

Módulo 2: Organización ambidiestra	
Denominación de la MATERIA: M2.4 Gestión de personas y talent analytics	Créditos ECTS 9 ECTS (225 horas)
Duración, modalidad y ubicación temporal dentro del plan de estudios: Esta materia se impartirá a lo largo del 2º curso.	
Idioma Castellano - Euskera	
Competencias Básicas CB1 Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio. CB3 Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.	
Competencias Transversales CT4 APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA Ser consciente de la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida y tener un alto grado de auto-conocimiento para identificar y marcar sus necesidades y objetivos utilizando para ello las estrategias de aprendizaje adecuadas. Actuar con confianza en sí misma, ser curiosa y auto-gestionar las herramientas y recursos necesarios. Ser capaz de des-aprender, cambiando los conocimientos de siempre para aprender cosas nuevas. CT5 MIRADA GLOBAL Conocer sus raíces y tener curiosidad para comprender y respetar la cultura e historia de otros países. Creer que el plurilingüismo y todas las culturas tienen algo que enseñar y no conformarse con cómo se han hecho siempre las cosas, sino que quiere probar nuevas y diferentes formas de hacer. Asumir con responsabilidad los problemas existentes en su mundo y tener conciencia y trabajar por el medio ambiente y la justicia social de todos los seres que la habitan. CT6 RESILIENTE Afrontar los cambios e incertidumbres que existen en el mundo profesional y en la sociedad en general con actitud flexible ante lo que pueda venir, para aceptarlos y afrontarlos adecuadamente. Hacer frente a las dificultades desde la racionalidad, entendiendo que las cosas no se consiguen a la primera, y que es la iniciativa y la perseverancia lo que da resultados.	
Competencias Generales / Personales: CG5 Se anticipa, adapta y responde de manera efectiva a los cambios en su entorno personal, profesional o en la sociedad en general. CG7 Comprende y aprecia la diversidad cultural, social, económica y política a nivel local y global, con una perspectiva amplia y abierta hacia diferentes culturas, tradiciones, valores y formas de pensar.	
Competencias Específicas / Profesionales: CE3 Conoce y aplica las herramientas, procesos y metodologías para la organización, gestión de personas y del talento de las organizaciones (atraer, mantener, cohesión y compromiso del talento). CE7 Conoce y aplica herramientas y procesos para tomar decisiones basadas en datos. CE12 Conoce y comprende estrategias circulares en la gestión empresarial.	
Resultados de aprendizaje:	

RA5_2 Muestra motivación para liderar pequeños cambios en su entorno, comprendiendo los factores que los impulsan, analizando su impacto y desarrollando estrategias para adaptarse y responder efectivamente.

RA7_2 Comprende la diversidad global y sus implicaciones en el ámbito laboral y social, analizando las situaciones desde una perspectiva local y global, identificando oportunidades y desafíos en contextos internacionales, colaborando y gestionando la diversidad de manera constructiva.

RA12_2 Comprende y entiende herramientas, procesos y metodologías para para la gestión de personas en las organizaciones.

RA20_2 Comprende y entiende herramientas y procesos para sacar partido de los datos.

RA30_2 Conoce y comprende estrategias circulares de gestión empresarial.

Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

- Objetivo 5: Igualdad de género
 - Poner fin a la discriminación
 - Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades
 - Asegurar la igualdad de derechos a los recursos económicos
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico
 - Protección de los derechos laborales y trabajo seguro
- Objetivo 10: Reducción de las desigualdades
 - Garantizar la igualdad de oportunidades
 - Adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social

Requisitos previos:

No se han establecido requisitos previos.

Breve resumen de los contenidos:

Administración y relaciones laborales

- El empresario/a y el trabajador/a
- Mercado laboral y género
- Aspectos básicos del contrato de trabajo
- Tipos de contrato de trabajo
- Cooperativas y régimen de trabajo
- Gestión de la igualdad en la empresa
- Normativa
- Plan de igualdad y LGTBI+
- Seguridad Social y prestaciones

Visión y contextualización de la gestión de personas en las organizaciones

Procesos de gestión de personas

- Planificación de necesidades
- Atracción y selección
- Plan de acogida

- Formación y aprendizaje
- Retribución y nómina
- Brecha salarial
- Evaluación del desempeño
- Desvinculación y salida

Talent Analytics

Actividades formativas:

Las acciones formativas planificadas para este módulo son las siguientes:

- Aprendizaje basado en retos (3 ECTS, 75 horas)
- Trabajo cooperativo: Desarrollo, redacción y presentación de actividades grupales (1 ECTS, 25 horas)
- Desarrollo, redacción y presentación de trabajos individuales (1 ECTS, 25 horas)
- Talleres orientados a la adquisición de las competencias específicas (1 ECTS, 25 horas)
- Actividades y dinámicas de reflexión tanto individual como grupal (0,5 ECTS, 12,5 horas)
- Actividades de aprendizaje-servicio a la comunidad (0,5 ECTS, 12,5 horas)
- Acompañamiento, mentorización y seguimiento individual (0,5 ECTS, 12,5 horas)
- Feedback formativo (0,5 ECTS, 12,5 horas)
- Portfolio de proyectos y casos prácticos (1 ECTS, 25 horas)

Sistema de evaluación:

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

- Aquellas actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y en las que predomine el estudio individual se podrán evaluar con pruebas orales y/o escritas que corresponderán como máximo al 40% de la nota final.
- Por su parte, aquellas acciones formativas dirigidas a la adquisición de las competencias prácticas de las asignaturas se evaluarán a través de la realización de diferentes actividades (trabajos, casos, resolución de retos, etc.) correspondiendo en su conjunto, como mínimo a un 60% de la nota final.

Bibliografía:

- Alles, M. (2005). Gestión por competencias, el diccionario.(2 ed.) Argentina. Editorial Granital. obtenido el 25/10/2020
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2qguP7cfbr4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=competencias&ots=HW_D8YHKeH&sig=K1nybOCxx_C8AktPPJwaPGSAEMY#v=onepage&q=competencias&f=false
- Álvarez de la Rosa, JM, y Palomeque López, MC. (2022). Derecho del trabajo. Ed: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Arrieta, FJ. (2024). Bases para el estudio del derecho del trabajo. Ed: Dykinson.
- Bassi, L., Carpenter, R., McMurrer, D.(2012) HR Analytics Handbook, Amsterdam, Holanda: Reed Business.
- Betancor, L. (2015). 10 diferencias en la gestión de Recursos Humanos hace 20 años y hoy #infografía. (online) MHP Servicios de control. <http://www.mhp.es/blogpost/26/10-diferencias-en-la-gestion-de-Recursos-Humanos-hace-20-anos-y-hoy-infografia> [Consultado: 09/2018].

- Capital Humano (diciembre de 2017). Evaluación del desempeño y la retribución variable ¿Las dos caras de una misma moneda? Capital Humano. Recuperado de: <https://factorhuma.org/attachments/article/13333/c501-relacion-entre-retribucion-y-esempeno.pdf>
- Carreño, C. (2012) La desvinculación como proceso natural de gestión de RR.HH., Capital Humano, N°262, Coindreau. R. (16 de abril de 2018). Evaluaciones 9 box. Integrtec. Recuperado de: <https://www.integrtec.com/blog/evaluaciones-9-box.html>
- Casas, J.M; Problemas de estadística descriptiva, probabilidad e inferencia (Economía y empresa). Pirámide. Madrid; 1998.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.
- De la Calle Durán, M^a. C. & Ortiz de Urbina Criado, M. (2018). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación, Madrid.
- De la Espriella, A. M. (2016) 4 objetivos indispensables del Departamento de Recursos Humanos. (online) acsendo.blog. <http://blog.acsendo.com/4-objetivos-indispensables-departamento-recursos-humanos/> [Consultado: 10/2020].
- Dolan, S.L.; Valle, R.; Jackson, S.E y Schuler, R.S. La gestión de los recursos humanos, Preparando profesionales para el siglo XXI. McGrawhill, 2003.
- Dolan, S.L.; Valle, R.; López, A. La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawhill, 2022.
- Expertos digitales (2013), Trabajo del futuro. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=tpwMMYTqBc8/> (consultado el 22/09/2020)
- Ferrer López, Miguel Á. (2023). Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales. Ed: Deusto.
- Garzón, M.A. (2018). Gestión de la diversidad en las organizaciones, ide@s conciteg, 13(188), 5- 19
- Gómez-Mejía, L; Balkin, D . y Cardy. R . Gestión de recursos humanos. Prentice hall, 2008.
- González Ortiz de Zárate, Aitana (Coord) (2023). Dirección estratégica de recursos humanos. Ed: Centro de Estudios Financieros.
- Gracia Infante, AM; Marco Plou, M; Morón Fernández, S; Rísquez Navarro, A (2019). La Gestión de los Recursos Humanos en Netflix. N.D. Editorial Pearson. (Consultado: 22/09/2020), Recuperado de: <http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/material/casos%20generales/CGC22.pdf>
- Grau, J, (2 de enero de 2019). Cómo utilizar el feedback para mejorar el rendimiento y la motivación de tus empleados. Guía completa. Zeppelean. Recuperado de: <https://zeppelean.io/es/blog/como-utilizar-el-feedback-para-mejorar-el-rendimiento-y-la-motivacion-de-tus-empleados-guia-completa/>
- HuntersAmericas (n.d.) Diferencias entre Headhunting y Atracción de Talento. <http://www.hlhunters.com/blog/125-diferencias-entre-headhunting-y-atraccion-det talento#:~:text=La%20atracci%C3%B3n%20de%20talento%20es,empleado%20que%20se%20pretende%20contratar.> Obtenido el 28/09/2020
- Jaimes, M. y Pulido, C. (2014). Una Herramienta para el Desarrollo Gerencial: Plan de desarrollo individual para el fortalecimiento de Competencias Gerenciales. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3396/Gu%C3%ada%20Competencias%20Gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Neurona (2019), El líder de RRHH en el entorno digital con Nerea Burgoa. (Youtube). <https://laneurona.com/video/el-lider-rrhh-entorno-digital/> [Consultado: 22/09/2020].
- Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. BOE, núm. 14, 16/01/2020. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-615
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, núm. 71, de 23/03/2007. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- Londoño-Patiño, J. y Acevedo-Álvarez, C. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje, Revista CEA, N°4 Vol.7, pp. 103-118. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519477
- López, P. (18 de octubre de 2013). Presente y futuro de la gestión por competencias en las administraciones públicas. Foro institucional de calidad del sector público De Les Illes Balears .Recuperado de: https://sequa.uib.cat/digitalAssets/250/250861_ajuntament.pdf
- Lunkap (2020) Procesos de offboarding: los cinco pasos clave para una adecuada desvinculación laboral, Lunkap, recuperado de: <https://www.lunkap.com/wp-content/uploads/2020/07/Procesos-de-offboarding-los-cinco-pasos-clave-para-una-adecuada-desvinculaci%C3%B3n-laboral.pdf>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT). Pirámide. Madrid.
- Martínez C.(2020).Un nuevo marco regulador para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. En A.M. Fernández (Presidencia) Avances en materia de igualdad en las empresas. Nueva normativa y Experiencias. Emakunde. Llevado a cabo en Bilbao, País Vasco.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2018) Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las empresas. elministerio. Recuperado de: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf
- Morales, A; Ariza, J.A y Morales, E. Gestión integrada de personas, una perspectiva de organización. Editorial Desclee de Brouwer, S.A. 2000.
- Moreno, S. (2018 Onboarding: enamora a tus nuevos empleados con la mejor bienvenida, Glocalthinking, Recuperado de: <https://www.glocalthinking.com/onboarding-enamora-a-tus-nuevos-empleados-con-lamejor-bienvenida>
- N.D. (16 de junio de 2017). ¿Sirve realmente la evaluación de desempeño? Las cuatro miradas de la gestión empresarial. Recuperado de: <https://4miradas.com/blog/2017/06/16/sirve-realmente-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Pin, J.R., García, P., Gallifa, A. (2007): Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades, y buenas prácticas, IESE-Universidad de Navarra. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-95.pdf>
- Ponce, P., & del Valle, P. N. (2010). AREA DE RRHH “Lo mejor de las Instituciones está en su gente”. Universidad Nacional de Santiago del Estero. República Argentina
- Porret Gelabert, M.; Gestión de personas (6ª ed.); ESIC; 2006-2016
- Randstad (2016), 7 claves para atraer el talento en una empresa, <https://www.randstad.es/tendencias360/7-formas-de-atraer-el-talento-en-una-empresa/> (Consultado: el 22/09/2020)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24/10/2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31/10/2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE, núm. 57, de 07/03/2019. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, núm. 272, de 14/10/2020. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, BOE, núm. 272, de 14/10/2020. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

- Redacción (23 de julio de 2016). Las siete reglas de oro para dar y recibir feedback. Forbes. Recuperado de: <https://forbes.es/empresas/4037/las-siete-reglas-de-oro-para-dar-y-recibir-feedback/>
- Robotics (2020) Guía práctica sobre Teletrabajo, Visual Time. Recuperado de: <https://www.robotics.es/teletrabajo-guia-practica-sobre-la-nueva-legislacion/>
- Torres, R. (2018) Onboarding Process ¿Qué es y para qué sirve?, Recuperado de: <https://fococonsultores.es/onboarding-process-que-es-y-para-que-sirve/>(Consultado: 20/09/2020)
- Torrijos, C. (5 de abril de 2017) Cómo transmitir feedback negativo: aprende a ser un buen líder. Prisma. Recuperado de <https://beprisma.com/aprende-transmitir-feedback-negativo/>
- UGT (2020) Guía breve: Edad de jubilación. Régimen General (tipos de jubilación), Recuperado de: http://www.jubiladosugt.org/wp-content/uploads/2020/12/tipos_de_jubilacion_rgss_ugt_122020.pdf
- Van Vulpen, E. (2019) The Basic Principles Of People Analytics: Learn how to use HR data to drive better outcomes for your business and employees, AIHR Academy. Recuperado de: https://www.aihr.com/resources/The_Basic_principles_of_People_Analytics.pdf