO DE CASOS

1.8.1.5. FORO

1.8.2. TÉCNICAS DE DISCUSIÓN DIRIGIDA

1.8.2.1. DEBATE

1.8.2.2. DE CÍRCULOS CONCÉNTRICOS

1.8.2.3. DIÁLOGOS SIMULTÁNEOS

1.8.2.4. CORRILLOS

1.8.2.5. ACUARIO

1.8.2.6. TORMENTA DE IDEAS (BRAINSTORMING)

1.8.2.7. TÉCNICA DE CONCORDAR-DISCORDAR

1.8.2.8. TÉCNICA DE JERARQUIZACIÓN

1.8.3. TÉCNICAS DE DEMOSTRACIÓN

1.8.3.1. MATERIAL IMPRESO

1.8.3.2. REPRESENTACIONES GRÁFICAS

1.8.3.3. DE OBJETOS REALES

1.8.3.4. DE OBSERVACIÓN DIRECTA O TÉCNICA DE LA EXPERIENCIA

1.8.4. TÉCNICAS PARTICIPATIVAS

1.8.4.1. DRAMATIZACIÓN O SOCIODRAMA

1.8.4.2. PHILLIPS 6/6

1.8.4.3. JUEGO DE ROLES (ROLE PLAYING)

1.8.4.5. COMISIONES DE INVESTIGACIÓN

1.8.4.6. COLECCIONAR

UNIDAD 2. EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

2.1. LIDERAZGO DE ALTO RENDIMIENTO

2.2. LA DELEGACIÓN PARA EL ALTO RENDIMIENTO

UNIDAD 3. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

3.1. INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO

3.2. LA EMOCIÓN COMO PIEDRA ANGULAR DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

3.3. EL CEREBRO EMOCIONAL Y EL PENSAMIENTO

3.4. DETECTAR LOS PENSAMIENTOS NEGATIVOS

3.5. LA IMPORTANCIA DE SABER MODIFICAR LOS PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN OTROS MÁS POSITIVOS

3.6. MODIFICAR LOS PENSAMIENTOS NEGATIVOS EN OTROS MÁS FLEXIBLES Y AGRADABLES

3.7. CAMBIAR LOS PENSAMIENTOS ERRÓNEOS POR OTROS MÁS FLEXIBLES

3.8. CAPACIDADES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

UNIDAD 4. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESARROLLO DIRECTIVO

4.1. LIDERAZGO

UNIDAD 5. LA CONDUCTA SOCIALMENTE HABILIDOSA

5.1. MADUREZ PROFESIONAL

5.2. EL CONCEPTO DE ASERTIVIDAD

5.3. EL PERFIL DEL TRABAJADOR ASERTIVO

5.4. LIBERARSE DE LOS MENSAJES DE EXIGENCIA

5.5. DERECHOS ASERTIVOS

5.6. COMPORTAMIENTOS ASERTIVOS

5.7. LA ESCUCHA ACTIVA

6. LA REUNIÓN

6.1. UNA REUNIÓN EFICAZ

6.1.1. PAUTAS PARA UNA REUNIÓN EFICAZ

6.2. ETAPAS DE UNA REUNIÓN

6.3. EL OBJETIVO DE LA REUNIÓN

6.4. EL ORDEN DEL DÍA

6.5. LOS PARTICIPANTES

6.6. DIRIGIR Y MODERAR LA REUNIÓN

6.7. ÚLTIMAS REFLEXIONES

7. CONFLICTO

7.1. EL CONFLICTO Y LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES

7.2. LAS CINCO FORMAS DE RESOLVER UN CONFLICTO: MODELO THOMAS KILLMAN

7.3. NUEVE CLAVES Y UNA MÁS PARA AFRONTAR LOS CONFLICTOS

7.4. ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES

EVALUACIÓN

Actividades individuales, las cuales suponen el 90% de la calificación final:

- Casos prácticos a desarrollar. Estas actividades suponen un mayor porcentaje en la nota final (80%), puesto que se trata de un ejercicio de reflexión, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos de forma práctica.
- Exámenes online (20%)

Actividades colaborativas a través de la participación en los foros de debate (10% de la calificación final)

BIBLIOGRAFÍA

- ALAMINOS, M. J. Coaching deportivo: mucho más que entrenamiento. Paidotribo. 2012.
- ALESSANDRA, T. y HUNSAKER, PH. El nuevo arte de gestionar equipos: un enfoque actual para guiar y motivar con éxito. Deusto ediciones. 2010.
- BERMEJO, J.C. y MARTINEZ, A. Humanizar el liderazgo. Desclee de Brouwer. 2012.
- CASADO, J.M. Dirección asistida: como conducir equipos a la excelencia. Madrid: lid. 2006.
- CARDONA SORIANO, P. Las claves del talento: la influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano. Empresa activa. 2002.
- CARUSO, D. y SALOVEY, P. El Directivo emocionalmente inteligente: la inteligencia emocional de la empresa. Madrid: Algaba. 2005.
- CORRAL, J. Dirección de personas. Netbiblo. 2007.
- COSTA CABANILLAS, M. y LOPEZ MENDEZ, E. Los secretos de la dirección: liderar y fortalecer personas y equipos. Pirámide. 2009.
- DE DIEGO VALLEJO, R. y DE LA FUENTE ANUNCIBAY, R. Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. Pirámide. 2007.
- DE JOSE BELZUNCE, M. Guía de competencias emocionales para directivos. Esic editorial. 2011.
- DE MANUEL DASÍ, F y MARTINEZ-VILANOVA MARTINEZ, R. Habilidades de comunicación para directivos. ESIC Editorial. 2007.
- DIFFENDERFFER, B. El líder samurai: como ganar las batallas en el mundo de los negocios con la sabiduría de los guerreros japoneses. Temas de hoy. 2007.
- FERNANDEZ AGUADO, J. Dirigir y motivar equipos: claves para un buen gobierno. ARIEL. 2002.

- GAN BUSTOS, F. y TRIGINÉ I PRATS, J. Dirección de equipos de trabajo (Ebook). Editorial Díaz de Santos.
- GARCIA DEL JUNCO, J. y ESPASANDIN BUSTELO, F. Formar y dirigir el mejor equipo de trabajo. Delta. 2011.
- GIL GARCÍA, G. La empresa basada en equipos humanos. Marcombo. 2012.
- GIRAUDIER, M. Gestión de la actitud: como crear un clima de confianza y de comunicación en los equipos de trabajo, para conseguir una gestión más eficaz. Obelisco. 2002.
- GOLEMAN, D. y BOYATZIS, R. El líder resonante crea más. De bolsillo. 2010.
- GOLEMAN, D. La inteligencia emocional. Madrid: Kairos. 1995
- GOLEMAN, D. La práctica de la inteligencia emocional. KAIROS. Madrid: Kairos. 2000.
- GOÑI ZABALA, J.J. El cambio son personas: la dirección de los procesos de cambio. Díaz de Santos. 1999.
- GOSTICK, A y ELTON, CH. Buenos equipos, proyectos imbatibles. Conecta 2011.
- HAYES, N. Dirección de equipos de trabajo: una estrategia para el éxito. Paraninfo. 2002.
- KAUFMANN, A. Equipos de trabajo: de la emoción a la transformación (Ebook). Universidad de Alcalá de Henares. 2011.
- LENCIONI, P. Reuniones que matan: una solución para que sus reuniones sean eficaces y productivas. Empresa activa. 2004.
- LOPEZ-CASARES PERTUSA, H y RORRIGUEZ BERRIGUETE, Á. Equipos 10: las 10 claves para crear y liderar equipos ganadores en cualquier ámbito de nuestra vida. Divalentis. 2011.
- LOPEZ FRESNO, P. Habilidades directivas: 30 habilidades para el desarrollo de un liderazgo efectivo. Netbiblo. 2011.
- LUNA AROCAS, R. El líder no nace ¡se hace! Obelisco. 2010.
- MALARET, J. Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico. Díaz de Santos. 2003.
- MARTÍNEZ GUILLÉN, M.C. Dirección de equipos (Ebook). Diaz de santos. 2011.
- MOROSINI, P. Las siete llaves de la imaginación. Lid. 2010.
- PALOMO VADILLO, M.T. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Esic editorial. 2013.
- SANCHEZ, J. Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo. Mcgraw- Hill / Interamericana de España. 2006.
- SORET, I. Arriba el telón: crecimiento personal y direccion de equipos. Esic editorial. 2005.
- VV.AA. Gestión eficaz del trabajo en equipo. Díaz de Santos. 1998.
- VV.AA. Liderazgo y dirección de equipos. Madrid: Mad. 2006.
- VV.AA. Manual dirección de equipos de trabajo: liderazgo y motivación. Formación para el empleo. CEP. 2012.
- VV.AA. Paradigmas del liderazgo: claves de la dirección de personas. Mcgraw-Hill / Interamericana de España. 2001
- VV.AA. Técnicas de mando y dirección de equipos. Ideas propias. 2006.
- VILLANUEVA ALONSO, P. Equipos innovadores: herramientas para gestionar la diversidad creativa. Netbiblo. 2011.
- WALKER, R. Asunto: confianza y compromiso. LID. 2011.
- WEST, M. Los secretos de la gestión de los equipos de trabajo. Blume. 2004.
- ZENGER, J. H. El líder inspirador: como motivan los lideres extraordinarios. Bresca. 2009

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	SISTEMAS DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	4 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	David Sáez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

David Sáez

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	28
Número de horas de trabajo personal del estudiante	72
Total horas	100

CONTENIDOS (Temario)

UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

- 1.1. EL SISTEMA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA
- 1.2. EL PLAN DE FORMACIÓN
 - 1.2.1. ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN
- 1.3. LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA
- 1.4. MODALIDADES DE FORMACIÓN
 - 1.4.1. PRESENCIAL
 - 1.4.2. EN LÍNEA (E-LEARNING)
 - 1.4.3. SEMIPRESENCIAL (BLENDED LEARNING)
- 1.5. LA TECNOLOGÍA Y LA WEB AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL
- 1.6. GESTIÓN DEL PRESUPUESTO DE FORMACIÓN INTERNA
 - 1.6.1. PARTIDAS PRESUPUESTARIAS
 - 1.6.2. SISTEMAS DE FINANCIACIÓN Y BONIFICACIONES: FUNDACIÓN TRIPARTITA

UNIDAD 2. LA FORMACIÓN 2.0 EN LA EMPRESA: EL E-LEARNING

- 2.1. INTRODUCCIÓN AL E-LEARNING
- 2.2. VENTAJAS DE USO DEL E-LEARNING COMO MODALIDAD DE FORMACIÓN CORPORATIVA
- 2.3. POR QUÉ DESARROLLAR PROGRAMAS E-LEARNING EN LA EMPRESA

- 2.4. CARACTERÍSTICAS DEL E-LEARNING EN LA EMPRESA
- 2.5. LAS TECNOLOGÍAS AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN 2.0
 - 2.5.1. PLATAFORMAS DE E-LEARNING
 - 2.5.2. HERRAMIENTAS PARA LA COLABORACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN
- 2.6. ELABORACIÓN DE MATERIALES FORMATIVOS
 - 2.6.1. METODOLOGÍA PARA ELABORACIÓN DE CONTENIDOS FORMATIVOS
 - 2.6.2. HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO Y DESARROLLO DE CONTENIDOS
 - 2.6.3. HERRAMIENTA DE SOFTWARE LIBRE PARA EL DISEÑO DE MATERIALES DIDÁCTICOS

UNIDAD 3. LA TUTORIZACIÓN Y DINAMIZACIÓN DE CURSOS EN LÍNEA

- 3.1. INTRODUCCIÓN
- 3.2. COMPETENCIAS, DESTREZAS Y HABILIDADES DE UN TUTOR ON-LINE
- 3.3. DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL
- 3.4. LA COMUNICACIÓN EN LOS PROCESOS FORMATIVOS
 - 3.4.1. LAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y DINAMIZACIÓN EN E-LEARNING
 - 3.4.1.1. EL FORO DE DEBATE AL SERVICIO DEL E-LEARNING
 - 3.4.1.2. HERRAMIENTAS PARA REALIZAR TUTORÍAS SÍNCRONAS

UNIDAD 4. LA WEB 2.0 AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN 2.0 EN LA EMPRESA

- 4.1. INTRODUCCIÓN A LA WEB 2.0
- 4.2. WEB 1.0. VS WEB 2.0
- 4.3. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA WEB 2.0
- 4.4. TECNOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS DE LA WEB 2.0
- 4.5. WEB 2.0, SERVICIOS 2.0 Y EDUCACIÓN 2.0
 - 4.5.1. SERVICIOS 2.0
 - 4.5.2. EDUCACIÓN 2.0
- 4.6. ¿PODEMOS HABLAR DE UNA WEB 3.0?

UNIDAD 5. HERRAMIENTAS PARA GENERACIÓN DE CONTENIDOS

- 5.1. INTRODUCCIÓN A LA GENERACIÓN DE CONTENIDOS A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS WEB
- 5.2. BLOGS
 - 5.2.1. HERRAMIENTAS PARA CREAR Y ALIMENTAR BLOGS
 - 5.2.2. EL USO DE BLOGS CON FINES EDUCATIVOS EN LA EMPRESA
 - 5.2.3. EL USO DE BLOGS CON FINES FORMATIVOS EN LA EMPRESA
- 5.3. WIKIS
 - 5.3.1. HERRAMIENTAS PARA CONSTRUIR WIKIS
 - 5.3.2. ¿POR QUÉ USAR WIKIS EN LA FORMACIÓN EMPRESARIAL?
 - 5.3.3. ¿PARA QUÉ USAR LAS WIKIS?
 - 5.3.4. EJEMPLOS DE WIKIS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS
- 5.4. SERVICIOS PARA CREAR SITIOS WEB
- 5.5. SERVICIOS DE ALMACENAMIENTO EN LA NUBE
- 5.6. SERVICIOS PARA LA CREACIÓN Y COMPARTICIÓN DE DOCUMENTOS
- 5.7. PLATAFORMAS DE MICROBLOGGING

UNIDAD 6. HERRAMIENTAS PARA PUBLICAR Y COMPARTIR RECURSOS FORMATIVOS EN LA WEB

- 6.1. INTRODUCCIÓN AL USO DE HERRAMIENTAS PARA PUBLICAR Y COMPARTIR CONTENIDOS
- 6.2. PODCASTING
- 6.3. VIDEOCASTING
- 6.4. PRESENTACIONES EN LÍNEA
- 6.5. ÁLBUMES DE FOTOS
- 6.6. GEOAPLICACIONES

6.7. MAPAS MENTALES

6.8. LÍNEAS DE TIEMPO

6.9. VIDEOCONFERENCIAS WEB

6.10. SCREENCASTING

6.11. OTRAS HERRAMIENTAS

UNIDAD 7. ÚLTIMAS TENDENCIAS EN FORMACIÓN CORPORATIVA E-LEARNING

7.1. INTRODUCCIÓN A LOS NUEVOS ESCENARIOS FORMATIVOS ACTUALES

7.2. LA TEORÍA DE LAS 5 PANTALLAS DEL E-LEARNING

7.3. UBIQUITOUS LEARNING (U-LEARNING)

7.4. P-LEARNING (PERVASIVE LEARNING)

7.5. PLE (PERSONAL LEARNING ENVIRONMENT)

7.6. SOCIAL LEARNING

7.7. VIRTUAL LEARNING

7.8. LA REALIDAD AUMENTADA AL SERVICIO DEL E-LEARNING

UNIDAD 8. DISEÑO, PRODUCCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CURSOS

8.1. INTRODUCCIÓN A LAS PLATAFORMAS DE FORMACIÓN

8.2. MOODLE COMO PLATAFORMA PARA LA FORMACIÓN INTERNA DE LA EMPRESA

8.3. INSTALACIÓN Y SERVICIOS DE HOSTING CON MOODLE

8.4. ACCESO Y ENTORNO DE TRABAJO DE MOODLE

8.4.1. EL ENTORNO DE TRABAJO DE MOODLE

8.5. CONFIGURACIÓN OPTIMIZADA DE CURSOS

8.5.1. CONFIGURACIÓN BÁSICA DE UN CURSO

8.6. SUBIDA Y PUBLICACIÓN DE CONTENIDOS FORMATIVOS EN UN CURSO

8.6.1. CREACIÓN Y GESTIÓN DE CARPETAS

8.6.2. SUBIR ARCHIVOS A LA PLATAFORMA

8.6.3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL CURSO

8.6.3.1. LA CABECERA DEL CURSO

8.6.3.2. AÑADIENDO UNA IMAGEN A LA CABECERA

8.6.3.3. CONFIGURANDO LOS TÍTULOS DE LOS MÓDULOS

8.6.4. LOS RECURSOS DIDÁCTICOS EN MOODLE

8.6.4.1. TRABAJANDO CON PÁGINAS DE TEXTO

8.6.4.2. AÑADIENDO Y EDITANDO RECURSOS DE TIPO PÁGINA WEB

8.6.4.3. ENLAZANDO UN ARCHIVO O UNA WEB

8.6.4.4. MOSTRAR DIRECTORIOS

8.6.4.5. TRABAJANDO CON ETIQUETAS

8.7. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN EN MOODLE

8.7.1. LOS FOROS DE DEBATE

8.7.1.1. EL FORO DE DEBATE EN MOODLE

8.7.1.2. CONFIGURANDO Y PUBLICANDO UN FORO

8.7.1.3. EL CHAT COMO HERRAMIENTA DIDÁCTICA

8.8. HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

8.8.1. LAS TAREAS EN MOODLE

8.8.2. CONFIGURANDO Y EDITANDO TAREAS EN MOODLE

8.8.3. CUESTIONARIOS TIPO TEST EN MOODLE

8.8.3.1. TIPOS DE PREGUNTAS

8.8.3.2. AÑADIR PREGUNTAS AL CUESTIONARIO

8.8.4. OTRO TIPO DE TAREAS EN MOODLE

8.9. FUNCIONALIDADES DE CURSO: LOS BLOQUES LATERALES

8.9.1. CONFIGURACIÓN Y MANEJO DE BLOQUES

8.9.2. BLOQUE ACTIVIDADES

8.9.3. BLOQUE ADMINISTRACIÓN

8.9.4. BLOQUE CALENDARIO

8.9.5. BLOQUE HTML

8.9.6. BLOQUE PERSONAS

8.9.7. BLOQUE USUARIOS EN LÍNEA

8.9.8. BLOQUE BUSCAR EN LOS FOROS

8.9.9. OTROS BLOQUES

8.10. PUBLICANDO CONTENIDOS MULTIMEDIA

8.10.1. UTILIZANDO VÍDEOS DE YOUTUBE EN MOODLE

8.10.2. INCLUYENDO PODCAST EN NUESTROS RECURSOS DE MOODLE

8.10.3. EMBEBIENDO PÁGINAS COMPLETAS DENTRO DE FICHAS DE APRENDIZAJE

8.10.4. AÑADIENDO CONTENIDOS MULTIMEDIA E INTERACTIVOS

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada por el tutor responsable y el coordinador del Máster a través del grado de consecución de los objetivos marcados.

BIBLIOGRAFÍA

1. Calderón Neyra, Ernesto. Sistema de comunicación interna. <http://www.monografias.com>
2. Puyal, E. La comunicación interna y externa en la empresa. <http://www.5campus.com>
3. Valdez, Rosa. Desarrollo y comunicación organizacionales. <http://www.GestioPolis.com>.
4. Fuenmayor, Katuska. La comunicación organizacional. Rumbo al liderazgo. <http://www.GestioPolis.com>.
5. Press, Eduardo. La comunicación, herramienta de la empresa. <http://www.epconsultores.com>.
6. Martínez, Jonny. El arte de la comunicación. <http://www.liderazgoymercadeo.com>.
7. Girard, G. Trabajo, motivación y valores sociales. Ediciones de la Revista de Trabajo, 1975.
8. Davis y Newstrom. El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill 1988.
9. Black, Sam (1991). Las Relaciones Públicas. Un factor clave de gestión. Editorial Hispano Europea. Colección ESADE Barcelona.
10. Gruning, James E. (2000). Dirección de Relaciones Públicas. Editorial Gestión 2000, Barcelona.
11. Martins Lampreia, J. (1992). Comunicación empresarial. Las Relaciones Públicas en la gestión. Texto Editora, Textos de Gestión.
12. Pares i Maicas, M. (1992). Introducción a la comunicación social. Editorial PPU, Colección, Comunicación y Relaciones Públicas. Barcelona.
13. Pacale Weil (1992). La comunicación global. Comunicación institucional y de gestión. Editorial Paidós Comunicación, Barcelona.
14. Putnam, Linda L. y otros (2002). Comunicación empresarial. Nuevas tendencias en comunicación para potenciar la estrategia empresarial. Gestión 2000.com, Barcelona.
15. Wilcox, Dennis L y otros (2001). Relaciones Públicas. Estrategias y tácticas. Editorial Pearson Educación S.L. Madrid.
16. Bonilla Gutiérrez, Carlos. La Comunicación: Función Básica de las Relaciones Públicas. Primera reimpresión. México. Editorial Trillas, 1994.
17. Duhalt Krauss, Miguel F. Técnicas de Comunicación Administrativas. 3ra. edición. México. Universidad

Autónoma de México. 1974.

18. Koontz, Harold y O'donnell, Lyryl. Curso de Administración Moderna. 6ta. Edición. Editorial México Mc. Graw Hill. 1979.

19. Prado Morales, Carlos. Comunicaciones Escritas para Relaciones Públicas. Lima. En Series Académicas # 10. Impresiones y Publicaciones U.I.G.V. 1994.

20. Freixa, R. (2004): «El director de comunicación», en Bel Mallén, J. E., *Comunicar para crear valor*, Pamplona, Eunsa, 128-129.

21. Panadero Illera, G. (2006): «El viaje del emperador», *Anuario de la Comunicación de DIRCOM*, 160.

22. Carrillo, M^a. V. y Tato, J. (2004): «La nueva dimensión de comunicación empresarial en el entorno de los activos intangibles. La comunicación espiral», *Razón y Palabra*.

<http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n39/carrillotato.html>. Web visitada el 14 de enero de 2009.

23. Losada, Félix. (2008). Protocolo Inteligente.

24. Fuente, Carlos (2007). Protocolo para Eventos.

25. Lopez, Blanca (2006). La diplomacia y su Protocolo.

26. Rueda Cuenca, Fernando y Sanjuán Monforte, José Carlos. (1996). El Protocolo en la Sociedad y la Empresa. Unión FENOSA. Madrid.

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)

GUÍA DOCENTE

Año académico	2021-2022	
Estudio	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EÑ74)	
Nombre de la asignatura	TRABAJO FIN DE MÁSTER	
Carácter (Obligatoria/Optativa)	OB	
Créditos (1 ECTS=25 horas)	6 ECTS	
Modalidad (elegir una opción)	<input type="checkbox"/>	Presencial
	<input type="checkbox"/>	Semipresencial
	<input checked="" type="checkbox"/>	On-line
Profesor/a responsable	Rafael Castaño Sánchez	
Idioma en el que se imparte	Español	

PROFESORES IMPLICADOS EN LA DOCENCIA

Agustina Gómez, Rafael Castaño y Alba Yela

DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS (especificar en horas)

Número de horas presenciales/on-line asistencia profesor	42
Número de horas de trabajo personal del estudiante	108
Total horas	150

CONTENIDOS (Temario)

Redacción, bajo la supervisión de un tutor, de una memoria que relacione lo estudiado durante el Máster con el contexto profesional / social del alumno.

EVALUACIÓN

La asignatura es evaluada por el tutor responsable y el coordinador del Máster a través del grado de consecución de los objetivos marcados.

BIBLIOGRAFÍA

POSIBLE ADAPTACIÓN CURRICULAR POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (COVID-19, ETC.)