

DESARROLLO DE PERSONAS Y GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES (Curso Académico 2017-2018)

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
RRHH	Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones	3º	2º	6	OBLIGATORIA
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
a) Mª Teresa García Gómez (Teoría/Práctica _Grupos A, B, C; Práctica_ Grupo D) b) Roberto Rivas (Teoría _ Grupo D)			a) Mº Teresa García G. Facultad de Ciencias del Trabajo. Dpto. Psicología Social, planta 2º-Despacho 11 mteresag@ugr.es b) Roberto Rivas: Despacho Psicología Social. Facultad Ciencias Políticas y Sociología. rrivas@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, http://psicosocial.ugr.es/pages/personal o del directorio de la UGR, http://directorio.ugr.es/		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y RRHH					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva teórica y metodológica. • Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones. • Socialización laboral y organizacional • Definición y características de los grupos y equipos. 					



- Dirección de grupos y equipos de trabajo.
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características

Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones

Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos

Capacidad para dirigir grupos de personas

Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales

Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados

Capacidad para elaborar, implementar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría socio laboral

Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos y gestión de recursos

Conocimientos de dirección y gestión de recursos humanos

Conocimientos de psicología del trabajo y técnicas de investigación

Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando terminología y las técnicas adecuadas

Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieren en los distintos tipos de políticas de recursos humanos

Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones

Capacidad para desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas

Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la gestión de calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Comprender el proceso de desarrollo personal y de grupos desde una perspectiva psicosocial
- Conocer y aplicar los procesos psicosociales relevantes que parten del propio empleado en su desarrollo personal y profesional
- Identificar las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones
- Identificar y desarrollar diferentes métodos y técnicas para favorecer el desarrollo de personas y grupos en las organizaciones



- Utilizar las herramientas y habilidades necesarias para organizar y desarrollar equipos de trabajo saludables en las organizaciones.
- Detectar y analizar problemáticas específicas en las organizaciones, en relación al desarrollo de personas y grupos, a partir de casos concretos

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

MODULO 1. Marco conceptual y epistemológico

Tema 1. Elementos conceptuales, perspectivas y corrientes teóricas en el estudio del desarrollo de personas y grupos en las organizaciones

- 1.1 Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones. Concepto, tipos y características.
- 1.2 profesión y educación
- 1.3 Desarrollo profesional. Modelos y etapas en el desarrollo profesional
- 1.4 Psicología y Humanismo. Conceptos.
- 1.5 La Psicología Humanista. Antecedentes filosóficos, concepto, e influencias
- 1.6 Postulados básicos de la Psicología Humanista y principales exponentes
- 1.7 Valoración de la Psicología Humanista
- 1.8 Modelos Humanistas en la empresa

MÓDULO 2. La integración y el desarrollo de personas y grupos en las organizaciones.

Tema 2. El proceso de socialización en las organizaciones

- 2.1 El concepto de socialización y su importancia para las personas
- 2.2 La Socialización en las organizaciones. Proceso, contenido y resultados
- 2.3 Integración laboral. Enfoques teóricos:
 - 2.3.1 Estrategias organizacionales
 - 2.3.2 Enfoque de la información y los contenidos
- 2.4 Respuestas de las personas ante la socialización

Tema 3. Desarrollo de carrera profesional

- 3.1 El concepto de carrera profesional.
- 3.2 Modelos de carrera profesional
- 3.3 Planificación de la carrera profesional. Proceso, fases y estrategias
- 3.4 El papel de empleados, directivos y empresa en la planificación de la carrera profesional
- 3.5 Resultados del desarrollo de carrera
- 3.6 Tendencias en la planificación y gestión de la carrera profesional

Módulo 4. Metodologías y herramientas para el desarrollo de personas y grupos en las organizaciones

Tema 4. Desarrollo de competencias

- 4.1 Concepto de desarrollo de competencias
- 4.2 La Formación y el desarrollo de Competencias Diferencias
- 4.3 Métodos para desarrollar competencias:
 - 4.3.1 Coaching
 - 4.3.2 Mentoring
 - 4.3.3 *Blended learning*
 - 4.3.4 Centros de desarrollo (Development Center)



- 4.3.5 Desarrollo de competencias directivas
- 4.3.6 Espacios abiertos de aprendizaje (Outdoor training)

Tema 5. Liderazgo y gestión de equipos

- 5.1 Dirección Vs. liderazgo
- 5.2 El concepto de Autoridad
- 5.3 Funciones y habilidades directivas
- 5.4 El estudio del liderazgo. Teorías.
- 5.5 Estilos de liderazgo y gestión de equipos

TEMARIO PRÁCTICO:

El temario práctico consistirá en la realización de diversos trabajos individuales y en grupo, relacionados con las materias y contenidos teóricos impartidos durante el curso. La fecha concreta de realización y entrega de cada una de las prácticas y actividades a realizar por los alumnos, se anunciará con antelación por parte de los profesores responsables.

Los trabajos prácticos que se realizarán son los siguientes:

Practica nº 1: Autoconocimiento, planificación y desarrollo personal y de carrera

Valor de la práctica: 1,5 puntos

Trabajo individual y en grupo:

Los alumnos llevarán a cabo distintas tareas y actividades prácticas como, por ejemplo, la resolución de tests de intereses y preferencias profesionales, la búsqueda activa de información sobre el mercado laboral y las competencias que demanda el ámbito profesional de las Relaciones Laborales y los RRHH, así como el análisis e interpretación de la información obtenida, a fin de planificar su desarrollo personal en el área que les compete dentro de su ámbito profesional y de carrera. El desarrollo de la práctica permitirá que los estudiantes:

- Tomen conciencia de su perfil profesional actual y reflexione sobre sus fortalezas y debilidades de cara a su futura inserción profesional en el mercado laboral.
- Inicien el proceso de exploración de la realidad actual del mercado laboral y de las oportunidades de desarrollo profesional que éste ofrece.
- Adquiera algunas de las competencias más importantes implicadas en el proceso de planificación de carreras como son, por ejemplo, ser proactivo, saber buscar, manejar y analizar información, saber evaluar y diagnosticar, saber tomar decisiones.

Práctica nº 2: Liderazgo y Gestión de Equipos:

Valor de la práctica: 1,5 puntos

Trabajo en grupo:

En pequeños grupos de trabajo, los alumnos estudiarán los diferentes enfoques contingentes en el estudio sobre el liderazgo, y analizarán el comportamiento de un personaje público y actual a la luz de dichos enfoques. Los trabajos realizados se expondrán en clase y se debatirán con otros grupos.

Práctica nº 3: Seminarios

Valor de la práctica (1 Punto)

Trabajo individual y en grupos:

Con el desarrollo de distintos seminarios, a lo largo del curso, los alumnos aprenderán a debatir, exponer y defender ante otros compañeros y grupos, las ideas, conceptos y procesos más relevantes en materia de Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones. Los temas de interés que se desarrollarán en los diferentes seminarios corresponderán a las siguientes materias teóricas:

- Teorías Humanistas y de la Administración
- La socialización en las organizaciones.



- Nuevas tendencias en los modelos de desarrollo de carrera
- Desarrollo de Competencias en las organizaciones

Participación activa del alumno:

Se espera que a lo largo del curso académico, los estudiantes participen activamente de las actividades y ejercicios prácticos propuestos por los profesores responsables de la asignatura, El compromiso con la asignatura y la responsabilidad con el grupo de trabajo son condiciones *sine quanon* para el cumplimiento de los objetivos del temario práctico.

NOTAS IMPORTANTES:

- La calificación final obtenida por el alumno con la realización de las actividades prácticas durante el curso, se guardarán para la convocatoria de Septiembre, en el caso de que el alumno no superase con la calificación de aprobado la nota final de la asignatura en la convocatoria ordinaria de Junio.
- No se admitirán ni evaluarán trabajos ni prácticas entregadas en fechas posteriores ni el día del examen final.
- Todas las prácticas son evaluables, lo que implica que su realización no conlleva la totalidad de la puntuación
- La no realización de una práctica y/ un seminario supondrá un 0 en la misma.
- El alumno que por **razones debidamente justificadas**, no puedan entregar alguno de los ejercicios prácticos a lo largo del cuatrimestre, podrá realizar un examen de evaluación de la práctica en cuestión, el día oficial del examen de la asignatura en la convocatoria de Junio.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- Alles, M. (2000): Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica
- Bohlander, G.W. y Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. México: Cengage Learning Editores.
- Bonache, J. Y Cabrera, A. (Dir.) (2009). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el Siglo XXI. Madrid: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009): Gestión del talento Humano. Mc. Graw Hill, 2ª Edic
- Dolan, S.L; Valle Cabrera, R. Et al. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: mcgrawhill.
- Gil F., y Garcia M., (1993): Habilidades de dirección en las organizaciones. Madrid. Eudema
- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos, 5ª edición, Pearson Educación, Madrid.
- Honey, P. (2001): Cómo potenciar el desarrollo de personas. Gestión A.
- Marín, M. y Troyano (Coord.) (2006). Trabajando con grupos. Técnicas de intervención (2ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Mondy, R.W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación: Prentice Hall
- Pereda Marín, S.; Berroca L, F. (1999): Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Valderrama B., (2009): Desarrollo de competencias de mentoring y coaching. Ed. Prentice Hall.
- Werther, W.B. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. México: mcgraw-Hill.
- Zarco V., Y Rodríguez, A. (Dir.) (2008): Psicología de los Grupos y de las Organizaciones. Psicología. Pirámide



- Zarco V., Y Rodríguez, A. (Dir.).(2008): Psicología de los Recursos Humanos. Psicología. Pirámide

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Bueno, E.; Morcillo, P. (1997): Dirección Estratégica por competencias básicas. Documento IADE. Núm. 51
- Costa, M. y López, E. (1996): Los secretos de la dirección. Manual práctico para dirigir organizaciones y equipos. Madrid, Pirámide.
- Don Hellriegel y John W. Slocum (2009): Comportamiento Organizacional. Ed. Thomson 10ª y 12ª Edición
- García-Tenorio, S. Y Sabater, R (2005): Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Thomson. (Madrid).
- Gil, F. y Alcover, C. (2003). Técnicas grupales en contextos organizacionales. Madrid. Pirámide.
- Senge, P. (1995): “La Quinta Disciplina en la Práctica: Estrategias y Herramientas para Construir la Organización Abierta al Aprendizaje”. Edición Granica, Barcelona, España.

ENLACES RECOMENDADOS

- Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.copmadrid.org/publicaciones/trabajo/>
 - Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.eawop.org/>
 - Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas: <http://www.aedipe.es/>
 - Recursos Humanos Digital: Primer periódico on-line de Recursos Humanos: <http://www.rhhdigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>
 - Revista de Gestión Integral de RRHH: <http://capitalhumano.wke.es/>
 - Empleo y RRHH en España: <http://www.empleofuturo.com/pais/empleo-en-espana>
 - El Portal del Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/>
 - Recursos Humanos Digital: <http://www.rhhdigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>
 - Portal Psicológico: <http://www.portalpsicologico.org/psicologia-.html>
 - Colegio oficial de Psicólogo: <http://www.cop.es/>
 - Psicología on line: <http://www.psicologia-online.com/pir/los-modelos-humanistas.html>
 - <http://www.espacioRH.es>
 - <http://www.facebook.com/EspacioRecursosHumanos>
- Youtube: espacioRH

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología de enseñanza combina la exposición de contenidos teóricos por parte de los profesores responsables, con la participación activa del alumnado en dichas exposiciones. La exposición de los contenidos irá acompañada de reflexiones, debates, análisis de casos, visionado de vídeos u otras actividades prácticas similares. El alumnado podrá acceder en página web (Prado 2) al siguiente material:

- a) material didáctico relativo a los contenidos teóricos (temario, bibliografía, lecturas, otros documentos y enlaces web de interés)
- b) actividades prácticas de la asignatura (supuestos prácticos, aplicación de técnicas, elaboración de instrumentos o



técnicas, trabajos de campo, visionado de vídeos, búsqueda y manejo de información, etc.). Estas actividades y prácticas pueden requerir el trabajo individual y/o en grupo, y se desarrollarán tanto dentro del aula, como fuera de ella

Métodos didácticos utilizados:

- Clases expositivas
- Debates pequeño y gran grupo
- Documentación y búsqueda de información (Algunos temas serán elaborados por los alumnos, debiendo exponer el contenido y el proceso que han seguido para su elaboración.
- Clases prácticas
- Elaboración de Informes individuales y en grupo
- Seminarios
- Tutorías individuales y colectivas

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

La evaluación de la asignatura contempla dos modalidades: a) evaluación continua y b) evaluación única final

a) Evaluación continua:

- Se realizarán **exámenes tipo test y de desarrollo de carácter aplicado**. El énfasis en esta asignatura estará en los conceptos procesos, ideas y teorías, estudiadas, así como su aplicación en el ámbito del trabajo. (60% de la nota final)
- Desarrollo de **seminarios, (participación activa del alumno)** (10%)
- **Trabajos prácticos individuales y grupales** (30%)

***La evaluación del trabajo práctico** se realizará de manera progresiva a lo largo del cuatrimestre y tendrán un valor de 4 puntos en la calificación final de la asignatura. La nota práctica final, se calculará sumando las calificaciones obtenidas por el estudiante a partir de su asistencia y participación activa en el aula (con el desarrollo de seminarios y de actividades de aplicación práctica (prácticas nº 1 y nº 2) realizadas durante el curso.

La evaluación de estas actividades se realizará en el aula a partir del trabajo previamente asignado por el profes@r y realizado por los alumnos en fecha prevista, a través de su participación, tanto, individual como grupal en el aula

**** Se recomienda a todos los alumnos con evaluación continua, asistir, regularmente, a todas las sesiones en las que se desarrollarán las actividades de carácter aplicado durante el cuatrimestre y participar de forma activa en todas ellas para obtener su calificación correspondiente (40% de la nota final). La no asistencia o participación activa del alumnado en las actividades de carácter aplicado conllevará a una calificación de 0 en la actividad o seminario correspondiente.**

Para superar la asignatura es imprescindible obtener o superar una puntuación mínima de 5 puntos como resultado de la suma de todas las calificaciones: (60% teoría + 40% práctica). El alumnado que no logre superar la asignatura en la convocatoria ordinaria de Junio y desee examinarse en la convocatoria extraordinaria de Septiembre, realizará en dicha convocatoria un examen sobre el contenido del programa teórico y práctico de la asignatura.

Criterios de Evaluación:

Se espera que los estudiantes participen activamente en las actividades y ejercicios de la clase, así como en las reuniones de grupo. Esto supone: 1) hacer la tarea previa que se haya encomendado y demostrar familiaridad con el



tema, así como prepararse para las reuniones de grupo; 2) contribuir intelectualmente a la discusión, haciendo preguntas y dando retroalimentación constructiva a los compañeros de clase; 3) mantener un clima respetuoso hacia los demás y favorable al aprendizaje colectivo; 4) tener el valor de discutir o de presentar nuevas ideas sin preocupar de si son o no "correctas".

- Seminarios y trabajos individuales:

Los estudiantes desarrollarán a través de actividades prácticas y seminarios, diferentes trabajos, consistentes, básicamente, en aplicar los contenidos de las materias estudiadas a situaciones de la vida cotidiana y del trabajo, en relación con el desarrollo personal y profesional en el ámbito de las organizaciones.

- Seminarios y trabajos grupales.

Los estudiantes realizarán diferentes trabajos grupales, orientados a la búsqueda y análisis de la información y a la resolución de casos prácticos, para aplicar los contenidos de las materias estudiadas a situaciones del ámbito empresarial y del trabajo.

b) Evaluación única final:

1. Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua ***por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada*** que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento quien dará traslado al profesor, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. En este caso, la evaluación constará de un examen con preguntas tipo test y de desarrollo de carácter aplicado que evaluará tanto los contenidos teóricos como prácticos*. El material didáctico, necesario, para superar la asignatura se localizará en la plataforma PRADO2 a disposición de todos los alumnos.
2. La calificación del examen, tanto, en la convocatoria ordinaria como extraordinaria, constituye en esta modalidad de evaluación el 100% de la nota final de la asignatura .

Nota; Para mayor concreción el estudiante que opte por esta modalidad de evaluación debe ponerse en contacto con el profesor/a de teoría correspondiente.

- c) En el caso de *estudiantes con discapacidad u otras necesidades específicas de apoyo educativo***, los estudiantes que así lo requieran, harán constar con antelación suficiente, al profesorado responsable de la asignatura (teoría y práctica), así como al Centro donde se impartirá la docencia, las imposibilidades que les afectan, para que se puedan arbitrar con antelación los medios oportunos, tanto, para un buen aprendizaje como para una evaluación objetiva.

****Según la normativa de Evaluación y calificación de la UGR, el estudiante podrá ser evaluado de prácticas aun cuando no haya asistido a las mismas.***

*****Según la normativa de Evaluación y calificación de la UGR.***

INFORMACIÓN ADICIONAL

Los alumnos deberán tener en consideración las normas de la Guía de las Buenas Prácticas en Clase de la Facultad de Ciencias del Trabajo (aprobado en Junta de Facultad el 14 de noviembre de 2013). Algunas de las normas son:

3. El alumno/a no podrá salir o entrar al aula una vez haya empezado la clase hasta que ésta concluya (a no ser por fuerza mayor o causa justificada)
4. Durante el desarrollo de las clases, deben apagarse todos los dispositivos electrónicos, incluyendo teléfonos móviles
5. El alumno debe ser puntual y asistir a las clases en su hora de inicio.

