

## DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

**ASIGNATURA:** Gestión de Recursos Humanos

**PLAN DE ESTUDIOS:** Grado en Publicidad y Relaciones Públicas

**GRUPO:** 2223-01

**CENTRO:** Facultad de Ciencias Sociales

**CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:** Optativo

**ECTS:** 6,0

**CURSO:** 4º

**SEMESTRE:** 1º Semestre

**IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:**

Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

## DATOS DEL PROFESOR

**NOMBRE Y APELLIDOS:** SERGIO EDÚ VALSANIA

**EMAIL:** [sedu@uemc.es](mailto:sedu@uemc.es)

**TELÉFONO:** 983 00 10 00

**CV DOCENTE:**

- DOCTOR en Psicología (UNED) Tesis Doctoral (CUM LAUDE): Influencia del Liderazgo Auténtico en las Conductas Extra-rol de los empleados.
- MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO en Investigación en Psicología (UNED) Especialidad: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- EXPERTO UNIVERSITARIO en Diagnóstico y Educación de los Alumnos con Alta Capacidad. (UNED).
- MÁSTER en Coaching Personal, Ejecutivo y Empresarial. Plan Acreditativo de Formación en Coaching, certificado por Asoc. Española de Coaching (ASESCO)
- Certificado de Aptitud Pedagógica (UCM)
- LICENCIADO en Psicología. (UNED) Especialidad: Psicología Clínica

Otra formación de interés:

Toward policy relevant Entrepreneurship research from a psychological perspective: Advanced Research Methods. Erasmus Universitiy of Rotterdam

- Curso 2016/2017 Director online de TFM. Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)
- Desde abril de 2017 Profesor-tutor online en el área de RRHH en la Escuela de Negocios y Dirección (ENyD).
- Curso 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 Profesor universitario (UEMC):
- Grado Oficial Universitario en Publicidad y RRPP: Asignatura: Gestión de Recursos Humanos
- Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Asignatura: Implicación y Diálogo: Liderazgo
- Máster Oficial Universitario en Dirección de Personas. Director TFM

**CV PROFESIONAL:**

Abril 2017- Actualmente TUTOR RECURSOS HUMANOS ENyD Business School Impartición de clases magistrales on line. Desarrollo y corrección de pruebas de evaluación.

Desde 2008 - 2018 DOCENTE ACREDITADO DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

2017-2018 INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-SSGE0109 (340 hrs. X 2 ediciones)

2013-2017 DOCENCIA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPLEO-SSCE0110 (310 hrs. X 5 ediciones)

2008-2011 FORMADOR OCUPACIONAL (Formador de Formadores) Plan F.I.P. (340 hrs. X 3 ediciones)

Entidades: Fund. Laboral de la Construcción- CIFESAL- Fondo de Promoción y Desarrollo Profesional Formación- Fund- Hábitat Entorno, Economía y Sociedad- Instituto Certificado de Empleo-Gala Formación.

Desde 2006 - Actualmente FORMADOR / COACH in company - COACH

CURSOS IMPARTIDOS: Habilidades Directivas y Liderazgo- Diseño y Evaluación de Proyectos- Gestión de RRHH

Entidades: Hedima, SGS Technos- CEIM- Cámara de Comercio e Industria de Madrid, CIFESAL, CDM Formación, Céfora Formación- Foco Consultores 2003-2010 ORIENTADOR LABORAL-Programa OPEA

Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.

2002-2006 EDUCADOR Y TERAPEUTA EN ADICCIONES CES-Proyecto Hombre. Intervención Clínica en Adicciones desde el modelo Cognitivo- Conductual

#### **CV INVESTIGACIÓN:**

CAPÍTULO DE LIBRO: Edú-Valsania, S. y Moriano, J.A. (2019). Burnout: Síndrome de estar quemado en el trabajo. En Moriano León, J.A; Topa Cantisano, G; y García Ael, C. Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Sanz y Torres., pp. 43-79. ISBN: 9788417765934

COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Edú-Valsania, S; Laguía, A. y Moriano, J.A. ¿Cómo evitar la procrastinación de los trabajadores? El papel del Liderazgo Auténtico. VI Congreso Nacional de Psicología. Vitoria- Gasteiz, Julio 2019.

COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Edú-Valsania, S; y Moriano, J.A Adaptación y validación de la escala multidimensional de Liderazgo de Servicio en población española. VI Congreso Nacional de Psicología. Vitoria- Gasteiz, Julio 2019.

Morell-Gomis, R; Irlas Lloret, D; Moriano, J.A; Edú-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>

PONENCIA EN CONGRESO: Liderança e Empreendedorismo (Liderazgo y Emprendimiento). Cámara Municipal de Vila Nova de Gaia- Porto (PORTUGAL), 15 Diciembre 2017.

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 workgroup identification. Leadership & Organization Development Journal, 37(4), pp 487-506.

CAPÍTULO DE LIBRO: Edú-Valsania, S., Moriano, J.A., y Molero, F. (2016). Liderazgo Auténtico en las organizaciones. En VV.AA. Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Sanz y Torres: Madrid. pp 179-216. ISBN: 978-84- 15550-83-9

CAPÍTULO DE LIBRO: Edú-Valsania, S., y Moriano, J.A. (2016). Conductas Extra-rol en el Trabajo. En VV.AA. Psicología del Trabajo: Conceptos Clave y Temas Emergentes. Sanz y Torres: Madrid. pp. 239-280. ISBN: 978-84-16466-28-3

COMUNICACIÓN EN CONGRESO: Liderazgo Auténtico y conductas de los empleados de compartir conocimiento. I Congreso de la Sociedad Científica Española de Psicología Social. Sevilla, Noviembre 2014. 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. (2005) Coaching para el Desarrollo Profesional. Coaching Magazine, 1 (1), 32-33.

#### **DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA**

##### **DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:**

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 PREVIAS.**

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. Gestión de Recursos Humanos

1. BLOQUE DE CONTENIDO 1: Introducción y conceptos generales de la Función de Recursos Humanos. :  
1.1. Contextualización de la función de RRHH. 1.2. Caracterización de la función de recursos humanos y principales contenidos de la función de recursos humanos en la empresa. 1.3. Cambios que están afectando a la función de RRHH. 1.4. Dirección estratégica de RRHH. 1.5. Situación de los RRHH en el Sector Publicitario. El mundo de la publicidad hoy.
2. BLOQUE DE CONTENIDO 2: Planificación de los RRHH. : 2.1. Objetivos y principios básicos de la planificación de plantilla. 2.2. Proceso de planificación. 2.3. Sistemas de información de RRHH. 2.4. Diseño y análisis de puestos de trabajo. 2.5. Enriquecimiento del puesto.
3. BLOQUE DE CONTENIDO 3: Reclutamiento, Selección de personal y Orientación. : 3.1. Reclutamiento. 3.2. Selección de personal. 3.3. Plan de acogida y orientación.
4. BLOQUE DE CONTENIDO 4: Desarrollo y fidelización de RRHH. : 4.1. Formación y desarrollo del capital humano 4.2. Planes de carrera. 4.3. Evaluación del desempeño
5. BLOQUE DE CONTENIDO 5: La gestión de RRHH por competencias. : 5.1. Concepto de competencia en la empresa 5.2. Tipos y clasificación de competencias 5.3. Gestión de competencias
6. BLOQUE DE CONTENIDO 6: Habilidades directivas. : 6.1. Introducción 6.2. Habilidades directivas 6.3. El líder-coach

### RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) 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 A. (2014, Nueva Edición): 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. Ed. McGraw-Hill / Interamericana de España. ISBN: 9788448139278
- Alles, Marta A. (2011): LAS 50 HERRAMIENTAS DE RECURSOS HUMANOS QUE TODO PROFESIONAL DEBE CONOCER. Ediciones Granica. ISBN: 9789506416201

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- 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 SA. ISBN: 9788434448360
- Eneka Albizu Gallastegi Y Jon Landeta (Edición 2013): DIRECCION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS: TEORIA Y PRACTICA. Pirámide. ISBN: 9788436829525

### WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[REVISTA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES/ JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY](https://journals.copmadrid.org/jwop/)(https://journals.copmadrid.org/jwop/)

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.

[SISTEMA ONET](https://www.onetonline.org/)(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. Dispone versión en español

[RRHH DIGITAL](http://www.rrhhdigital.com)(http://www.rrhhdigital.com)

Periódico digital sobre temas de actualidad en el área de RRHH

[EQUIPOS y TALENTO](http://www.equipostrytalento.com)(http://www.equipostrytalento.com)

Revista digital de temas actuales sobre RRHH

[REVISTA DE RECURSOS HUMANOS](https://revistarecursoshumanos.com/)(https://revistarecursoshumanos.com/)

Magazine digital sobre temas de actualidad en el sector de los RRHH

[HARVARD DEUSTO](https://www.harvard-deusto.com/recursos-humanos)(https://www.harvard-deusto.com/recursos-humanos)

Harvard Deusto publica artículos de recursos humanos, una de las áreas más importantes de la empresa: la gestión de los RRHH es un área muy importante en el global de la estrategia de la empresa

### OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

JOURNAL OF HUMAN RESOURCES <http://jhr.uwpress.org/>

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

### METODOLOGÍAS:

#### 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 sí 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.

#### **SESIONES EN TIEMPO REAL :**

Título	
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Funciones de RRHH
CM2	Planificación de plantillas
CM3	Reclutamiento y selección
CM4	Formación y Planes de Carrera
CM5	Evaluación del Desempeño
CM6	Gestión por competencias
CM7	HH Directivas: El Directivo coach
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

#### **EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:**

Evaluación continua 60%  
Evaluación final 40%

#### **ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :**

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluación continua (60 %)	1. RESOLUCIÓN DE CASO PRÁCTICO (Entrega individual)	20
	2. ACTIVIDAD DE ELABORACIÓN (Entrega individual)	20
	3. Foro de debate DIGITALIZACIÓN (Foro)	10
	4. Test de evaluación parte 1 (Test de evaluación)	5
	5. Test de evaluación parte 2 (Entrega individual)	5
Evaluación final (40 %)	1. Prueba de evaluación final (Prueba de evaluación final presencial)	40

**CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:** Valor del parámetro  
TEXTO\_FIJO\_SEMI\_GRADO\_EVALUACION\_CONVOCATORIA\_ORDINARIA\_GRP\_A

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

Evaluación continua 60%

Evaluación final 40%

#### ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluación continua (60 %)	1. RESOLUCIÓN DE CASO PRÁCTICO (Entrega individual)	20
	2. ACTIVIDAD DE ELABORACIÓN (Entrega individual)	20
	3. DIGITALIZACIÓN (Mixta individual)	10
	4. Test de evaluación parte 1 (Test de evaluación)	5
	5. Test de evaluación parte 2 (Entrega individual)	5
Evaluación final (40 %)	1. Prueba de evaluación final (Prueba de evaluación final presencial)	40

**CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:** Valor del parámetro  
TEXTO\_FIJO\_SEMI\_GRADO\_EVALUACION\_CONVOCATORIA\_EXTRAORDINARIA\_GRP\_A

#### SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

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