

Guía de aprendizaje
Gestión de Recursos Humanos
(3 ECTS)

Año académico 2020-2021

Diploma de Especialización Universitaria en Gestión de Residencias y otros Servicios para Personas Mayores

Módulo 3: Gestión de Recursos Humanos

Profesor/a: Mónica Utrera Jordán

1.- Presentación de la materia o asignatura

En una organización, especialmente en una dedicada a la prestación de servicios sociales, los Recursos Humanos son el principal factor estratégico y de ventaja competitiva.

Una adecuada gestión de los Recursos Humanos, de manera que la organización cuente con personal capacitado, motivado y comprometido será la base del éxito de la organización.

El objetivo de este módulo es proporcionar a los alumnos las habilidades y conocimientos necesarios para dirigir y gestionar a las personas que prestan sus servicios en Residencias y otros Servicios para Personas Mayores.

2.- Competencias a desarrollar

2.1 Competencias específicas:

- Capacidad de gestionar los recursos humanos de un servicio para personas mayores.
- Capacidad de analizar un sistema de gestión de recursos humanos y proponer mejoras.
- Capacidad de motivar y liderar a un grupo de personas eficazmente.

2.2 Competencias transversales:

- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Capacidad de organizar, planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica.
- Capacidad crítica.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Habilidades en la utilización de las TIC.
- Capacidad de trabajo en equipo.

3.- Contenidos

1. La gestión de las personas

- Descripción de los puestos de trabajo
- Planificación de la plantilla
- Selección y contratación del personal
- Incorporación y acogida
- Salarios y política de retribución

2. El desarrollo de las personas

- Gestión por competencias
- Evaluación del desempeño
- Planes de formación y desarrollo
- Gestión del talento

3. La organización del trabajo

- El trabajo en equipo
- Horarios y turnos de trabajo
- Las reuniones

4. Motivación del personal

- Motivación
- Dirección por objetivos
- Delegación
- Participación en la toma de decisiones
- El clima laboral

5. Liderazgo y habilidades directivas

- Competencias del líder
- Estilos de liderazgo
- Resolución de conflictos
- Negociación

6. Legislación laboral

- Marco jurídico
- Normativa básica
- Ley de igualdad

4.- Resultados del aprendizaje

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

- Conocerá las diferentes funciones que integran la gestión de los recursos humanos.
- Será capaz de responsabilizarse de la gestión de los recursos humanos de un servicio para personas mayores, gestionándolo adecuadamente a partir de la normativa vigente.
- Entenderá las particularidades de los servicios para personas mayores y tendrá criterio para poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- Será capaz de analizar las políticas de recursos humanos definidas en el centro y proponer cambios para mejorar la calidad de vida de las personas usuarias.
- Conocerá competencias y herramientas para motivar al personal y ejercer un liderazgo eficaz.

5.- Metodología

La plataforma de trabajo habitual es el aula virtual del campus de cada asignatura donde constan la GA, las PAA, los espacios de entrega de los trabajos, las calificaciones y el sistema evaluación, etc. Dada la situación de excepcionalidad con la que empezamos este curso, en algunas asignaturas se aplica una metodología mixta que combina las clases presenciales con las sesiones online a través del programa TEAMS que refuerza el aula virtual.

5.1.- Actividades del profesor:

- Presentar el material didáctico a través del campus virtual y en las sesiones presenciales.
- Plantear hilos de debate para fomentar el análisis de los contenidos.
- Plantear actividades prácticas grupales en las sesiones presenciales.
- Plantear las actividades de evaluación de la materia a través del campus virtual.
- Hacer el seguimiento de la asignatura (guiar a los alumnos en los debates y resolver sus dudas sobre las actividades)
- Proponer bibliografía y artículos de lectura para ampliar los conocimientos.

5.2.- Actividades de los estudiantes:

- Analizar y resolver de manera individual o en grupo los casos propuestos.
- Participar activamente en las actividades y debates propuestos en el campus virtual y en las sesiones presenciales.
- Elaborar las actividades de evaluación propuestas.
- Completar los contenidos del módulo con la bibliografía propuesta.

6.- Sistema de evaluación

6.1.- Actividades o instrumentos de evaluación

- Participación activa en los diferentes foros y debates abiertos en el campus virtual.
- Participación activa en las sesiones presenciales.
- Desarrollo de dos actividades de evaluación individuales que se plantearán y se remitirán al profesor a través del campus virtual.

6.2.- Criterios de evaluación

Se realizarán tres actividades de evaluación continua. En cada actividad se especificará el formato de presentación, los indicadores de evaluación y la fecha de presentación.

Estas actividades son obligatorias y deben entregarse puntualmente previo al límite de la fecha de entrega a través del campus virtual. El resumen de las actividades, así como la ponderación para el módulo es el siguiente:

| Actividad | Ponderación (% total de nota) |
|--|--------------------------------------|
| 1. Gestión y Desarrollo de las Personas Actividad "Organigrama y Job Description". | 50% |
| 2. La importancia de la motivación para el liderazgo Actividad "Estructuras de motivación" | 50% |

7.- Resumen del proceso formativo por competencias

Ver cuadro anexo

8.- Resumen del proceso formativo por competencias

Además de la atención en los dos espacios habituales de comunicación (aula y campus virtual), el profesorado puede comunicarse con el estudiante a través de tutorías y del correo electrónico.

Correo electrónico:

Horario de atención: (especificar si hace falta pedir cita previa por correo)

9.- Bibliografía y recursos

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2010). *Diccionario de competencias. La trilogía. Diccionario de comportamientos*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2010). *Diccionario de competencias. La trilogía. Diccionario de preguntas*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2011). *Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de RRHH. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.

Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.

Blanchard, K. (2003). *El ejecutivo al minuto*. Barcelona: Debolsillo.

Blanchard, K. (2007). *Liderazgo de máximo nivel*. Madrid: Granica.

Butteriss, M. (2001). *Reiventando Recursos Humanos: cambiando roles para crear una organización de alto rendimiento*. Barcelona: Aedipe-Gestión.

Cabo, F. (2010). *Gestión sanitaria integral pública y privada*. Madrid: CEF.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Craig, E. y Cheese, P. (2008). *La organización basada en el talento*. Madrid: Prentice Hall.

- Drucker, P.F. (2011). *People and Performance: The Best of Peter Drucker on Management*. Nueva York: Routledge.
- Fernández López, J. (2005). *Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de RRHH*. Madrid: FT Prentice Hall.
- Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos, organización y dirección*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.
- Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos, organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ginebra, G. (2017). *El japonés que estrelló el tren para ganar tiempo*. Madrid: Editorial Conecta.
- Goleman, D. (2009). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*, traducción de F. Mora y D. González. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2011). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*, traducción de M. Portillo. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2011). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*, traducción de M. Portillo. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: B Debolsillo.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y Mckee, A. (2017). *El Líder Resonante crea más*, traducción de F. Mora. Barcelona: Debolsillo.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson.
- Hay Group (2006). *Factbook. Recursos Humanos*. Logroño: Thomson-Aranzadi.
- Jericó, P. (2011). *La nueva gestión del talento. Construyendo compromiso*. Madrid: Prentice Hall.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mintzberg, H. (2012). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Mintzberg, H. (2018). *Managing*. Madrid: Ariel.
- Montes, J. (2012). *Organizaciones Gandhi*. Madrid: Plataforma Empresa.
- Olivé, V. (2014). *Comunicación esencial*. Barcelona: Rigden.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pink, D. (2010). *La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva*. Barcelona: Gestión 2000.

- Puchol, L. (2013). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos.
- Rodríguez Porras, J.M. (2005). *El factor humano en la empresa*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Rogelberg, S. (2019). *La sorprendente ciencia de las reuniones: como liderar tu equipo para obtener el máximo rendimiento*. Barcelona: Tebar.
- Saratxaga, K. (2007). *Un nuevo estilo de relaciones*. Madrid: Pearson.

ANEXO: CUADRO RESUMEN DEL PROCESO FORMATIVO POR COMPETENCIAS

| Competencias ¹ | Actividades formativas ² | Resultados del aprendizaje ³ | Actividades de evaluación ⁴ |
|--|--|---|--|
| <p>Capacidad de análisis y de síntesis. Capacidad crítica. Capacidad de organizar, planificar, resolver problemas y tomar decisiones. Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica. Capacidad de comunicación oral y escrita. Habilidades en la utilización de las TIC. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad de gestionar los recursos humanos en un servicio para personas mayores. Capacidad de analizar un sistema de gestión de recursos humanos y proponer mejoras. Capacidad de motivar y liderar a un grupo de personas eficazmente.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Material del módulo y material didáctico. • Presentación en las sesiones presenciales. • Debates en el campus virtual. • Actividades prácticas grupales en las sesiones presenciales. • Actividades de evaluación a través del campus virtual. • Bibliografía y artículos de lectura. | <ul style="list-style-type: none"> • Conocerá las diferentes funciones que integran la gestión de los recursos humanos. • Será capaz de responsabilizarse de la gestión de los recursos humanos de un servicio para personas mayores, gestionándolo adecuadamente a partir de la normativa vigente. • Entenderá las particularidades de los servicios para personas mayores y tendrá criterio para poner en práctica los conocimientos adquiridos. • Será capaz de analizar las políticas de recursos humanos definidas en el centro y proponer cambios para mejorar la calidad de vida de las personas usuarias. • Conocerá competencias y herramientas para motivar al personal y ejercer un liderazgo eficaz. | <ul style="list-style-type: none"> • Participación en el campus virtual. • Participación en las sesiones presenciales. • Actividades de evaluación. |

¹ Incorporar las competencias de la GA

² Incorporar para cada competencia las actividades del profesor y de los estudiantes

³ Nombrar los resultados esperados

⁴ Incorporar las actividades de la Pauta de actividades de evaluación