

Guía Docente

Modalidad Semipresencial

Gestión del talento

Curso 2022/23

Máster Universitario en Gestión y Liderazgo Humanizado de Servicios de Salud



UCAV

www.ucavila.es



Nombre:	GESTIÓN DEL TALENTO
Carácter:	OBLIGATORIO
Código:	10115ML
Curso:	1º
Duración (Semestral/Anual):	2º SEMESTRAL
Nº Créditos ECTS:	3
Prerrequisitos:	NINGUNO
Lengua en la que se imparte:	CASTELLANO
Módulo:	GESTIÓN DEL TALENTO
Materia:	LIDER Y EQUIPO

En el curso 2022/2023, en caso de que las circunstancias sanitarias lleven a un nuevo confinamiento, será de aplicación lo dispuesto en el Anexo de esta Guía para el escenario “**Confinamiento**”.

Responsable docente: Dra. M^a Ángeles Nogales
Email: marian.nogales@ucavila.es

Profesores de la Asignatura:

- **Profesor 1:** M^a DE LOS ÁNGELES NOGALES NAHARRO
- **Currículo:** Licenciada en Derecho (Universidad Complutense de Madrid).
 - Doctora en Derecho (UCM)
 - Especialista en Derecho Humanos (Instituto de Derechos Humanos) UCM
 - Otras áreas de conocimiento: Laboral; Marco legislativo y normativa sanitaria.
 - **Email:** marian.nogales@ucavila.es
- **Profesor 2:** MARÍA PEANA CHIVITE CEBOLLA
- **Currículo:** Licenciada en Económicas por la UCM, máster en Bioética y doctora en Economía por la UCAV. Su tesis doctoral fue premiada como mejor tesis (2013) por ASEPUC-ICAC. Cuenta con publicaciones en revistas como CIRIEC, RIO, Business Ethics, entre otras. Ponente en diversos congresos y seminarios, colabora como reviewer en diversas revistas, y forma parte de varios proyectos de investigación financiados, entre los que destaca el proyecto de la unión europea “STU-DENTS´ SUPPORT TOWARDS ENTREPRENEURIAL SPIRIT DEVELOPMENT”

Cabe destacar que, a una experiencia docente de más catorce años en la universidad, une una experiencia profesional complementaria en el ámbito del marketing y de las finanzas, pues ha trabajado como Coordinadora de marketing en la multinacional Pearson Educación o como Product Manager en Arete Sistemas, entre otros puestos desempeñados. Así mismo asume funciones de gestión en la universidad, como coordinadora del grado en Administración y Dirección de Empresas. Miembro de la junta de la facultad de ciencias sociales y jurídicas durante años, ha colaborado también en la coordinación de congresos y másteres
- **Email:** mpeana.chivite@ucavila.es

2.1. COMPETENCIAS BÁSICAS

- (CB6) Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación;
- (CB7) Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- (CB8) Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- (CB9) Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- (CB10) Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

2.2. COMPETENCIAS GENERALES

- CG10 - Trabajar con el equipo de profesionales como unidad básica en la que se estructuran de forma uni o multidisciplinar e interdisciplinar los profesionales y demás personal de las organizaciones asistenciales.
- CG11 - Identificar y desarrollar estrategias de proactividad, motivación y asertividad a fin de desarrollar la figura del líder.
- CG12 - Adquirir técnicas y habilidades para la dirección de un equipo sanitario desde el rol de líder.

2.3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE5 - Adquirir las teorías, herramientas y técnicas para el desarrollo de la propia inteligencia emocional a fin de canalizar las emociones en las relaciones con los demás.
- CE19 - Diseñar e implementar diferentes sistemas motivacionales, conociendo en profundidad los distintos estilos de Liderazgo y Dirección aplicables a cada empresa en base a su cultura organizativa.
- CE20 - Identificar la necesidad del cambio, evidenciando habilidades necesarias para gestionarlo.

2.4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Habilidad para diseñar e implementar diferentes sistemas motivacionales, conociendo en profundidad los distintos estilos de Liderazgo y Dirección aplicables a cada empresa en base a su cultura organizativa

3.1. PROGRAMA

MODULO 1 - LIDERAZGO Y CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN: LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

- **PROFESORA Dra. MARÍA PEANA CHIVITE CEBOLLA**

TEMA 1: Recursos Humanos

TEMA 2: Motivación y Persona

TEMA 3: Liderazgo

TEMA 4: Modelos de contingencia

TEMA 5: Gestión del talento

MODULO 2 - MÓDULO JURÍDICO: RELACIONES LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN

PROFESORA: Dra. M^a DE LOS ÁNGELES NOGALES NAHARRO

TEMA 1- La relación laboral: el contrato de trabajo

TEMA 2- Prestaciones de los sujetos de la relación laboral

TEMA 3- Extinción del contrato de trabajo

➤ **BIBLIOGRAFÍA**

GESTIÓN DE LAS PERSONAS

- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones, Novena Edición. Mc Graw Hill, Méjico.
- Puchol, L. (2007). Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Séptima Edición. Ediciones Díez de Santos, Madrid.

- García Sánchez, E y García Parejo, S. (2007). Los recursos humanos aplicados a la gestión deportiva. Inde Publicaciones.
- De la Calle, M.C. y Ortiz, M. (2004): Fundamentos de recursos humanos. Ed. Prentice Hall, Madrid.
- García-Tenorio, J.; Sabater, R. (Coords.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Ed. Thomson. Madrid.
- Alles, M.A. (2000): Dirección estratégica de recursos humanos. Ed. Granica.
- Bragado López, V. et al (2013). Dirección de Recursos Humanos (V391). Servicio de Publicaciones Universidad Católica de Ávila.
- Dolan, S.L. (2007) La gestión de los Recursos Humanos. Mac Graw Hill, Madrid.
- Porret Gelabert, M. (2007) Recursos Humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. ESIC, Madrid.

EMPLOYER BRANDING

- Hernández, M. A., & Jiménez, A. (2009). Employer branding: La gestión de la marca para atraer y retener el talento.
- Mosley, R., Dummies, C., & Schmidt, L. (2017). *Employer branding for dummies*. John Wiley & Sons.
- Rana, G., Agarwal, S., & Sharma, R. (2021). Employer branding for competitive advantage: Models and implementation strategies. CRC Press.
- 50Minutos.es. (2017). Desarrolla tu marca personal: Todas las claves del personal branding. 50Minutos.es.
- David Tenorio, L. E. (2021). Exposición de marca personal por medio de redes sociales. *Tendencias*, 22(2), 107–129.
<https://doi.org/10.22267/rtend.212202.170>

LIDERAZGO

- ÁLVAREZ DE MON S. (2011) Desde la Adversidad: Liderazgo, cuestión de carácter. Ed. Prentice Hall

- ÁLVAREZ DE MON, S. (2001) “Globalización y nuevas tecnologías: retos del liderazgo”, *Harvard Deusto Business Review*, nº 102, pp. 12-24
- AYALA, A. (2007) *Formación de selectos*. Ed. Ciudad Nueva. Madrid
- BALMES, J. (2011) *El criterio*. Ed. BAC Madrid
- COVEY, S. R. (2011) *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Ed. Paidós Ibérica
- FERNÁNDEZ AGUADO, J. (2002) *Dirigir y motivar equipos: Claves para un buen gobierno*. Ed. Ariel Barcelona.
- FRANKL, VIKTOR E. (2011), *El hombre en busca de sentido*, Herder, Barcelona
- MORALES, T. (2011) *Forja de Hombres* Ed. BAC Madrid
- PAUL HERSEY, KENNETH H. BLANCHARD AND WALTER E. NATEMEYER (1979)
- *Group & Organization Management* 4: 418. DOI: 10.1177/105960117900400404
- VALLEJO-NÁJERA, J.A. (2005) *Aprender a hablar en público hoy*. Ed. Planeta
- VROOM, V. H., & JAGO, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American psychologist*, 62(1), 17.
([https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Leadership/Vroom Jago 2007 The role of the situation in leadership.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Leadership/Vroom%20Jago%202007%20The%20role%20of%20the%20situation%20in%20leadership.pdf))

- **RECURSOS:**

Acceso a todos los libros recomendados en la guía docente de la asignatura a través de la Biblioteca de la Universidad.

RELACIONES LABORALES

- ARROYO, Carlos y NOGALES, M^a Ángeles (2015): *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, UcaV, Ávila.
- VV.AA. (2017): *Manual de Derecho del Trabajo*. Últ. Ed. Tirandt Lo Blanch, Madrid
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2017): *Derecho del Trabajo*. Últ. Ed, Tecnos, Madrid.

- **RECURSOS:**

DIRECCIÓN DE INTERNET

- Ministerio de Trabajo y Economía Social
 - <https://www.mites.gob.es/>
 - <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. 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.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social, y Migraciones
 - <https://www.inclusion.gob.es/>
 - www.seg-social.es
 - www.sepe.es
- Instituto Nacional de Estadística (EPA):
 - www.ine.es



Para el escenario “Confinamiento” consultar Anexo.

La asignatura se desarrollará a través de los siguientes métodos y técnicas generales, que se aplicarán diferencialmente según las características propias de la asignatura:

- **Clase:** mediante la clase magistral el profesor de la asignatura expondrá y explicará a los alumnos los contenidos principales de la misma, fomentando la participación y la opinión crítica de los alumnos.
- **Actividades en la plataforma virtual:** consistirán en la resolución por parte del alumno, individual o grupalmente, de problemas u otros ejercicios propios de la disciplina correspondiente y que les permita adquirir las consecuentes competencias.
- **Estudio de casos/casos clínicos:** el alumno resolverá lo ejercicios y casos prácticos planteados por el profesor, estudiando con detenimiento todos lo relacionado con las asignaturas que componen la Materia. En esta actividad formativa, el alumno, haciendo uso de los instrumentos legales necesarios (textos, jurisprudencia, etc.), reflexionará y fundamentará desde un punto de vista jurídico sobre la resolución del mismo. De este modo cabe la posibilidad de que el profesor plantee al alumno un ejercicio consistente en el comentario de un artículo relevante extraído de los medios de comunicación de cuyo contenido se extraigan sólidas bases de fundamentación jurídica motivo de debate; reseñas de resoluciones del Tribunal Constitucional que hayan causado interés mediático, o bien justifiquen su resumen por interés público.
- **Actividades de evaluación**
- **Tutorías:** Durante un intervalo de 2 a 4 horas semanales (dependiendo del número de alumnos), fijadas previamente y debidamente comunicada a los estudiantes, éstos tendrán la posibilidad de contactar con el profesor de la asignatura con el fin de plantear dudas, comentar lecturas, trabajos, casos, etc., todo lo cual facilita y redundará en una mejor comprensión de la materia por parte del alumno
- **Estudio autónomo del alumno:** El estudio individual de la materia es la actividad formativa tradicional por excelencia. Además de los materiales suministrados al alumno que han sido elaborados por el profesorado de la asignatura, el profesor podrá orientar al alumno en el estudio de la materia con recursos complementarios tipo artículos doctrinales, de opinión, modificaciones legales, sentencias judiciales...
-

**Para el escenario “Confinamiento” consultar Anexo.**

La evaluación es un componente fundamental de la formación del alumno. Está compuesta por un examen final escrito y la evaluación continua, que consta de ejercicios y actividades evaluables.

La evaluación de esta asignatura se realiza mediante la media del examen (valorado en un 60%) y la realización de un trabajo obligatorio individual (con valor del 40%).

➤ Examen (60 % de la nota final)

La superación de dicho examen constituye un requisito indispensable para la superación de la asignatura. El alumno deberá tener en el examen al menos un 5 para poder realizar la ponderación de notas. El alumno con nota inferior se considerará suspenso. El alumno dispondrá de dos convocatorias de examen por curso académico.

No se guardará la nota del examen, si éste estuviera aprobado, para una convocatoria posterior.

➤ Trabajo obligatorio y evaluación continua (40% de la nota final)

En el caso de tener el trabajo obligatorio superado y no aprobar el examen, se guardará su nota hasta la segunda convocatoria de examen perteneciente al curso académico actual.

No se admitirán trabajos fuera de la fecha límite de entrega, que será comunicada al alumno con suficiente antelación.

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES EVALUABLES	PROPORCIÓN
Trabajo obligatorio y evaluación continua	40%
Examen final escrito	60%
TOTAL	100%

Para el apoyo tutorial, el alumno tendrá a su disposición un equipo docente encargado de acompañar al alumno durante toda su andadura en el proceso formativo, prestando una atención personalizada al alumno. Sus funciones están claramente diferenciadas complementándose al mismo tiempo. Las dos personas principales de este acompañamiento tutorial son:

- **Orientador Académico Personal:** encargado de planificar al alumno el estudio de la asignatura en función del tiempo disponible, incluso realiza nuevas planificaciones ajustándose a nuevos periodos marcados por el alumno según sus circunstancias personales y familiares. Otra de sus funciones es la de realizar un seguimiento del estudio del alumno, así como de dar al alumno información de carácter general necesaria en su proceso formativo.
- **Profesor docente:** encargado de resolver todas las dudas específicas de la asignatura y de informar al alumno de todas las pautas que debe seguir para realizar el estudio de la asignatura.
 - El alumno dispondrá de un horario de tutorías para contactar con estas figuras durante toda su formación académica. La información sobre el horario la encontrará el alumno en la plataforma virtual.

Horario de tutorías de la asignatura: En relación a los horarios de atención en tutorías para consultas, aclaración de dudas, revisiones de trabajos y exámenes, etc., el profesor informará en la plataforma Blackboard de las franjas en las que tenga disponibilidad, pudiendo variar de un cuatrimestre a otro y también durante los meses de verano. Todo ello será informado oportunamente y con suficiente antelación a través del Campus Virtual.

Herramientas para la atención tutorial: Plataforma Blackboard, atención telefónica.

Horario de la asignatura: El alumno deberá consultar los horarios de clases de la asignatura en el apartado correspondiente dentro de la página web de la UCAV: www.ucavila.es. Igualmente, se informará de ellos en la Plataforma Blackboard.

Las sesiones se desarrollarán según la siguiente tabla, en la que se recogen el calendario de temas y las actividades de evaluación:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y EVALUACIÓN
Sesiones grabadas (20 h) - M^a Peana Chivite	
Módulo 1: Liderazgo y capital humano	Trabajo obligatorio (10%) Actividad evaluable (10%)
Sesiones presenciales (20h) – M^a Ángeles Nogales	
Módulo 2: Relaciones Laborales	Actividad evaluable (20%)
Primera sesión	
Tema 1. La relación laboral: el contrato de trabajo	Actividad evaluable
Segunda Sesión	
Tema 2. Prestaciones de los sujetos	Actividad evaluable
Tercera sesión	
Tema 2. Prestaciones de los sujetos	Actividad evaluable
Cuarta sesión	
Tema 3. Extinción del Cto. de Trabajo	Actividad evaluable

El plan de trabajo y las semanas son orientativos, pudiendo variar ligeramente, dependiendo de la evolución del alumno durante las distintas sesiones.

ANEXO

Escenario CONFINAMIENTO

1



Medidas de adaptación de la metodología docente

La metodología docente a seguir en esta asignatura, para el escenario “Confinamiento” se desarrollará a través de los siguientes métodos y técnicas:

- CLASES VIRTUALES SINCRÓNICAS con participación activa de los alumnos EN TIEMPO REAL Y QUE QUEDAN GRABADAS EN LA PLATAFORMA A DISPOSICIÓN DE LOS ALUMNOS

2



Medidas de adaptación de la EVALUACIÓN

La Evaluación no sufrirá ningún cambio y se seguirá lo dispuesto en la Guía docente de la asignatura