

Guía Docente: Dirección de Personas

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Titulación	Grado en Psicología
Asignatura	Dirección de Personas
Plan de estudios	2012
Especialidad/Mención	Mención en Psicología Laboral y de las Organizaciones
Materia	Psicología Laboral y de las organizaciones
Carácter	Optativo
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Tercero
Nivel/Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Francisco Javier Sánchez Sánchez	Correo electrónico	franciscojavier.sanchez.sanchez@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Perfil Profesional 2.0	Linkedin		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio y Desarrollo Organizativo • Dirección de Personas • Inserción y desarrollo profesional • Inteligencia Emocional en la Organización • Liderazgo en las Organizaciones
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>Entre los actuales planteamientos del Management aparece con un peso específico importante la Teoría de los Recursos y Capacidades, que pone de manifiesto que la diferenciación y el desempeño empresarial se fundamenta en aquellos recursos y capacidades que posea la empresa en exclusividad. En este sentido, las empresas que tienen unos recursos que es difícil de imitar, adquirir o producir por el resto de competidores conseguirán ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Es aquí donde aparece la importancia de la Dirección de Personas (tradicionalmente denominada Recursos Humanos) como recurso estratégico que si se gestiona adecuadamente puede ser una fuente importante de ventajas competitivas y comparativas con el resto de empresas de un mismo sector. Para ello es cada vez más común incorporar a las empresas profesionales de la psicología con sólidos conocimiento de las técnicas de gestión de personas y del contexto normativo en el que se desarrollan las Relaciones Laborales en España, entre otras cuestiones porque estamos tratando de personas y su conducta dentro de una organización productiva.</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la materia	<p>Universidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • CU-02 Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización. • CU-07 Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas. • CU-08 Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una forma de indagar sobre la práctica valores teóricos. • CU-10 Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos. • CU-11 Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades. • CU-12 Saber cómo se han adoptado posturas de defensa de la paz y la mediación. <p>Generales y básicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • CG-01 Capacidad de análisis y síntesis. • CG-02 Capacidad de organización y planificación. • CG-06 Capacidad de gestión de la información. • CG-07 Capacidad de resolución de problemas. • CG-08 Ser capaz de tomar decisiones. • CG-09 Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros. • CG-10 Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar. • CG-11 Capacidad para trabajar en un contexto internacional. • CG-12 Habilidades en las relaciones interpersonales. • CG-16 Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.
-----------------------------------	--

- CG-17 Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- CG-18 Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.
- CG-19 Capacidad de liderazgo.
- CG-20 Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- CG-24 Capacidad para asumir responsabilidades.
- CG-25 Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
- CG-26 Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones.
- CG-27 Capacidad para expresar los propios sentimientos.
- CG-28 Relativizar las posibles frustraciones.
- CG-29 Saber interpretar las intenciones de otras personas.
- CG-36 Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación.
- CG-37 Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva.
- CB-02 Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB-03 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.
- CB-04 Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- CB-05 Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Específicas

- CE-01 Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.
- CE-02 Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.
- CE-03 Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.
- CE-05 Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
- CE-07 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE-08 Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
- CE-09 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
- CE-10 Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.
- CE-11 Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- CE-12 Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.
- CE-18 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...
- CE-20 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.

Mención

- CM3-06 Plantear objetivos y estrategias en los diferentes niveles de la organización y valora las implicaciones y necesidades para su consecución.
- CM3-01 Identificar problemas y necesidades organizacionales e

	<p>interorganizacionales y su implicación en la dirección y gestión de personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CM3-02 Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional. • CM3-03 Identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales y toma decisiones coherentes con la cultura de la organización. • CM3-04 Conocer la importancia de adelantarse a los procesos de cambio para innovar en la empresa. • CM3-05 Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas. • CM3-07 Desarrollar programas de formación y aprendizaje a través de la experiencia y formación on-line para individuos, equipos y organizaciones.
<p>Competencias de la asignatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CU-02: Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización. • CU-07: Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas. • CU-08: Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una forma de indagar sobre la práctica valores teóricos. • CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos. • CU-11: Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades. • CU-12: Saber cómo se han adoptado posturas de defensa de la paz y la mediación. • CG-01: Capacidad de análisis y síntesis. • CG-02: Capacidad de organización y planificación. • CG-06: Capacidad de gestión de la información. • CG-07: Capacidad de resolución de problemas. • CG-08: Ser capaz de tomar decisiones. • CG-09: Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros. • CG-10: Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar. • CG-11: Capacidad para trabajar en un contexto internacional. • CG-12: Habilidades en las relaciones interpersonales. • CG-16: Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión. • CG-17: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones. • CG-18: Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos. • CG-19: Capacidad de liderazgo. • CG-20: Conocimiento de otras culturas y costumbres. • CG-24: Capacidad para asumir responsabilidades. • CG-25: Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica. • CG-26: Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones. • CG-27: Capacidad para expresar los propios sentimientos. • CG-28: Relativizar las posibles frustraciones. • CG-29: Saber interpretar las intenciones de otras personas. • CG-36: Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación. • CG-37: Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva. • CB-02: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio. • CB-03: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que

	<p>incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CB-04: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado. • CB-05: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía. • CE-01: Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos. • CE-02: Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados. • CE-03: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista. • CE-05: Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades. • CE-07: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal. • CE-08: Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales. • CE-09: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional. • CE-10: Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales. • CE-11: Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales. • CE-12: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados. • CE-18: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación... • CE-20: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes. • CM3-01: Identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales y su implicación en la dirección y gestión de personas. • CM3-02: Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
<p>Objetivos (opcional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y entender las funciones y actividades efectuadas por los departamentos de recursos humanos, así como sus objetivos básicos. • Tener la capacidad de interrelacionar las diversas disciplinas que constituyen la dirección de recursos humanos. • Ostentar la capacidad de aplicar técnicas de índole cuantitativa y cualitativa con el fin de investigar acerca de los puestos de trabajo, las competencias y el personal. • Participar en la confección y diseño de estrategias en el ámbito de los recursos humanos. • Analizar las políticas y los planes de recursos humanos que está desarrollando una empresa y todos los posibles hándicaps, prestando especial consideración a las consecuencias de estos. • Tener la capacidad de desarrollar diversas estrategias, aplicar técnicas y adoptar decisiones en el ámbito de la gestión de recursos humanos (es decir, entre otros, planificación, selección e inducción, formación, planes de carrera y retribución). • Examinar políticas, valorar sus efectos y confeccionar informes en los que se establezcan alternativas para la mejora de políticas de recursos humanos. • Detectar y ser capaz de encontrar soluciones sobre problemas relacionados con la eventual discriminación de género en los procesos de recursos humanos (sobre todo en el ámbito de la contratación, promoción y retribución).
<p>Resultados de aprendizaje de la materia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de tomar decisiones en ambientes de certidumbre e incertidumbre. • Define, resuelve y expone de forma sistémica problemas complejos. • Relaciona los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos. • Conoce los principios fundamentales del ordenamiento laboral.

- Es capaz de aplicar las normas laborales y organizativas a la solución de problemas.
- Es capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la organización y las condiciones del entorno, así como de implementarlas de manera efectiva.
- Conoce y aplica técnicas de desarrollo y entrenamiento directivo.
- Emplea técnicas de desarrollo de competencias sociales.
- Conoce y aplica técnicas de desarrollo de autoeficacia.
- Aplica técnicas de solución de problemas y toma de decisiones.
- Es capaz de ponderar la importancia de los diversos aspectos estructurales (jerarquía de status, normas, roles) tanto sobre la tarea como sobre la relación entre los miembros del grupo.
- Especifica las condiciones que favorecen la aparición de conflictos, su dinámica y las diferentes formas en las que puede expresarse.
- Aplica en contextos laborales los principios del liderazgo responsable y situacional, como una alternativa en la solución de problemas y en la toma de decisiones efectiva.
- Desarrolla un proyecto de cambio en las dimensiones necesarias, de acuerdo a los requerimientos de la cultura organizacional en su empresa.
- Define estrategias de acción inmediatas que permitan el desarrollo personal de los participantes en su empresa, para lograr resultados en función de los objetivos de la empresa y de su propia área de responsabilidad.
- Analiza los paradigmas personales y organizacionales que permitan el autoconocimiento de los participantes como personas dinámicas en interacción en la empresa.
- Diseña y adapta instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones.
- Analiza necesidades y demandas de las personas de la organización en diferentes contextos.
- Identifica problemas y necesidades personales, grupales e intergrupales.
- Conoce las principales técnicas de intervención en las organizaciones.
- Conoce y aplica técnicas de diseño de tareas.
- Diseña y aplica procedimientos de dirección participativa.
- Emplea procedimientos de desarrollo de equipos.
- Emplea procedimientos y técnicas creativas.
- Conoce los fundamentos sobre inteligencia emocional y sus aplicaciones prácticas.
- Posee la habilidad de detectar las competencias emocionales del personal de una organización.
- Es capaz de aplicar las estrategias, técnicas, habilidades y la metodología necesarias para potenciar el desarrollo de las competencias emocionales en los demás.
- Conoce las estrategias necesarias para la implementación de la inteligencia emocional en el ámbito profesional.
- Posee las competencias sociales y de regulación emocional necesarias para canalizar las emociones en las relaciones con los otros, especialmente en situaciones críticas y de conflicto.
- Es capaz de promover el desarrollo de la inteligencia emocional en las organizaciones y evidenciar que ésta tiene una aplicación inmediata en el entorno profesional y en las relaciones laborales.
- Conocer los múltiples factores que influyen en el proceso de inserción en el mercado laboral.
- Conocer las posibilidades que ofrece la psicología para facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional del trabajador.
- Conocer las diferentes posibilidades que ofrece el actual mercado de trabajo para el desarrollo de la carrera profesional.

<p>Resultados de aprendizaje de la asignatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de tomar decisiones en ambientes de certidumbre e incertidumbre. • Define, resuelve y expone de forma sistémica problemas complejos. • Relaciona los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos. • Conoce los principios fundamentales del ordenamiento laboral. • Es capaz de aplicar las normas laborales y organizativas a la solución de problemas. • Es capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la organización y las condiciones del entorno, así como de implementarlas de manera efectiva. • Conoce y aplica técnicas de desarrollo y entrenamiento directivo. • Emplea técnicas de desarrollo de competencias sociales. • Conoce y aplica técnicas de desarrollo de autoeficacia. • Aplica técnicas de solución de problemas y toma de decisiones. • Es capaz de ponderar la importancia de los diversos aspectos estructurales (jerarquía de status, normas, roles) tanto sobre la tarea como sobre la relación entre los miembros del grupo. • Especifica las condiciones que favorecen la aparición de conflictos, su dinámica y las diferentes formas en las que puede expresarse.
--	---

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<p>Dirigir personas comporta, por encima de cualquier otra consideración, asegurarse de que se vinculan las conductas de los profesionales con los resultados efectivos que consigue la organización. La razón de ser de las políticas de dirección de personas pasa por la consecución, dado un entorno externo determinado, de los objetivos definidos a partir de la estrategia de la empresa.</p>
<p>Contenidos</p>	<p>UD 1: INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN DE PERSONAS: EL RECURSO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA.</p> <p>1.1.- Evolución de la función de personal en la empresa.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1.1.- Las escuelas tradicionales de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1.2.- El entorno competitivo actual: de los Recursos Humanos a la Dirección de Personas.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1.3.- Principales objetivos de la Dirección de Personas.</p> <p>1.2- Procesos organizacionales en la Dirección Estratégica de Personas.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.2.1.- El departamento de Dirección de Personas.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.2.2.- El perfil profesional del director de Personas.</p> <p>1.3.- Tendencias en Dirección de Personas en empresas competitivas.</p> <p>1.4.- El Análisis de Puestos de Trabajo: El punto de partida.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4.1.- La Definición de análisis de puesto de trabajo.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4.2.- Proceso para el análisis de puestos de trabajo.</p>

1.5.-La Planificación de los Recursos Humanos de la empresa.

1.5.1.- El concepto de planificación de Recursos Humanos.

1.5.2.- El proceso de planificación de los Recursos Humanos.

UD 2: LOS PROCESOS DE AFECTACIÓN EN LAS EMPRESAS: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SOCIALIZACIÓN.

2.1.- La definición del reclutamiento y su proceso.

2.1.1.- El reclutamiento con redes sociales -*social recruitment*.

2.2.- Definición y Proceso de Selección.

2.2.1.- El concepto de selección.

2.2.2.- El proceso de selección.

2.2.3.- Principales herramienta de selección en contextos organizativos actuales.

2.3.- La socialización en la empresa.

2.4.- La formación y el desarrollo en la empresa.

2.4.1- Fases de diseño de un programa de formación en la empresa

Identificación de necesidades

Diseño del programa

Implantación del programa

Evaluación

2.4.2- Principales programa de formación y desarrollo

Universidades Corporativas

Formación en entornos virtuales: *e-learning*

Formación experiencial: *outdoor training*

La ludificación.

El *coaching* y el *mentoring*.

2.5.- La gestión de carreras profesionales.

UD 3: EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE AFECTACIÓN.

3.1. Los elementos de la cultura empresarial: misión, visión y valores corporativos.

3.1.1. La definición de misión empresarial y su importancia en el modelo estratégico de la empresa.

3.1.2. La visión de la empresa.

3.1.3. Los valores organizacionales.

3.2.- Aspectos clave en la dirección de personas en relación a la cultura empresarial.

3.3. Modelo de recursos humanos basado en competencias.

3.3.1. El concepto de competencia.

3.3.2. Elementos constitutivos de la competencia.

3.3.3. Principales beneficios de un sistema de gestión de competencias.

3.3.4. Principales dificultades para la implantación de un sistema de gestión por competencias.

3.4. Principales aplicaciones del modelo de gestión por competencia a los procesos de afectación.

UD 4: LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.

4.1. Concepto de evaluación del rendimiento.

4.1.1 Objetivos de la evaluación del rendimiento.

4.1.2 La retroalimentación de la evaluación.

4.2. El proceso de evaluación del rendimiento en las empresas.

4.2.1. Fase I. Delimitación de la evaluación.

4.2.2. Fase II. Evaluación del rendimiento.

4.2.3. Fase III. Gestión y mejora del rendimiento.

4.3. Procesos de mejora con base a la evaluación del rendimiento.

4.3.1. La entrevista de evaluación como proceso de mejora.

4.4. La retribución en la empresa.

4.4.1. El concepto de retribución.

4.4.2. La estructura retributiva de la empresa: el plan de retribuciones.

4.4.3. Principales costes salariales que considerar por la empresa.

4.5. Políticas actuales en materia retributiva en las empresas: la retribución flexible y el salario emocional.

UD 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

5.1. Principales modificaciones del contrato de trabajo.

5.1.1. Movilidad funcional.

5.1.2. Movilidad geográfica.

5.1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

5.2. Suspensión del contrato de trabajo.

5.3. Extinción del contrato de trabajo.

5.3.1. El finiquito.

5.3.2. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

Despido colectivo.

Extinción del contrato por causas objetivas.

Despido disciplinario.

5.4. Impugnación del despido.

5.5 La negociación colectiva en España.

UD 6. Fundamentos del sistema de Seguridad Social. Regímenes.

6.1. Principios del sistema de Seguridad Social en España.

6.1.1. La gestión de la Seguridad Social.

6.1.2. Obligaciones de la empresa con la Seguridad Social.

6.1.3. Prestaciones de la Seguridad Social.

6.2. Regímenes que forman la Seguridad Social.

6.2.1. Trabajadores incluidos en el régimen general.

6.2.2. Los regímenes especiales.

6.3. La cotización de la empresa a la Seguridad Social.

6.3.1. Cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social.

6.4. Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).

6.4.1. Modalidad de transmisión del Sistema RED.

6.4.2. Pasos que se han de seguir para la incorporación al Sistema RED.

METODOLOGÍA

Actividades formativas

Evaluación continua

- **Estudio de Caso** real de aplicación práctica: Se presentan situaciones concretas relacionadas con la dirección de personas con el fin de motivar al alumnado y de introducirle a los contenidos de la asignatura. Dichas situaciones tendrán una conexión directa con la realidad que le rodea con la finalidad de facilitar la capacidad del estudiante para relacionar las parcelas de conocimiento que abarca la asignatura con la gestión de un departamento de Recursos Humanos de una empresa.
- **Foros de Debate:** Se diseñará grupos de discusión para abordar los estudios de casos y simulaciones de situaciones reales en los departamentos de recursos humanos, fomentando la capacidad de análisis, el trabajo en colaborativo, mediante una metodología activa de aprendizaje.
- **Glosario.** Que facilita al estudiantado la diferenciación y asimilación de léxico específico de la asignatura.
- **Cuestionarios de evaluación de las unidades.**

Prueba de Evaluación por Competencias (PEC)

En el caso de optar por la opción 2 de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

Planteamiento metodológico de actividades

La asignatura Dirección de Personas se desarrolla como asignatura optativa del Grado de Psicología. Esta asignatura se encuentra configurada en dos bloques, el primer bloque lo forman las Unidades 1, 2, 3 y 4. Este primer bloque se centra en los aspectos organizativos de la Dirección de personas como disciplina de la Economía de la Empresa, relacionada con los procesos de dirección. El segundo bloque está destinado a afianzar el conocimiento de los estudiantes sobre las posibles modificaciones contractuales que se pueden dar en las relaciones laborales y los fundamentos del Sistema de Seguridad Social en España. Este bloque lo constituyen las unidades 5 y 6.

Las actividades de carácter formativo que están diseñadas para conseguir los objetivos de aprendizaje definidos son las siguientes:

- **Foro de debate** sobre temas de actualidad en la dirección de personas en la unidad 1. En la UD 1 se abrirá un Foro sobre tendencias en la dirección de personas en la actualidad y en la UD 5 uno sobre flexibilidad laboral.
- Dos **cuestionarios tipo test en las unidades 3 y 6** sobre los contenidos teóricos tratados a lo largo del desarrollo de la asignatura, de tal manera que en el cuestionario de la unidad 3 (15 ítems) se abordarán cuestiones sobre las unidades 1, 2 y 3 y en el cuestionario de la unidad 6 (30 ítems) se abordarán cuestiones sobre todas las unidades. Los cuestionarios constarán de preguntas tipo test con 4 opciones, siendo solo una la correcta.
- **Glosario:** en la **unidad 2** un glosario sobre las dos primeras unidades.
- Un **estudio de caso** en la **unidad 4** que incluirá contenidos de los primeros cuatro temas con especial atención al modelo de gestión por competencias y al contrato de trabajo.

Prueba de Evaluación por Competencias (PEC)

La PEC consistirá en la realización de una tarea que permitirá trabajar los contenidos estudiados a lo largo de la asignatura. Se planteará al estudiante la situación de un

	<p>problema relacionado con el entorno profesional, a partir de este tendrá que dar respuesta a las diferentes preguntas propuestas.</p> <p>En la publicación de la PEC, el estudiante dispondrá de las instrucciones y requisitos necesarios que deberá tener en cuenta en el desarrollo de la misma.</p> <p>Esta prueba se abrirá con la unidad didáctica 4 y la entrega deberá realizarse antes de finalizar la unidad didáctica 6.</p>
Orientaciones al estudio (opcional)	<p>Recomendamos al estudiante una implicación directa y continuada en el proceso de aprendizaje, con la realización de las actividades programadas. Los estudios de casos y grupos de discusión serán unas herramientas de gran utilidad para el seguimiento de la asignatura, con el apoyo del contenido teórico el alumno debe de introducirse en un proceso de aprendizaje de tipo reflexivo que debe de ir proporcionando a los estudiantes la adquisición de las competencias referenciadas en la presente guía de la asignatura. La metodología es de tipo activo en la que el propio estudiante irá construyendo su propio conocimiento en la asignatura. Para ello, las tutorías grupales e individuales será un elemento clave en el proceso de aprendizaje, que estarán diseñadas con la flexibilidad que este tipo de enseñanza on-line requiere y necesita.</p>

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo	<p>El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (<i>Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional</i>).</p> <p>El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:</p> <p>Sistema de evaluación convocatoria ordinaria</p> <p>Opción 1. Evaluación continua</p> <p>Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el seguimiento de la evaluación continua (EC) y podrán obtener hasta un 60 % de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.</p> <p>Además, deberán realizar un examen final presencial (EX) que supondrá el 40 % restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.</p> <p>Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.</p> <p>Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.</p>
---------------------------	--

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las

pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

Sistema de calificación

Actividad formativa	Ponderación
UD 1: Foro sobre tendencias en la dirección de personas en la actualidad.	10.0 %
UD2: Glosario sobre la dirección de personas	7.5 %
UD3: Cuestionario tipo test sobre contenidos de las unidades 1, 2 y 3	7.5 %
UD 4: Estudio de caso que incluirá contenidos de los primeros cuatro temas	15.0 %
UD 5: Foro sobre flexibilidad laboral	10.0 %
UD 6: Cuestionario Tipo test UD6 sobre contenidos unidades 1 a 6.	10.0 %
Total Evaluación Continua	60 %

Prueba de evaluación final

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **Seguimiento de la Evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60%** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **Examen final presencial (EX)** que supondrá **40%** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la Evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe de haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de Evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de Evaluación continua siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)** y un **Examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50% de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe de haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la Prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria, tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá, en la realización de una **Prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50%** de la calificación final y un **Examen final presencial** cuya calificación será el **50%** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe de haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (Evaluación continua o Prueba de evaluación de competencias y Examen final) o no se hayan presentado, deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (Evaluación continua o Prueba de evaluación de competencias y Examen final) se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes en que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y Examen) solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la Evaluación continua o Prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

GARCÍA, J. Y MARTÍN, A. (2019). Derecho del trabajo. Ediciones Tecnos. Madrid.

La presente obra aborda las cuestiones básicas en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social e incorpora los numerosos cambios normativos acaecidos en los últimos años, primando ante todo, la práctica y fácil comprensión de los elementos que conforman el ordenamiento social; adaptando la casuística a la finalidad perseguida. Un manual que da una visión en profundidad de las relaciones laborales en el actual contexto normativo español.

GÓMEZ-MEJIAS, L.; BALKIN, D. y CARDY, R. (2016): *Gestión de los Recursos Humanos. Pearson Educación, 8ª ed. Madrid.*

En este manual se hace un recorrido por todos los procesos del ciclo de los Recursos Humanos en la empresa desde una perspectiva estratégica y competencial. Incluye aplicaciones prácticas a casos de las cuestiones abordadas en la asignatura y otorga al lector una visión global del papel que debe jugar los Recursos Humanos en las empresas de hoy en día. Además, analiza las tendencias actuales en materia de gestión de personas dentro de un marco de referencia competencial.

Bibliografía complementaria

Alles, M. (2016). *La selección por competencias*. Granica. Buenos Aires. 2ª ed.

Altmiras, M. (2017). *El dinero no lo es todo: clave del salario emocional*. Disponible: <https://www.economista.es/noticias/noticias/8134527/02/17/el-salario-no-lo-es-todo.html> (consultado el 20/05/2020).

Aparicio, S. (2016). *Trabaja inteligente (Mente)*. Mestas Ediciones.

Argadoña, A. (2014). La ética de la empresa y la ética del directivo. *Boletín de Estudios Económicos*, 69, 211, 9-23.

Blazquez, M. Roger, M. y Canals, J. (2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de la empresa*. IESE Bussines School: Universidad de Navarra.

Brutus, S. y Gorriti, M. (2005). La evaluación multifuente 360°. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*. 21, 33, 235-252.

Bueno, E. (2008). *Curso Básico de Economía de la Empresa: Un enfoque de Organización*. Ed. Pirámide.

Bustillo, A. (2018): *Salario Emocional: Claves en la gestión del talento*. Publicado en: <https://www.linkedin.com/pulse/salario-emocional-clave-en-la-gesti%C3%B3n-del-talento-ailed-bustillos/> (consultado el 27/05/2020).

Cabrera, A. y Gómez-Mejías, L. (2002). ¿Cómo gestionar a las personas en el S.XXI? *Revista de empresa. La fuente de ideas del ejecutivo*, 1, 17-27.

Cardona, P. y Rey, C. (2005). *Dirección por misiones*. Deusto.

Chiavenato, L. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill, 9ª ed

De la Calle, M. y Urbina, M. (2018). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Pearson educación. 3ª ed.

Del Solar, A. (2011): ¿Qué es un plan de retribución flexible? Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/02/25/economia/1298886037_850215.html (Consultado 25/05/2020).

Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson educación, 14ª ed.

Ferrell, O., Geoffrey, A. y Ferrell, L. (2011). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. McGrawHill:

Gómez- Mejía, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de los Recursos Humanos*. Pearson Educación.

London, M. y Smither, J.W. (1995). Can multisource feedback change perceptions of goal accomplishment, self-evaluations, and performance-related outcomes? Theory-based applications and direction for research. *Personnal Psychology*, 48(4), 803-839.

Mckinsey Global Institute (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. Disponible en <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/skill%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.ashx>

Moreno, M, Pelayo, Y. y Vargas, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección de los Recursos Humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de Empresa*, 10, 56-77.

Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*. John Wiley and Sons.

Vizcaíno, G., Martes, L., Fontalvo, W. y Simancas, R. (2016). Gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinámicas, un acercamiento para el diseño de sistemas de gestión. *Ad-Gnosis*, 5(5), 13-35

Wernefelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 51, 272-280.

World Economic Forum (2018). *The future of Jobs Report*. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

Otros recursos

- <http://www.bitacorarh.com/>

Blog sobre Recursos Humanos en el que se recogen aspectos relacionados con la motivación del personal y el liderazgo organizativo.

- <http://www.davidmonreal.com/>

Web de consultor en la que se aborda aspectos relacionados con la innovación y gestión del cambio en organizaciones.

- <http://www.rrhhblog.com/>

Blog que analiza tendencias sobre evolución mercado laboral y los perfiles demandados.

- <http://www.cartadepersonal.com/>

Aquí se puede encontrar normativa laboral, sentencias comentadas sobre supuesto de derecho y comentarios sobre tendencias en la gestión de los Recursos Humanos.

- <http://humanresources.blogs.ie.edu/>

Blog del Instituto de Empresa en el que se aborda cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos de las empresas con un enfoque estratégico.

- <http://raulpiriz.wordpress.com/>

Blog que aborda desde un punto de vista práctico aspectos relacionados con la gestión de personas en empresas y organizaciones, analizando los principales temas actuales de la materia.

- <http://mastersinhumanresources.org/top-50-human-resources-blogs.html>

Recopilación de los principales blog en Recursos Humanos en habla inglesa agrupados por temas de interés.

- <http://www.evancarmichael.com/Tools/Top-50-HR-Blogs-To-Watch-In-2010.html>

Blog de consultor independiente dónde analiza de manera práctica casos sobre gestión de los Recursos Humanos.

- http://www.onlinemba.com/top_human_resources/

Recopilación de artículos en habla inglesa sobre la ética en la gestión de los Recursos Humanos y los procesos de selección entre otros.

- <http://www.hrworld.com/features/top-25-blogs-121907/>

Recopilación de Blog sobre Recursos Humanos más populares en los Estados Unidos.

- <http://www.equiposytalento.com/>

Web que recopila información actualizada sobre gestión de los Recursos Humanos y el mercado laboral español, así como estudios sobre las principales materias que afectan a la organización de los Recursos Humanos en la empresa.

- <http://www.rrhhmagazine.com/>

Revista en formato electrónico que trata sobre temas de management y gestión de los Recursos Humanos, con artículos de opinión de especialistas en los temas.

- <http://www.losrecursoshumanos.com/>

Web de actualidad sobre la gestión de los Recursos Humanos y mercado laboral en España y Latinoamérica.

- <http://www.rrhhdigital.com/>

Revista digital sobre temas de actualidad que afectan a la gestión de los Recursos Humanos en España.