

## DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

<b>ASIGNATURA:</b> Gestión de Recursos Humanos
<b>PLAN DE ESTUDIOS:</b> Grado en Publicidad y Relaciones Públicas
<b>GRUPO:</b> 1819-01
<b>CENTRO:</b> Facultad de Ciencias Sociales
<b>CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:</b> Optativo
<b>ECTS:</b> 6,0
<b>CURSO:</b> 4º
<b>SEMESTRE:</b> 1º Semestre
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b> Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

## DATOS DEL PROFESOR

<b>NOMBRE Y APELLIDOS:</b> Sergio Edu Valsania
<b>EMAIL:</b> <a href="mailto:sedu@uemc.es">sedu@uemc.es</a>
<b>TELÉFONO:</b> 983 00 10 00
<b>CV DOCENTE:</b>
<p><b>* DOCTOR en Psicología (UNED)</b></p> <p>Tesis Doctoral (CUM LAUDE): Influencia del Liderazgo Auténtico en las Conductas Extra-rol de los empleados.</p>
<p><b>* MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO en Investigación en Psicología (UNED)</b></p> <p>Especialidad: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.</p>
<p><b>*EXPERTO en Hipnosis Clínica</b></p> <p>Colegio Oficial de Médicos- Colegio Oficial de Psicólogos</p>
<p><b>* MÁSTER en Coaching Personal, Ejecutivo y Empresarial.</b></p> <p>Plan Acreditativo de Formación en Coaching, certificado por Asoc. Española de Coaching (ASESCO)</p>
<p><b>* Certificado de Aptitud Pedagógica (UCM)</b></p>
<p><b>* LICENCIADO en Psicología. (UNED)</b></p> <p>Especialidad: Psicología Clínica</p>
<p><b>Otra formación de interés:</b></p> <p>Toward policy relevant Entrepreneurship research from a psychological perspective: Advanced Research Methods. Erasmus University of Rotterdam.</p>

## EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA

Curso 2016/2017 Director de TFM

*Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)*

Octubre 2017 Evaluador Externo de Tesis Doctoral

*Capital University Of Science & Technology Islamabad (Pakistán)*

Curso 2017/2018 Profesor universitario de varias asignaturas

*Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC)*

- Grado Oficial Universitario en Ingeniería de Organización Industrial y ADE. Asignatura: Gestión de Recursos Humanos
- MBA Oficial. Asignatura: Nuevas Tendencias en Gestión de Personas
- Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Asignatura: Implicación y Diálogo: Liderazgo
- Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Director TFM

### CV PROFESIONAL:

Su experiencia docente fuera del ámbito universitario como Formador *in Company* y Consultor de RRHH en diversas organizaciones se ha centrado en el ámbito de los RRHH. Así mismo también ha impartido formación en la Cámara de Comercio e Industria de Madrid y el Colegio Oficial de Psicólogos.

### CV INVESTIGACIÓN:

Sus trabajos de investigación, en el ámbito de los RRHH, han sido publicados en importantes revistas nacionales e internacionales y se han centrado en analizar la influencia del liderazgo en conductas de los empleados como ciudadanía organizacional, intraemprendimiento y actos de compartir conocimiento.

#### PUBLICACIONES y CONGRESOS

Edú-Valsania, S. (2005). *Coaching para el Desarrollo Profesional*. *Coaching Magazine*, 1, pp. 32-33.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., Molero, F. & Topa, G. (2012). *Authentic Leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours*. *Psicothema*, 24(4), pp 561-566.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., y Molero, F. (2014). *Liderazgo Auténtico y conductas de los empleados de compartir conocimiento*. *I Congreso de la Sociedad Científica Española de Psicología Social*.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., & Molero, F. (2016). *Authentic Leadership and employees' Intrapreneurial Behaviour. Cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), pp 131-151.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., & Molero, F. (2016). *Authentic Leadership and employee knowledge sharing behavior. Mediation of the innovation climate and Work group identification*. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(4), pp 487-506.

Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., y Molero, F. (2016). *Liderazgo Auténtico en las organizaciones*. En W.AA.

*Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Sanz y Torres: Madrid. pp 179-216.*

*Edú-Valsania, S., y Moriano, J.A. (2016). Conductas Extra-rol en el Trabajo. En W.AA. Psicología del Trabajo: Conceptos Clave y Temas Emergentes. Sanz y Torres: Madrid. pp. 1-42.*

*Morell-Gomis, R; Irles Lloret, D; Moriano, J.A; Edu-Valsania, S; & Laguía Gonzalez, A. (2018). Predicting cannabis use among adolescents in four European Countries: combining personal values and the theory of planned behaviour. Addiction Research & Theory. <https://doi.org/10.1080/16066359.2018.1443214>*

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

### DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

#### DESCRIPTOR.

La asignatura dotará al alumno de los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa y sobre la situación actual de los recursos humanos en el sector publicitario.

Función de Recursos Humanos. Dirección estratégica de Recursos Humanos. Preparación, selección, desarrollo, evaluación y compensación de los recursos humanos. Habilidades directivas.

#### CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS REVIAS.

El alumno fundamentará el desarrollo de esta asignatura sobre los conceptos básicos de la asignatura de Empresa y Marketing, Estructura y organización de las empresas de comunicación.

#### CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA.

La asignatura, con carácter optativo, pertenece a la materia Dirección y gestión de la comunicación corporativa. Gestión de Recursos Humanos es una asignatura que ofrece al alumno herramientas necesarias para el desarrollo de competencias más específicas relacionadas con la gestión empresarial, específicamente, como su propio nombre indica, con la gestión y el valor que aportan las personas a la organización.

#### IMPORTANCIA DE LA ASIGNATURA PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL.

La asignatura es fundamental desde el punto de vista profesional, ya que dota al alumno de los fundamentos en la gestión de los recursos humanos, necesarios para ejercer funciones de administración o dirección en el mundo empresarial. El Graduado tendrá las competencias necesarias para ser capaz de tomar decisiones sobre la organización y gestión de los recursos humanos de la forma más eficaz y eficiente posible, bajo el principio de economicidad.

### CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. 1: Introducción y conceptos generales de la Función de Recursos Humanos.
  1. Contextualización de la función de RRHH
  2. Caracterización de la función de recursos humanos y principales contenidos de la función de recursos humanos en la empresa.
  3. Cambios que están afectando a la función de RRHH.
  4. Dirección estratégica de RRHH.
  5. Situación de los RRHH en el Sector Publicitario. El mundo de la publicidad hoy.
2. Planificación de los RRHH.
  1. Objetivos y principios básicos de la planificación de plantilla.

2. Proceso de planificación.
3. Sistemas de información de RRHH.
4. Diseño y análisis de puestos de trabajo.
5. Enriquecimiento del puesto.
3. **Reclutamiento, Selección de personal y Orientación.**
  1. Reclutamiento.
  2. Selección de personal.
  3. Plan de acogida y orientación.
4. **Desarrollo y fidelización de RRHH.**
  1. Formación y desarrollo del capital humano.
  2. Planes de carrera.
  3. Evaluación del desempeño.
5. **La gestión de RRHH por competencias.**
  1. Concepto de competencia en la empresa
  2. Tipos y clasificación de competencias
  3. Gestión de competencias
6. **Habilidades directivas**
  1. Introducción
  2. Habilidades directivas
  3. El líder-coach

**OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:**

No hay observaciones para los contenidos.

**RECURSOS DE APRENDIZAJE:**

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en la presente asignatura para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Adobe Connect)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro

**COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO**

**COMPETENCIAS GENERALES:**

- CG01. Capacidad de análisis, síntesis y juicio crítico
- CG02. Capacidad para trabajar en equipo
- CG03. Capacidad de liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor
- CG04. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para desarrollar el pensamiento creativo
- CG08. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético en la práctica profesional
- CG10. Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG16. Capacidad para desarrollar habilidades interpersonales

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

- CE01. Capacidad y habilidad para comprender y expresarse correctamente con fluidez y eficacia comunicativa en las lenguas propias de manera oral y escrita con aplicación a los distintos medios
- CE03. Capacidad y habilidad para utilizar los sistemas, recursos informáticos y tecnologías de la información y la comunicación y sus aplicaciones interactivas
- CE74. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CE78. Capacidad para dirigir, gestionar y desarrollar el capital humano de la empresa

#### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Aprender a mantener la satisfacción dentro de la organización.

#### BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

##### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Alles, Marta Alicia (2014): DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS: GESTIÓN POR COMPETENCIAS, VOLUMEN 1. Ediciones Granica. ISBN: 9789506414771
- Dolan, Simon L. (2007 (3ª edición)): LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. McGraw-Hill / Interamericana de España. ISBN: 9788448139278

##### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Alles, Marta Alicia (2011): LAS 50 HERRAMIENTAS DE RECURSOS HUMANOS QUE TODO PROFESIONAL DEBE CONOCER.. Ediciones Granica. ISBN: 9789506416898
- Lévy-Leboyer, Claude (2004): FEED BACK DE 360°. Gestión 2000. ISBN: 9788480887120
- Puchol, Luis (2007 (7ª edición actualizada)): DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Díaz de Santos. ISBN: 9788479788315
- Vilallonga, Mariano (Coord.) (2003): COACHING DIRECTIVO: DESARROLLANDO EL LIDERAZGO. FUNDAMENTOS Y PRÁCTICA DEL COACHING. Ariel S.A. . ISBN: 9788434448360

##### WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES/ JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY](http://jwop.elsevier.es/es/#.wawjurjbbiu) (<http://jwop.elsevier.es/es/#.wawjurjbbiu>)

Investigaciones empíricas de interés en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Recursos Humanos, Comportamiento Organizacional, Psicología del Personal, así como sobre los aspectos conductuales, cognitivos y neurocientíficos de las relaciones laborales, ergonomía y factores humanos.

[EQUIPOS Y TALENTO](http://www.equipostrytalento.com)(<http://www.equipostrytalento.com>)

Revista digital de temas actuales sobre RRHH

[RRHH DIGITAL](http://www.rhhdigital.com)(<http://www.rhhdigital.com>)

Periódico digital sobre temas de actualidad en el área de RRHH

##### OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

SISTEMA ONET. <https://www.onetonline.org/> web en inglés de referencia sobre el sistema de ocupaciones en EEUU. Muy útil para descripción de puestos de trabajo e identificación de competencias y aptitudes profesionales

#### PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

##### METODOLOGÍAS:

La asignatura se imparte con un alto contenido práctico que mantiene un equilibrio entre las sesiones de videoconferencia en directo (que se utilizarán para presentar los contenidos teóricos previstos en cada uno de los temas de la asignatura), y las actividades de evaluación de continua a realizar por el alumno (entrega de trabajos, participación en debates, resolución de ejercicios, etc.) relacionadas directamente con esos contenidos.

##### MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

### MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

### MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

### CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las ACTIVIDADES FORMATIVAS que se realizan en la asignatura son las siguientes:

**Clases teóricas:** Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

**Actividades prácticas:** Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades desarrolladas en el foro de Open Campus, en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupo a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

**Tutorías:** Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

### SESIONES EN TIEMPO REAL

En la asignatura se planifican clases magistrales y tutorías a través de videoconferencias.

La asistencia a las videoconferencias no será obligatoria, pero si recomendable para un adecuado seguimiento de la asignatura, la comprensión de los materiales y el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje. En cualquier caso, salvo circunstancias excepcionales, será posible acceder a ellas en diferido a las 48 horas máximo desde su celebración.

### EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:



**Evaluación continua** 60%

**Evaluación final** 40%

A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará actividades de evaluación continua que forman parte de la calificación de la asignatura.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades son obligatorias y deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua se desarrollarán según se indica y, para ser evaluados, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha indicada y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán casos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios de extensión máxima.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la materia.
- Los casos presentados en grupo se evaluarán de forma grupal y por lo tanto la nota establecida para el caso será de aplicación a todo el grupo.
- La participación en los foros y debates vinculados a una actividad de evaluación continua se evaluará de forma individual o colectiva según se haya requerido la participación: el valor de las aportaciones, el número de aportaciones y respuestas en debate a las opiniones de los compañeros. Cualquier comentario aportado en el foro que suponga una falta de respeto a las opiniones de compañeros supondrá el suspenso de la evaluación continua de la asignatura. Además, cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente.

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo no superior a 15 días lectivos desde su fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se complementará con una **evaluación final** que se realizará al finalizar el periodo lectivo en cada asignatura. La prueba constará de parte práctica y teórica.

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

#### **EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:**

**Evaluación continua** 60%

**Evaluación final** 40%

Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a la pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria. En la convocatoria extraordinaria, el estudiante podrá obtener la máxima calificación.

En la convocatoria extraordinaria el estudiante podrá entregar aquellas actividades que haya suspendido (con calificación menor que 5) o que no haya presentado durante la evaluación continua, a excepción de la actividad de evaluación de debate cuya nota se guarda dado que en la convocatoria extraordinaria no se puede planificar este tipo de actividad de evaluación. El plazo de presentación se dará a conocer con suficiente antelación para permitir la entrega y revisión docente antes de las pruebas finales de esta convocatoria. El profesor, podrá sustituir las actividades en aquellos casos en los que no sea posible reproducir la situación de aprendizaje planteada durante el periodo ordinario (por ejemplo, debates). Asimismo, en la convocatoria extraordinaria, podrá realizar la prueba de evaluación final en caso de no haberla superado en la convocatoria ordinaria.

Por tanto, en la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario aprobar tanto las actividades de evaluación establecidas por el profesor como la prueba de evaluación final para superar la asignatura.

#### SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Escalas de actitudes	10%
Informes de prácticas	10%
Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas	20%
Pruebas de respuesta corta	10%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	20%
Pruebas objetivas	20%
Pruebas orales	10%