

19-20

GRADO EN PSICOLOGÍA
CUARTO CURSO

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 62014188

UNED

19-20

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 62014188

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Nombre de la asignatura	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Código	62014188
Curso académico	2019/2020
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
Título en que se imparte	GRADO EN PSICOLOGÍA
Curso	CUARTO CURSO
Tipo	OPTATIVAS
Nº ETCS	6
Horas	150.0
Periodo	SEMESTRE 2
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

Las organizaciones dependen de su “capital humano” y cómo lo gestionen será la clave de su éxito. La situación a la que se enfrentan en la actualidad (continuos cambios, elevada competitividad, escasez de recursos, etc.) exige una actitud “proactiva” que se anticipe a las dificultades y se implique en nuevos retos. Para ello sus gestores deben adoptar las medidas que garanticen que cuentan con el personal suficiente y preparado. En este contexto, la asignatura que se presenta analiza la gestión de los Recursos Humanos como un conjunto de procesos organizacionales que busca maximizar de forma conjunta el rendimiento de la organización y la satisfacción e implicación de sus miembros. La asignatura aborda cuatro procesos fundamentales: el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño y la formación.

La primera parte de la asignatura se ocupa del reclutamiento y la selección de personal como un conjunto de técnicas, que permiten identificar y elegir a la persona más adecuada para un determinado puesto o cometido en una organización. Aborda las diferentes fases (el análisis de puestos y la descripción de competencias, el reclutamiento o captación de candidaturas y la evaluación y toma de decisiones) e instrumentos de selección, haciendo especial énfasis en los tests de inteligencia y de personalidad, en las pruebas situacionales y en la entrevista de selección. Por último, revisa la investigación realizada desde la Psicología Social sobre las variables psicosociales que pueden inducir a errores (sesgos, estereotipos, etc.).

La segunda parte se ocupa de la evaluación del desempeño como un proceso central para la consecución de los objetivos personales y organizacionales. Concretamente revisa los métodos de evaluación más utilizados, como las entrevistas y la Dirección por Objetivos, otros más novedosos, como la evaluación de 360º, así como sus ventajas e inconvenientes y las condiciones en las que resultan más adecuados.

La última parte de la asignatura se dedica a la formación como un proceso que permite la mejora de las competencias personales y organizacionales, centrándose en sus fases, en las técnicas más utilizadas y en las formas de evaluar su eficacia.

Como se indica esta asignatura es optativa en el segundo semestre del Grado en Psicología. Tiene carácter teórico-práctico y su objetivo es proporcionar a los alumnos conocimientos, habilidades y actitudes básicas sobre la gestión estratégica de los recursos humanos en las

organizaciones actuales. Esto supone que los alumnos podrán adquirir las competencias científicas y aplicadas que les van a permitir hacer un trabajo de calidad en este ámbito,

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA

Para el adecuado aprovechamiento de la asignatura, los alumnos deberían estar familiarizados con los conceptos básicos de la asignatura Psicología de las Organizaciones.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	AMPARO OSCA SEGOVIA
Correo Electrónico	aosca@psi.uned.es
Teléfono	91398-6299
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

Nombre y Apellidos	BLANCA LOPEZ ARAUJO
Correo Electrónico	blaraujo@psi.uned.es
Teléfono	91398-9699
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Los alumnos podrán ser atendidos directamente por las profesoras de la asignatura, bien personal o telefónicamente, durante el horario que figura a continuación:

Amparo Osca Segovia

Lunes: de 15:00 a 19:00 horas.

Flexible: Lunes y miércoles de 10:00 a 14:00 horas.

Teléfono: 91 398 62 99.

Despacho: 1.45.

aosca@psi.uned.es

Blanca Lopez-Araújo

Martes de 10,00 a 14,00 horas.

Teléfono: 91 398 96 99.

Despacho: 1.18

blaraujo@psi.uned.es

TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

A continuación se señalan las principales competencias (generales y específicas) que desarrollarán los estudiante al cursar esta asignatura.

Competencias generales:

- CG1.2.2 - Aplicación de los conocimientos a la práctica
- CG1.2.6 - Toma de decisiones
- CG2.1.1 - Comunicación y expresión escrita
- CG2.1.2 - Comunicación y expresión oral
- CG2.2.2 - Competencia en la búsqueda de la información relevante
- CG3.1 - Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros
- CG3.2 - Habilidad para negociar de forma eficaz
- CG3.3 - Habilidad para la mediación y resolución de conflictos
- CG3.4 - Habilidad para coordinar grupos de trabajo
- CG3.5 - Liderazgo
- CG4.2 - Compromiso ético y ética profesional

Competencias específicas:

- CE 1.1. - Ser capaz de reconocer e interpretar adecuadamente las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos
- CE 1.2. - Ser capaz de identificar los distintos modelos teóricos que explican los procesos psicológicos, discriminando sus funciones, características y limitaciones
- CE 1.4. - Ser capaz de identificar, discriminar y utilizar de forma pertinente al ámbito de la ciencia psicológica, los distintos diseños de investigación, procedimientos de formulación, contrastación de hipótesis e interpretación de resultados
- CE 1.7. - Ser capaz de reconocer y valorar los distintos campos de aplicación de la Psicología, tanto los consolidados como aquellos que pudieran surgir para dar respuesta a demandas sociales y profesionales novedosa
- CE 2.3. - Ser capaz de sintetizar la información relevante del análisis de los destinatarios y de su contexto
- CE 2.6. - Saber razonar científicamente y poder poner en relación la teoría con la evidencia
- CE 3.2.1. - Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE 3.2.2. - Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
- CE 4.3. - Saber diseñar diferentes procedimientos de evaluación.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta asignatura tiene tres objetivos básicos:

1. Desarrollar la capacidad de los estudiantes para analizar las situaciones relacionadas con la gestión de los recursos desde una perspectiva multinivel (personal, grupal y organizacional)
2. Que los estudiantes aprendan a diseñar e implementar estrategias de intervención en el ámbito de la gestión del personal
3. Que los estudiantes mantengan un compromiso ético y profesional en su trabajo relacionado con la gestión de los Recursos Humanos.

Dichos objetivos se articulan en los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes:

1. Capacidad de analizar las situaciones en el ámbito organizacional desde una perspectiva multinivel (personal, grupal y organizacional).

Conocimientos:

- Conocer las teorías, conceptos básicos así como los principales instrumentos y técnicas de reclutamiento, selección, evaluación y formación del personal.

Habilidades:

- Analizar las diferentes situaciones identificando las variables que están influyendo en cada caso.

- Evaluar la importancia de esas variables implicadas y de dar una respuesta apropiada analizando los posibles condicionantes.

- Ser capaz de asesorar a los diferentes stakeholders (o grupos afectados por las posibles decisiones: dirección, empleados, etc.) en lo relativo a las políticas y prácticas relacionadas con la gestión estratégica de los Recursos Humanos.

Actitudes:

- Mostrar interés por los asuntos relacionados con la gestión estratégica de las organizaciones y, en especial, con la gestión de sus Recursos Humanos.

- Mostrar interés por las personas de diferentes sexos, edades, culturas, etc., y estar dispuesto a reconocer y respetar esas diferencias y a que no se vean afectados negativamente en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y formación.

2. Capacidad para diseñar e implementar estrategias de intervención.

Conocimientos:

- Saber analizar los problemas y las situaciones organizacionales desde la perspectiva de la intervención en la gestión de los Recursos Humanos.

- Conocer las características de los principales instrumentos de evaluación del personal (entrevistas, cuestionarios, etc.) así como de sus ventajas e inconvenientes.

- Conocer los sistemas para evaluar la eficacia de los programas de intervención en el

ámbito.

Habilidades:

- Saber aplicar los instrumentos de evaluación e interpretar sus resultados.
- Identificar las alternativas de actuación más adecuadas y los posibles condicionantes.
- Analizar la eficacia de las intervenciones, usando aplicaciones y métodos estadísticos sencillos.
- Escribir informes teniendo en cuenta las normativas legales.
- Proporcionar consejo y orientación sobre “buenas prácticas” en gestión del personal.

Actitudes:

- Mostrar interés por los asuntos relacionados con la gestión de los Recursos Humanos desde una perspectiva aplicada.
- Anticiparse a los problemas que pueden surgir en la gestión del personal.

3. Mantener un compromiso ético y profesional en el trabajo.

Conocimientos:

- Conocer la normativa legal que regula las acciones en relación con la gestión de los recursos humanos (ley de Protección de Datos, Ley de Igualdad, etc.) tanto en las organizaciones públicas como privadas.

Habilidades:

- Saber aplicar esa normativa en la actuación profesional.

Actitudes:

- Mostrar interés por realizar un trabajo ajustado a la normativa legal y a los conocimientos científicos vigentes.

CONTENIDOS

TEMA 1. Del análisis de puestos al análisis de competencias.

TEMA 2. Reclutamiento y captación de candidatos.

TEMA 3. El proceso de selección.

TEMA 4. La entrevista de selección.

TEMA 5. La perspectiva de los candidatos en los procesos de selección.

TEMA 6. La evaluación del desempeño.

TEMA 7. La formación en las organizaciones.

METODOLOGÍA

Además del estudio del material didáctico, los alumnos pueden realizar actividades prácticas y participar en los foros de los diferentes temas que componen el temario.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen	Examen de desarrollo
Preguntas desarrollo	5
Duración del examen	120 (minutos)
Material permitido en el examen	

Ninguno.

Criterios de evaluación

1) Conocimiento de los contenidos teórico-aplicados de la asignatura.

2) Desarrollo y profundidad de las argumentaciones.

% del examen sobre la nota final	100
----------------------------------	-----

Nota del examen para aprobar sin PEC	5
--------------------------------------	---

Nota máxima que aporta el examen a la calificación final sin PEC	10
--	----

Nota mínima en el examen para sumar la PEC	4,5
--	-----

Comentarios y observaciones

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC?	Si
-----------	----

Descripción

Cada curso académico el equipo docente diseña una actividad práctica relacionada con el ámbito de estudio.

Criterios de evaluación

1) Conocimiento de los contenidos teórico-aplicados de la asignatura.

2) Desarrollo y profundidad de las argumentaciones.

3) Reflexiones y aportación personal.

Ponderación de la PEC en la nota final	hasta un 1,5.
Fecha aproximada de entrega	05/06/2020
Comentarios y observaciones	

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s?	No
---------------------------------------	----

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final	0
------------------------------	---

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

La nota final se obtiene sumando la nota del examen y la nota de la PEC.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ISBN(13):9788496094789

Título:SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS (1ª)

Autor/es:Oscá Segovía, Amparo ;

Editorial:SANZ Y TORRES

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ISBN(13):9788496094390

Título:PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES (1ª)

Autor/es:Oscá Segovía, Amparo ;

Editorial:SANZ Y TORRES

ISBN(13):9788496094406

Título:PRÁCTICAS DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES (1ª)

Autor/es:Oscá Segovía, Amparo ;

Editorial:SANZ Y TORRES

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Los estudiantes tienen a su disposición información adicional de la asignatura en aLF (prácticas, criterios de corrección, programas de radio, televisión, páginas web, etc.) y/o en las direcciones que se indican. A modo de ejemplo se presentan algunos.

Curso UNED en abierto de Competencias para Trabajar en Equipo

<http://ocw.innova.uned.es/ocwuniversia/competencias-genericas-en->

informacion/competencias-para-trabajar-en-equipo

Técnicas para el cambio y la innovación en las empresas

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/13606>

“La Generación y Gestión del Conocimiento en las Organizaciones”

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/32307>

“La Evaluación del Desempeño y el Estatuto Básico del Empleado Público”

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/35667>

“¿Por qué elegir a una mujer? Ventajas e inconvenientes de los programas de acción afirmativa” (Invitado: J.I. Sánchez, Universidad de Florida).

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/36734>

“La “justicia” en la gestión de los recursos humanos”

<http://www.canaluned.com/resources/mp3/9/5/1268908015559.mp3>

“Novedades en el mundo del coaching”

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/21526>

“Cómo gestionan las grandes ONGs el desempeño de sus empleados: el caso de Oxfam-Intermon”

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/50254>

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.