

17-18

GRADO EN PSICOLOGÍA
CUARTO CURSO

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 62014188



Ámbito: GUJ - La autenticidad, validez e integridad de este documento puede ser verificada mediante el "Código Seguro de Verificación (CSV)" en la dirección <https://sede.uned.es/valida/>



A766298735EFCF0DDE6C6AAB2F79A07A

17-18

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CÓDIGO 62014188

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO
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	2017/2018
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
Títulos 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 deben adoptar las medidas que garanticen que cuentan con el personal suficiente y preparado en todo momento.

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 de sus miembros. Para ello aborda tres procesos fundamentales: el reclutamiento y 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 candidatos 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 otro de los procesos centrales 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 novedosas, como la evaluación de 360º, así como sus ventajas e inconvenientes y las condiciones en las que resultan más adecuados.

La última parte aborda la formación como un proceso que facilita la mejora de las competencias personales y organizacionales, centrándose en sus fases principales, 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
Correo Electrónico
Teléfono
Facultad
Departamento

AMPARO OSCA SEGOVIA
aosca@psi.uned.es
91398-6299
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

Nombre y Apellidos
Correo Electrónico
Teléfono
Facultad
Departamento

BLANCA LOPEZ ARAUJO
blaraujo@psi.uned.es
91398-9699
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

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-Araujo

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:

- Ser capaz de identificar los diferentes modelos teóricos que explican los procesos psicológicos que pueden influir en el reclutamiento, la selección, la evaluación y la formación de los empleados.
- Ser capaz de aplicar estos conocimientos teóricos al trabajo en el ámbito de los recursos humanos de forma profesional, así como a responder a las posibles dudas de los clientes (organizaciones y empleados).
- Mostrar capacidad de reunir e interpretar datos relevantes del ámbito de estudio para emitir juicios de índole social, científica y/o ética.
- Ser capaz de transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Mostrar capacidades de planificación y organización del trabajo así como de un adecuado manejo del tiempo (personal y de los posibles clientes).
- Mostrar las habilidades necesarias para emprender estudios posteriores con un mayor grado de autonomía.
- Mostrar capacidad de innovación así como de razonamiento crítico.
- Ser capaz de utilizar las TICs para el trabajo profesional (reclutamiento, selección, evaluación y formación), así como identificar sus principales ventajas e inconvenientes.
- Mostrar habilidades para negociar de forma eficaz.
- Mostrar capacidad de liderazgo.
- Mostrar compromiso y ética profesional.
- Mostrar conocimiento, respeto y fomento de los valores fundamentales de las sociedades democráticas, así como de la legislación que protege los derechos de los empleados en el ámbito de la selección y evaluación del personal.

Competencias específicas:

- Ser capaz de reconocer e interpretar adecuadamente las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos.
- Ser capaz de identificar problemas y necesidades individuales, grupales e intergrupales.
- Saber diseñar diferentes procedimientos e instrumentos de evaluación.
- 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.



- Saber razonar científicamente y poder poner en relación la teoría con la evidencia.
- Ser capaz de sintetizar la información relevante del análisis de los destinatarios y de su contexto.
- 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.
- Aquellas derivadas del aprendizaje de los contenidos de la asignatura (ver programa). En particular, las relacionadas con la adquisición de modelos, técnicas y habilidades para la realización de evaluaciones así como de informes e intervenciones.

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 inteligencia y la personalidad como predictores del desempeño.

TEMA 5. La entrevista de selección.

TEMA 6. La perspectiva de los candidatos en los procesos de selección.

TEMA 7. La evaluación del desempeño.

TEMA 8. 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 10



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?

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	10/06/2018
-----------------------------	------------

Comentarios y observaciones

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s?

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:Osca Segovia, Amparo ;

Editorial:SANZ Y TORRES



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ISBN(13):9788496094390

Título:PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES (1ª)

Autor/es:Osca Segovia, Amparo ;

Editorial:SANZ Y TORRES

ISBN(13):9788496094406

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

Autor/es:Osca Segovia, 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 hayan sido sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.

