

**Guía de aprendizaje**  
*Planificación y Gestión de Recursos Humanos*  
(6 ECTS)

*Año académico 2016-2017*

**Máster universitario en Dirección, Gestión e Intervención en Servicios Sociales  
(10ª edición)**

**Profesor: José Manuel Gil**

## **1.- Presentación de la materia o asignatura**

La gestión de los Recursos Humanos puede considerarse una de las funciones más complejas dentro de la dirección de organizaciones sociales, sea cual sea su naturaleza (iniciativa pública, privada, social). Dirigir implica la adquisición de una serie de habilidades y conocimientos teórico-prácticos que abarcan dimensiones tan diversas como la gestión la diversidad, la motivación en el trabajo, el desarrollo profesional, la formación, la gestión del voluntariado, entre otras.

El curso tiene por objetivos a) dar a conocer los elementos estructurales de las políticas de recursos humanos; b) promocionar la capacidad de análisis de las políticas y practicas de Recursos Humanos de organizaciones de servicios sociales; c) potencializar la capacidad de planear y diseñar estrategias de Gestión de Recursos Humanos en organizaciones o entidades sociales. Se pretende también que los y las estudiantes mejoren sus competencias en el trabajo en equipo, análisis y síntesis, creatividad y comunicación oral.

## **2.- Competencias a desarrollar**

### **2.1 Competencias específicas:**

- A. Conocimiento de las particularidades de la Gestión de Recursos Humanos en organizaciones del tercer sector social.
- B. Conocimiento de los diferentes elementos constitutivos de una política de recursos humanos: selección, desarrollo profesional, formación, clima organizacional y gestión de voluntariado.
- C. Capacidad de análisis de la política de gestión de RRHH de una entidad social
- D. Capacidad de selección de estrategias y elaboración de planes para la mejoría de la gestión de RRHH (voluntariado y/o profesional).

### **2.2 Competencias transversales:**

- ✓ Capacidad de análisis y de síntesis a partir de fuentes documentales
- ✓ Capacidad de organizar planificar, resolver problemas
- ✓ Capacidad de trabajo en equipo
- ✓ Capacidad de aplicar conocimientos a la practica
- ✓ Capacidad crítica
- ✓ Valoración y respeto hacia la diferencia

### 3.- Contenidos

#### 1. Planificación de Recursos Humanos

##### 1.1 Introducción a los RRHH

- Características de los recursos humanos en el sector social
- Paradigmas en la Gestión de RRHH
- Objetivos de la Gestión de RRHH
- Planificación de RRHH

##### 1.2. Selección de RRHH

- Planificación del personal, gestión por competencias, selección , descripción del puesto de trabajo y perfil candidatos/as, fases del proceso de selección

##### 1.3. Desarrollo profesional y formación

- La gestión por competencias, el proceso de formación, organización de un plan de formación, evaluación de desempeño.

##### 1.4 Clima Organizacional y Motivación

- Concepto de Clima Organizacional
- Factores humanos, motivación
- Encuestas de Clima Organizacional
- Burn Out

#### 2. Gestión del voluntariado

##### 2.1 El voluntariado en la sociedad

- Introducción al voluntariado
- El voluntario en la organización: derechos y deberes
- Retos actuales del voluntariado

##### 2.2 El ciclo del voluntariado en las entidades

- Las diferentes fases del ciclo
- Herramientas y recursos necesarios

##### 2.3 El plan de voluntariado

- Diagnóstico del voluntariado en la entidad
- Elaboración del plan de voluntariado
- Dificultades y estrategias de implementación del plan

##### 2.4 El coordinador del voluntariado

- Modelos de coordinación del voluntariado
- Funciones del coordinador o responsable

#### **4.- Resultados del aprendizaje**

Al final del proceso, el/a estudiante mostrará las siguientes evidencias de las competencias desarrolladas. Será capaz de:

- a) Describir los diferentes elementos constitutivos de una política de recursos humanos adecuadas al tercer sector social
- b) Sugerir estrategias para conseguir cambios y mejoras de las políticas y prácticas de gestión de RRHH
- c) Identificar las particularidades de la gestión de recursos humanos voluntarios
- d) Planificar la gestión del voluntariado

#### **5.- Metodología**

##### **5.1.- Actividad docente:**

- Presentar el contenido de la asignatura a través de clases teórico-prácticas
- Proponer debates a partir de lecturas y/o casos reales
- Hacer el seguimiento de la asignatura *on line*
- Supervisar los trabajos en clase

##### **5.2.- Actividades de los y las estudiantes:**

- Leer los textos propuestos por el docente
- Participar activamente en las actividades y los debates propuestos en clase
- Elaborar los trabajos correspondientes para la evaluación

#### **6.- Sistema de evaluación**

##### **6.1.- Actividades o instrumentos de evaluación:**

El proceso de evaluación será continuado y tiene por objetivo comprobar la adquisición de las competencias.

Cada actividad de evaluación está ponderada (ver cuadro), así que la no presentación en alguna conlleva el riesgo de suspender por insuficiencia de nota.

En caso que suspenda el estudiante podrá presentarse a la recuperación presentando un trabajo complementario conforme orientación del profesor. La recuperación permitirá llegar a la nota mínima para aprobación.

## **6.2.- Criterios de evaluación**

<b>Evaluación</b>	<b>Peso</b>	<b>Modalidad</b>
Presentación al grupo por parte de cada estudiante de las políticas de RRHH de una entidad/organización social que conozca, trabaje o tenga acceso.	20%	Individual
Diseño de las estrategias de mejora para algunas de las políticas o practicas analizadas.	40%	en grupo en clase
Presentación al grupo por parte de cada estudiante de una de las fases de ciclo del voluntariado.	25%	individual en clase
Resolución conjunta de un caso de consultoría sobre aplicación de un plan de voluntariado en una organización.	15%	en grupo en clase

## **7.- Bibliografía y Recursos**

### **Manuales en formato impreso:**

Gómez- Mejía, L.R. (2001) Dirección y gestión de los recursos humanos. Prentice Hall.

Rodríguez Porras, J.M. (2005) El factor humano en la empresa. Ediciones Deusto. S.A.  
Manual en formato electrónico:

Chiavenato, I (1999). Administración de Recursos Humanos. Editora Mc Graw Hill.

### **Voluntariado:**

Centro de Documentación y Estudios SiiS. (2011). Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado. Fundación Eguía-Careaga.

CEV. (2011). Policy Agenda for Volunteering in Europe (P.A.V.E).

Fundació Pere Tarrés. (2006). Manual para la persona responsable del voluntariado. Plataforma del Voluntariado de España.

Fundació Pere Tarrés. (2001) La integració de la persona voluntària a l'entitat.

OTS. (2007). Buenas prácticas en la gestión del voluntariado. Obra Social "la Caixa".

OTS. (2009). Manual de gestión de voluntariado. Obra Social "la Caixa".

Bermejo, A. (2002). Manual de Gestión del Voluntariado. Médicos del Mundo.

### Literatura adicional:

- Ariño Villarroya, A. (2008). Articulación del tercer sector en España. *Revista Española Del Tercer Sector*, 2008, Issue 10, Pp.107-132, (10), 107-132.
- Armando, C. S. (2004). Evaluación de intangibles: gestión de recursos humanos. *Ingeniería Industrial*, 2004, Vol.25(3), 25(3)
- Belout, A. (2004). Factors influencing project success: The impact of human resource management. *International Journal of Project Management*, 2004, Vol.22(1), Pp.1-11, 22(1), 1-11.
- Boada Grau, J. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 2004, Vol.16(1), Pp.125-131, 16(1), 125-131.
- Cabra, d. L. (2005). El tercer sector en España: Ámbito, tamaño y perspectivas. *Revista Española Del Tercer Sector*, 2005, Issue 1, Pp.95-134, (1), 95-134.
- Camejo, A. J. (2007). Gestión de recursos humanos y responsabilidad social en las organizaciones empresariales en el siglo XXI. *Entelequia: Revista Interdisciplinar*, 2007, Issue 3, Pp.203-218, (3), 203-218.
- Camejo, A. J. (2008). El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. *Entelequia: Revista Interdisciplinar*, 2008, Issue 8, Pp.97-115, (8), 97-115.
- Carlos Arrieta-salas. (2008). Motivación en el trabajo: Viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades En Psicología*, 2008, Vol.22(109), p.67, 22(109), 67.
- Celma Benaiges, M. D. (2011). In Martínez Garcia E., Universitat de Girona. Departament d'Economia (Eds.), *El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un análisis para Catalunya*.
- Fossas Olalla, M. (2007). Guía de dirección de recursos humanos para un emprendedor. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2007, Issue 40, Pp.421-448, (40), 421-448.
- Fuentes Rodríguez, F. (2001). Competencias de la estructura directiva de las organizaciones sanitarias: Sistema de dirección, gestión y desarrollo de recursos humanos basado en el modelo de gestión por competencias. *Trabajo: Revista Andaluza De Relaciones Laborales*, 2001, Issue 11, Pp.117-128, (11), 117-128.
- Gallardo Gallardo, E. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral?: Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. 2007,
- Gavidia, Y. (2012). Diseño de un plan de gestión de recursos humanos basado en el modelo de gestión por competencias. *Revista Digital De Investigación y Postgrado*, 2012, Vol.2(1), 2(1)

- Gidron, B. (2010). Promoting civil society in third sector organizations through participatory management patterns. *European Management Journal*, 2010, Vol.28(6), Pp.403-412, 28(6), 403-412.
- Herrera Gómez, M. (1998). La especificidad organizativa del tercer sector: Tipos y dinámicas. *Papers: Revista De Sociología*, 1998, Issue 56, Pp.163-196, (56), 163-196.
- Higuita López, D. (2011). Del manejo de personal a la dirección de personas. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas y Sociales*, 2011, Vol.21(40), Pp.67-80, 21(40), 67-80.
- Lanari, M. E. (2001). Políticas de reclutamiento y calidad de empleo. *FACES: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas y Sociales*, 2001, Issue 10, Pp.25-43, (10), 25-43.
- Luz, S. N. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización. *Scientia Et Technica*, 2008, Vol.14(39), p.286, 14(39), 286.
- Martín-Alcázar, F., M. (2011). Transforming human resource management systems to cope with diversity. *Journal of Business Ethics*, 2012, Vol.107(4), Pp.511-531, 107(4), 511-531.
- Marzo Arpón, T. (2012). La gestión de personas en los recursos residenciales de atención a la infancia : Descripción del puesto de trabajo del educador/a social. *Educar*, 2012, Issue 48, Pp.301-320, (48), 301-320.
- Melián González, S. (2008). Estilos de dirección de RRHH dentro de las empresas: Una cuestión de intensidad en la DRRHH. *Cuadernos De Economía y Dirección De La Empresa*, 2008, Vol.11(36), Pp.151-177, 11(36), 151-177.
- Olaz, Á. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: Revista De Sociología*, 2009, Issue 91, Pp.193-201, (91), 193-201.
- Rodríguez Mansilla, D. (2007). Cultura en las organizaciones del tercer sector. *Revista Española Del Tercer Sector*, 2007, Issue 6, Pp.121-152, (6), 121-152.
- Vázquez Allegue, E. (2006). La motivación laboral desde la organización. *Maremagnum: Publicación Galega Sobre Os Trastornos do Espectro Autista*, 2006, Issue 10, Pp.135-143, (10), 135-143.
- Vélez Cuartas, G. J. (2007). Tendencias del tercer sector a partir del análisis de las relaciones de interdependencia. *Redes: Revista Hispana Para El Análisis De Redes Sociales*, 2007, Issue 12, (12)