

# Plan Docente

---

**Curso:** Dirección de Personas

**Créditos:** 6 ECTS

**Programa:** Administración y Dirección de Empresas

**Módulo:** Asignatura de formación básica

**Materia:** Dirección de Personas

**Código:** 802405

**Abreviación:** MA19

**Coordinador de la materia:** Frank Longo, Phd

**Año académico:** 2022-2023

**Convocatoria:** Octubre

**Semestre:** Primero (cuarto curso, Semestre de otoño)

**Campus:** Barcelona

**Última revisión:** 04/04/2022

**Aprobación:** 04/04/2022

**Publicación:** 30/04/2022

---

## 00 Contenidos

---

00 Contenidos .....	2
01 Profesorado.....	3
01.1 Coordinador de la materia .....	3
02 Presentación.....	3
02.1 Descripción.....	3
02.2 Aplicaciones profesionales relevantes .....	3
03 Competencias .....	4
03.1 Competencias de la materia .....	4
04 Programa.....	6
05 Metodología docente .....	7
06 Actividades formativas.....	7
07 Evaluación .....	8
08 Recursos de aprendizaje .....	8
09 Código de Conducta académica .....	9
10 Bibliografía .....	10
10.1 Bibliografía básica.....	10
10.1 Bibliografía complementaria .....	10

## 01 Profesorado

---

### 01.1 Coordinador de la materia

**Frank Longo, Ph.D.**  
flongo@campus.eae.es

## 02 Presentación

---

### 02.1 Descripción

El curso revisará aspectos estratégicos del Capital Humano, como la promoción de comportamientos de colaboración en toda la organización, así como también más cuestiones operativas: reclutamiento, selección, capacitación, retención de talento y habilidades gerenciales.

### 02.2 Aplicaciones profesionales relevantes

Los participantes podrán desarrollar bases estratégicas, en línea con los objetivos generales de la compañía, que permitan planificar y anticipar movimientos futuros en el campo de los recursos humanos. Asimismo, podrán desarrollar las funciones y procedimientos para la planificación, organización, ejecución y control de RRHH en empresas e instituciones, así como mejorar la capacidad de toma de decisiones.

## 03 Competencias

---

### 03.1 Competencias de la materia

#### Competencias específicas

CERRHH01 – Manejar la terminología básica de recursos humanos.

CERRHH02 – Conocer hacia donde se dirige hoy la Organización y la Cultura Organizacional como variable estratégica dentro de la empresa planteada desde una visión sistémica y con las personas como centro.

CERRHH03 – Conocer las tendencias en las políticas de Recursos Humanos (Dirección y Desarrollo de Personas) en las organizaciones actuales.

CERRHH04 – Analizar las claves del comportamiento humano organizativo a través del modelo de gestión por competencias.

CERRHH05 – Reflexionar sobre la naturaleza y exigencias del papel directivo en las organizaciones actuales, y sobre las habilidades que éste necesita para alcanzar con calidad y eficacia sus objetivos en el mundo real de las empresas.

CERRHH06 – Aprender a desarrollar la creatividad y la innovación (búsqueda de la diferenciación) para la futura incorporación del graduado al mundo de la empresa.

#### Competencias generales

CG02 – Comunicarse de forma oral y escrita con otras personas sobre los resultados del aprendizaje, de la elaboración del pensamiento y de la toma de decisiones; participar en debates sobre temas de la propia especialidad.

CG03 – Ser capaz de trabajar como miembro de un equipo interdisciplinar ya sea como un miembro más, o realizando tareas de dirección y desarrollo de personas con la finalidad de contribuir a desarrollar proyectos con pragmatismo y sentido de la responsabilidad, asumiendo compromisos teniendo en cuenta los recursos disponibles.

CG04 – Gestionar la adquisición, la estructuración, el análisis y la visualización de datos e información en el ámbito de la especialidad y valorar de forma crítica los resultados de esta gestión.

CG05 – Detectar limitaciones y carencias de conocimiento y competencias propias y superarlas mediante la reflexión crítica y la elección de la mejor actuación para ampliarlas.

CG06 – Identificar problemas obstáculos y oportunidades y saber proponer mejoras y encontrar nuevas estrategias o soluciones, con responsabilidad y autonomía, planificando y organizando las tareas para lograr los objetivos en los plazos establecidos y, a la vez, comprometerse con el trabajo de calidad, de forma clara y ordenada, mediante el esfuerzo, la constancia y el deseo de crecimiento personal y profesional.

CG07 – Ser capaz de percibir y comprender las situaciones sociales de las personas que se rodea, mostrándose flexible y adaptable ante los nuevos retos y exigencias profesionales con el fin de lograr la eficiencia en la gestión el cambio y en el desarrollo de las habilidades interpersonales.

## 04 Programa

---

1. Introducción a la gestión de los Recursos Humanos y el Mercado Laboral Actual
2. Análisis y descripción de puestos de trabajo
3. Selección de personal
4. Formación y desarrollo
5. Sistema de gestión de Recursos Humanos por competencias
6. Valoración de Evaluación del desempeño
7. Compensación y beneficios
8. Compromiso organizacional
9. Desvinculación de personal
10. Dirección de Liderazgo
11. Motivación en el ámbito laboral
12. Comunicación interna
13. Trabajo en equipo (Coaching y Mentoring)
14. Visión estratégica de la Organización desde la Dirección de RRHH. Indicadores de gestión.
15. Aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa en la dirección de recursos humanos para asegurar una mejor comunidad sostenible y continuidad en la concienciación de su importancia.

## 05 Metodología docente

---

Teniendo en cuenta la característica teórico-práctica de la y el perfil de los estudiantes, el modelo docente se articula alrededor de tres tipos de metodologías:

- ME1.** Clase expositiva participativa
- ME3.** Trabajo autónomo
- ME4.** Aprendizaje basado en problemas

## 06 Actividades formativas

---

Considerando las competencias de la materia y en base a las metodologías docentes propuestas, se programan las siguientes actividades formativas:

Actividades de evaluación	Horas	Presencialidad
<b>AF1.</b> Exposición de contenidos con participación del estudiante	24	100%
<b>AF2.</b> Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos con participación del estudiante	24	100%
<b>AF4.</b> Estudio y preparación de las unidades didácticas	46	0%
<b>AF5.</b> Realización de ejercicios y casos prácticos	25	0%
<b>AF6.</b> Planteamiento y resolución de problemas	25	0%
<b>AF13.</b> Evaluaciones escritas / orales	6	100%

## 07 Evaluación

Ítem de evaluación $0.4 \cdot EV1 + 0.2 \cdot EV2 + 0.4 \cdot EV3$	Competencias específicas evaluadas	Peso
EV1. Examen final escrito de toda la materia	CERRHH01, CERRHH02, CERRHH03, CERRHH04, CERRHH05, CERRHH06	40%
EV2. Control o prueba escrita parcial	CERRHH01, CERRHH02, CERRHH03, CERRHH04, CERRHH05, CERRHH06	20%
EV3. Ejercicios, problemas, elaboración de informes, trabajos - Ejercicios y problemas	CERRHH01, CERRHH02, CERRHH03, CERRHH04, CERRHH05, CERRHH06	40%

"La calificación máxima que los o las estudiantes podrán obtener en las pruebas de reevaluación [...] será de 5,0. Además, "la calificación de las pruebas de reevaluación constituirá, en todo caso, la calificación final de la asignatura". Así, **únicamente tendrán derecho a examen aquellos estudiantes que, habiendo cumplido con el examen parcial, el examen final y haber realizado el 100% de las actividades de evaluación continua de la asignatura**, estén suspendidos (nota final de la asignatura inferior a 5)."

## 08 Recursos de aprendizaje

Temas	Recursos	Tipo
Temas	Transparencias, apuntes y ejercicios	Clase y Blackboard



## 09 Código de Conducta académica

El plagio es una actividad fraudulenta cuya comisión puede conllevar graves sanciones, tanto académicas como legales. La honestidad académica es uno de los pilares en los que se sustenta el compromiso educativo de la Escuela, y los miembros de su comunidad docente están especialmente sensibilizados y preparados para detectar este tipo de acciones. Habida cuenta de la dificultad que a menudo entraña la conceptualización del plagio, se ha creído conveniente delimitar claramente su contenido y alcance en las presentes regulaciones y políticas.

Se entiende como plagio la apropiación de trabajos u obras ajenas haciéndolos pasar como propios; esto es, sin acreditar su procedencia de manera explícita. El plagio puede consistir en la copia total o parcial no autorizada de una obra ajena, o en la presentación de la copia como obra original propia, suplantando al autor verdadero. Algunos ejemplos de plagio son:

- Entregar un trabajo ajeno como si fuera propio, independientemente de que la copia sea total o parcial.
- Parafrasear un texto plasmándolo con otras palabras pero haciendo pequeños cambios en el lenguaje para disimular y sin citar fuentes.
- Comprar o conseguir un trabajo y presentarlo como propio.
- Basarse en una idea o frase de otro u otra para escribir un trabajo nuevo sin citar al autor o a la autora de la obra.

Tal y como establece el art. 10 del Código de conducta académica del estudiantado (de EAE Barcelona o de EAE Madrid), sin perjuicio de las sanciones de carácter académico resultantes de su aplicación, la Comisión Académica promoverá las acciones legales que correspondieran en el caso de que el plagio pudiera contravenir la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual.

## 10 Bibliografía

---

### 10.1 Bibliografía básica

- Chiavenato, Idalberto. "Recursos humanos." Recursos humanos. 2021 Pearson.

### 10.1 Bibliografía complementaria

- Los métodos de planificación de los recursos humanos, Haile, Editorial Académica Española, 2020.
- Big Data en Recursos Humanos: Analytics y métricas para optimizar el rendimiento, Marr, TEELL Editorial, S.L., 2019.
- Gestión de recursos humanos, García, V., Málaga: IC Editorial, Innovación y Cualificación, S.L., 2019.
- Los recursos humanos hoy y ahora: 11 experiencias de directivos de recursos humanos para cambiar la visión de la gestión de personas, Tinoco, Hexa Editores, 2019.
- Las empresas del futuro son las que apuestan por las personas, Serabassa, Harvard Deusto Business Review. (281), 2018, 9-18. Planeta DeAgostini Formación, 2018.