

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
	Psicología	3º	1º	6	Obligatoria
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> Juan M. Fernández Millán 			Dpto. Psicología Social y Metodología de Ciencias del Comportamiento, 1ª planta, Escuela Universitaria de Ciencias Sociales. Despacho 102 Correo electrónico: fmillan1963@gmail.com		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			Miércoles de 18 a 21 hs.		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
<p>Tema 1. Gestión de los recursos humanos: desarrollo, evolución y tendencias actuales. Tema 2. Valoración de puestos y evaluación del desempeño. Tema 3. Implicación, compromiso y empoderamiento. Tema 4. Absentismo y rotación. Tema 5. Cambio y desarrollo en las organizaciones. Tema 6. La gestión de personas y la Responsabilidad Social Corporativa. Tema 7. Bienestar, clima y cultura organizacional.</p>					
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS					



COMPETENCIAS GENERALES

- Competencia gral. nº 2: Habilidad de comprensión cognitiva
- Competencia gral. nº 5: Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- Competencia gral. nº 6: Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

NOMBRE DE LA ASIGNATURA

POLITICAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

GUIA DOCENTE DE LA ASIGNATURA

- Competencia gral. nº 10: Destreza para el trabajo en equipos
- Competencia gral. nº 17: Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- Competencia gral. nº 19: Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- Competencia gral. nº 21: Iniciativa y espíritu emprendedor
- Competencia gral. nº 25: Habilidades de investigación
- Competencia gral. nº 39: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- Competencia gral. nº 40: Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

- Competencia gral. nº 42: Capacidad para desarrollar investigación en el ámbito laboral

- Competencia gral. nº 61: Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECIFICAS DEL MODULO RECURSOS HUMANOS

- C. Espec. Módulo nº 1: Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, desarrollo y efectividad de organizaciones humanas.
- C. Espec. Módulo nº 3: Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
- C. Espec. Módulo nº 5: Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
- C. Espec. Módulo nº 7: Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.
- C. Espec. Módulo nº 10: Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
- C. Espec. Módulo nº 22: Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Proporcionar al alumno/a una visión contemporánea de los recursos humanos introduciendo conceptos y herramientas de gestión novedosas.
- Dotarle de un conjunto de conocimientos necesarios para la gestión de recursos humanos.
- Potenciar en el estudiante nuevas competencias y habilidades necesarias para su posterior desarrollo como profesional del área.
- Fomentar en el estudiante el uso de trabajos colaborativos y en grupo.
- Desarrollar en el alumno/a nuevas perspectivas de pensamiento y razonamiento acerca de la gestión de los recursos humanos.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA



Tema 1. Gestión de los recursos humanos: desarrollo, evolución y tendencias actuales.

- La gestión de RR.HH. por competencias.

Tema 2. Valoración de puestos y evaluación del desempeño.

- Elaboración del perfil de exigencias del puesto:
 - Perfil profesional
 - Perfil de exigencias basado en competencias.
- La evaluación del desempeño:
 - Qué medir, quién mide, cómo medirlo
 - Cómo construir un instrumento para la evaluación del rendimiento.

Tema 3. Implicación, compromiso y empoderamiento.

Tema 4. Absentismo y rotación.

- Qué es el absentismo?
- Tipos de absentismo
- Qué implicaciones supone para la empresa,
- Cómo prevenirlo y controlarlo.
- Qué es la rotación de puesto de trabajo.
- Causas y consecuencias.
- Cómo reducirlo.

Tema 5. Cambio y desarrollo en las organizaciones.

- ¿Qué le pasa a la empresa que no evoluciona?
- Desarrollo y éxito empresarial.

Tema 6. La gestión de personas y la Responsabilidad Social Corporativa.

- Ejemplos de empresas con responsabilidad social.

Tema 7. Bienestar, clima y cultura organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso M.A. (2001). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Ed. Ramón Areces.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Gan, F. y Triginé, J. (2006). **Manual de Instrumentos de Gestión y de Desarrollo de las Personas en las Organizaciones**. Ed. Díaz de Santos.
- Muñoz, A. (2006). **Métodos Creativos para Organizaciones**. Ed. Pirámide
- Palací, F.J. (2005). **Psicología de la Organización**. Pearson. Prentice-Hall

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases. En las clases se imparten los contenidos de la materia en forma de clases magistrales.
- Prácticas. Parte de los temas teóricos se complementan con la realización de prácticas que pueden realizarse en la misma clase o como trabajo para realizar en algún centro laboral.



- Seminarios. Se trata de profundizar en un tema específico mediante la participación de un experto en el tema y de los alumnos a través de puesta en común.
- Elaboración de temas, búsqueda activa de información. Algunos temas serán elaborados por los alumnos, debiendo exponer el contenido elegido y el proceso que ha seguido para su elaboración. Esto permitirá al alumno aprender en el uso de las distintas fuentes de información posibles.
- Tutorías. Que podrán ser presenciales o a través de correo-e. Durante las mismas se tratarán dudas relacionadas con la materia, conceptos que no queden claro o temas más personales (siempre que estén relacionados con el rendimiento en la asignatura). Además se programarán tutorías grupales en las que se abordarán temas como el desarrollo personal y profesional a través de tertulias o asignación de papeles (cómo elaborar un currículo vital y sacarle partido; cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo...).
- Crítica de textos. Se discutirá sobre distintos textos que se entregarán para su lectura y estudio individual y posterior valoración en común.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Primer cuatrimestre	Temas del temario	Actividades presenciales (NOTA: Modificar según la metodología docente propuesta para la asignatura)					
		Sesiones teóricas (horas)	Sesiones prácticas (horas)	Exposiciones y seminarios (horas)	Tutorías colectivas (horas)	Exámenes (horas)	Etc
Semana 1	Tema 1. Gestión de los recursos humanos	3					
Semana 2	Tema 2. Valoración de puestos y evaluación del desempeño.	3					



Semana 3	Elaboración del perfil de exigencias del puesto		3		2		
Semana 4	Cómo construir un instrumento para la evaluación del rendimiento.	3					
Semana 5	Cómo construir un instrumento para la evaluación del rendimiento.		3		2		
Semana 6	Tema 3. Implicación, compromiso y empoderamiento.		1	2			
Semana 7	Tema 3. Implicación, compromiso y empoderamiento.	3					
Semana 8	Tema 4. Absentismo y rotación.	3					



Semana 9	Tema 4. Absentismo y rotación.		3				
Semana 10	Tema 4. Absentismo y rotación.			3	2		
Semana 11	Tema 5. Cambio y desarrollo en las organizaciones.	3					
Semana 12	Tema 5. Cambio y desarrollo en las organizaciones.		3				
Semana 13	Tema 6. La gestión de personas y la Responsabilidad Social Corporativa.	1			2. Ejemplos de empresas con responsabilidad social.		
Semana 14	Tema 6. La gestión de personas y la Responsabilidad Social Corporativa.	3					



Semana 15	Tema 7. Bienestar, clima y cultura organizacional.	1	2				
Examen						4	
Total horas		23	15	7	6	4	

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

Al comenzar la materia, tienes que reflexionar acerca de si vas a poder asistir con regularidad a las clases o no. Asistir regularmente significa acudir al menos al 80% de las clases presenciales. Si es así, entonces te acogerás a la modalidad presencial (P). En caso de que no puedas asistir o no desees hacerlo, te acogerás a la modalidad no presencial (NP). Es importante que reflexiones sobre esto al inicio de curso y, si no lo tienes claro, consultes con el profesor. Ambas modalidades, aunque de distinto modo, te permiten seguir los objetivos planteados anteriormente.

La máxima puntuación que podrá obtenerse en la materia será 10 puntos, correspondientes al 100 % de la materia. Para aprobar será necesario obtener 5 o más puntos. Notable se obtendrá a partir de 7 puntos y sobresaliente a partir de 9 puntos.

Si eliges la **modalidad presencial**, la puntuación final será la resultante de las obtenidas a través de tu asistencia y participación en las clases, así como la participación en los distintos temas de foros que se irán planteando en la plataforma (SWAD o Tablón de Docencia) -30%-, las prácticas (tanto las presenciales, como las de formato “a distancia”) -30%- y pruebas de conocimiento de cada tema que se irán realizando al acabar cada tema -40%-.

Si eliges la **modalidad no presencial**, entonces el alumno deberá participar en los foros y realizar las prácticas a distancia, así como realizar el examen final en la fecha indicada por la Facultad. **SI EL ALUMNO NO CONTACTA A PRINCIPIO DE CURSO PARA NOTIFICAR AL PROFESOR QUE SE ACOGE A ESTA MODALIDAD Y REALIZA LOS FOROS Y PRÁCTICA NO PODRÁ APROBAR LA ASIGNATURA CON EL EXAMEN FINAL.**

