

## Datos básicos de la asignatura

---

<b>Titulación:</b>	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
<b>Año plan de estudio:</b>	2018
<b>Curso implantación:</b>	2018-19
<b>Centro responsable:</b>	Facultad de Ciencias del Trabajo
<b>Nombre asignatura:</b>	Desarrollo de las Personas
<b>Código asignatura:</b>	51770005
<b>Tipología:</b>	OBLIGATORIA
<b>Curso:</b>	1
<b>Periodo impartición:</b>	Primer cuatrimestre
<b>Créditos ECTS:</b>	4
<b>Horas totales:</b>	100
<b>Área/s:</b>	Psicología Social
<b>Departamento/s:</b>	Psicología Social

## Coordinador de la asignatura

---

GARRIDO MUÑOZ DE ARENILLAS, MARIA DEL ROCIO

## Profesorado

---

### Profesorado de grupo principal

GARRIDO MUÑOZ DE ARENILLAS, MARIA DEL ROCIO  
RAMOS VIDAL, IGNACIO

## Objetivos y competencias

---

### COMPETENCIAS BASICAS

CB.06. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB.07. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

CB.08. Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o

limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB.09. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB.10. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CT01 - Fomentar el espíritu emprendedor.

CT02 - Fomentar y garantizar el respeto a los Derechos Humanos y a los principios de accesibilidad universal, igualdad, no discriminación y los valores democráticos y de la cultura de la paz.

CT03. Fomentar una cultura preventiva y de responsabilidad social corporativa.

CT04- Competencias cívico-sociales: habilidades para participar de forma efectiva y constructiva en la vida social y laboral, actuando democráticamente en sociedad y especialmente en entornos progresivamente diversos.

CT05- Comunicarse en una lengua extranjera: incluye habilidades de mediación (sintetizar, parafrasear, interpretar,..) y de comprensión intercultural.

CT06- Contribuir a crear un mundo mejor.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CG01 - Capacidad para la toma de decisiones en contextos organizacionales

CG02 - Capacidad de Organización y Planificación

CG04- Capacidad de análisis y síntesis de información compleja relacionada con el campo de estudio

CG05 - Habilidades en las relaciones interpersonales.

CG06 - Capacidad para el Trabajo en equipo.

CG07 - Capacidad para desempeñarse en la profesión con un compromiso ético.

CG08 - Capacidad para razonar de forma crítica ante las temáticas relacionadas con los recursos humanos.

CG09 - Motivación para desempeñar un trabajo de calidad.

CG10 - Capacidad para el Liderazgo, tomar iniciativa, y coordinación de personas.

CG11- Adaptación a nuevas situaciones.

CG12 - Iniciativa y espíritu emprendedor.

CG13- Motivación para desempeñar un trabajo de calidad orientado al logro de organizaciones saludables y socialmente responsables.

CG14- Capacidad para desempeñarse en la profesión con un compromiso ético.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PROFESIONALES

CEP01 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).

CEP02 - Capacidad para dirigir grupos de personas.

CEP03 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CEP04 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CEP05 - Capacidad para hacer diagnósticos situacionales y organizacionales relacionados con la gestión de los recursos humanos.

CEP06 - Capacidad para elaborar informes técnicos y profesionales en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

CEP07 - Capacidad para diseñar propuestas de intervención en base al análisis de necesidades organizacional.

CEP08 - Capacidad para evaluar los programas y proyectos implementados en las organizaciones dentro del área de recursos humanos.

CEP09- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de la salud y la calidad de vida laboral.

CEP10-Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sobre salud y calidad de vida laboral.

CEP11- Capacidad para hacer diagnósticos situacionales y organizacionales, informes técnicos y profesionales, así como propuestas de intervención en materia de prevención de riesgos laborales y planes de empresas saludables.

CEP12- Capacidad para evaluar los programas y proyectos implementados en las organizaciones dentro del área de la salud y la calidad de vida laboral.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN

CEI01- Capacidad para establecer hipótesis que relacionen las condiciones de trabajo, las necesidades, expectativas y habilidades de los trabajadores con parámetros e indicadores de salud y calidad de vida laboral.

CEI02- Capacidad para formular dichas hipótesis de forma operativa y procedimental, conforme a las pautas de la metodología científico-técnica.

CEI03- Capacidad para planificar la recogida y análisis de datos pertinentes para poner a prueba las hipótesis planteadas.

CEI04- Capacidad para formular conclusiones ajustadas a los resultados obtenidos.

CEI09 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

## Contenidos o bloques temáticos

---

La asignatura se conforma por tres bloques en el formato de mini-módulos de especialización.

**BLOQUE I (6 sesiones: 12 horas presenciales)**

Análisis de la estructura de relaciones informales en el contexto organizacional

- Las relaciones informales en el entorno de trabajo.
- El apoyo informal en el puesto de trabajo.
- Relaciones horizontales Vs. relaciones verticales.
- Relaciones negativas, estructuras sociales cognitivas y auto-monitoreo.

**BLOQUE II (2 sesiones: 4 horas presenciales)**

Competencias clave para el desarrollo del capital humano

- Competencia personal
- Competencia para la comunicación
- Competencia para la diversidad
- Competencia ética
- Competencia transcultural
- Competencia en equipos
- Competencia para el cambio

**BLOQUE III (2 sesiones: 4 horas presenciales)**

Auto-motivación y gestión del tiempo en la empresa

- La motivación intrínseca y extrínseca del trabajador.
- Motivación y bienestar subjetivo.
- La capacidad de autogestión y el rol de la auto-motivación en el puesto de trabajo.
- La gestión del tiempo en la empresa.
- Estructura del tiempo y las normas relativas a la gestión del tiempo en la empresa.
- Diferencias individuales en la gestión del tiempo.
- Sesgos cognitivos y gestión del tiempo en la empresa.

## Relación detallada y ordenación temporal de los contenidos

---

El módulo sobre "Competencia cultural" impartido por la profesora M<sup>a</sup> del Rocío Garrido Muñoz de Arenillas será los días 29 y 30 de noviembre y 13, 14 y 20 de diciembre. El módulo sobre "Análisis estructural de contextos relacionales en el ámbito laboral" impartido el prof. Ignacio Ramos Vidal tendrá lugar los días 21 de diciembre 2021, y los días 10, 11, 17 y 18 de enero 2022.

## Actividades formativas y horas lectivas

---

Actividad	Horas	Créditos
B Clases Teórico/ Prácticas	20	2

## Idioma de impartición del grupo

---

ESPAÑOL

## Sistemas y criterios de evaluación y calificación

---

Criterios de evaluación

- Preparación de las lecturas antes de cada sesión temática
- Trabajo continuo en las sesiones

- Participación activa en discusiones centradas en los contenidos de la materia
- Capacidad de buscar literatura especializada
- Capacidad de negociación y trabajo en equipo
- Capacidad para redactar informes de contenido innovador sustentados teóricamente

Cada bloque (mini-módulo) será evaluado de forma independiente.

Evaluación del BLOQUE I (Trabajo grupal que equivale a 6 puntos sobre la nota final)

Se establecen 2 modalidades de trabajo. Cada grupo podrá optar por efectuar el trabajo en una de las dos modalidades que se proponen:

- Modalidad (a): Análisis observacional de las relaciones que mantienen entre sí los componentes de un equipo ó unidad de trabajo: Para la ejecución de esta tarea deberán observar relaciones de intercambio formal e informal en un contexto organizativo real, ya se trate de un establecimiento público o de una organización con la que los alumnos han mantenido un contacto previo.
- Modalidad (b): Análisis de la red informal de apoyo en el puesto de trabajo. Esta actividad consiste en evaluar la estructura de relaciones que cada alumno mantiene dentro de un contexto profesional (p.ej., en el puesto que ocupa dentro de una organización ó bien en el mismo contexto de clase).

Evaluación del BLOQUE II (trabajo individual que equivale a 2 puntos sobre la nota final)

- Elaboración y análisis de un incidente crítico intercultural basado en una experiencia propia Es necesario utilizar la guía de elaboración de incidentes críticos

Trabajo individual

Evaluación del BLOQUE III (Trabajo grupal que equivale a 2 puntos sobre la nota final)

- Identificar los principales antecedentes y consecuencias de la motivación de los empleados en diferentes sectores de producción (Sector servicios Vs. Sector industrial) y tipos de empresa (PYMES Vs. Mediana y gran empresa).

Cada grupo deberá realizar una búsqueda sistemática en bases de datos como la WoS (<https://www.recursoscientificos.fecyt.es/>)

Elaborar una memoria indicando los factores que detonan la motivación y la auto-motivación en los diferentes sectores y tipos de organización.

## Metodología de enseñanza-aprendizaje

---

Los métodos didácticos que serán utilizados para la adquisición de conocimiento son: conferencia presencial, utilización de métodos audiovisuales, sesión de preguntas y discusión y lectura por parte del alumnado.

El alumnado deberá revisar las lecturas con carácter previo a las sesiones para que la discusión en clase resulte fructífera.

Los métodos didácticos que serán utilizados para el desarrollo de habilidades son: ejercicios (utilización de técnicas/ herramientas), ejercicios en ordenador, simulaciones o juegos de rol, tareas individuales y en grupo dirigidas al alumnado y estudios de caso.

- Método Expositivo (clases magistrales)
- Resolución de Ejercicios
- Resolución de Problemas o casos prácticos
- Trabajo en grupos

## Horarios del grupo del proyecto docente

---

<http://fct.us.es/index.php/horarios>

## Calendario de exámenes

---

<http://fct.us.es/index.php/examen>

## Tribunales específicos de evaluación y apelación

---

Presidente: MIGUEL ANGEL GARRIDO TORRES  
Vocal: ISABEL MARIA HERRERA SANCHEZ  
Secretario: ROCIO BOHORQUEZ GOMEZ-MILLAN  
Suplente 1: INMACULADA FERNANDEZ JIMENEZ DE CISNEROS  
Suplente 2: YOLANDA TROYANO RODRIGUEZ  
Suplente 3: VIRGINIA PALOMA CASTRO

## Sistemas y criterios de evaluación y calificación del grupo

---

### Sistemas de evaluación

Criterios de evaluación

- Preparación de las lecturas antes de cada sesión temática
- Trabajo continuo en las sesiones
- Participación activa en discusiones centradas en los contenidos de la materia
- Capacidad de buscar literatura especializada
- Capacidad de negociación y trabajo en equipo
- Capacidad para redactar informes de contenido innovador sustentados teóricamente

Cada bloque (mini-módulo) será evaluado de forma independiente.

### Criterio de calificación

El módulo impartido por el prof. Ignacio Ramos Vidal será evaluado mediante la ejecución un trabajo individual en el que cada alumno deberá construir, empleando las técnicas expuestas en las sesiones de clase, su red de colaboración formal, y su red de apoyo informal. Como producto final de la evaluación cada alumno entregará de manera telemática al profesor en la fecha acordada a tal efecto, un archivo en formato pdf en el que se presenten las propiedades

estructurales de ambas redes, describiendo las características de los integrantes y una interpretación cualitativa de cada red que debe estar respaldada por los modelos teóricos que se expondrán en las lecciones magistrales y que aparecen en la bibliografía específica del módulo.

#### PLAN DE CONTINGENCIA PARA EL CURSO 2021/22

Dada la situación de excepcionalidad ocasionada por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se establecen dos posibles escenarios alternativos (Escenario A: semi-presencialidad; Escenario B: docencia 100% online) que requieren efectuar ciertas adaptaciones en el sistema de docencia que permitan garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Escenario A: Si se estableciese un sistema de rotación del alumnado en las sesiones presenciales, el alumnado que deba rotar podrá seguir las sesiones de manera online a través de la plataforma BB Collaborate en la sala de la asignatura "Comportamiento Organizacional" accesible a través de la Plataforma de Enseñanza Virtual de la Universidad de Sevilla (<https://ev.us.es>). En cuanto a la presentación y defensa de los trabajos, esta se realizará de manera telemática mediante la citada plataforma.

Escenario B: Si se estableciese un sistema de docencia completamente online, todo el alumnado podrá seguir las sesiones de clase en el horario habitual de las sesiones mediante la plataforma mencionada anteriormente. Tanto la entrega de los dos trabajos evaluables, como la exposición de los trabajos se efectuarían a través de la sala del curso en la aplicación BB Collaborate. Para ambos escenarios se establecería un horario flexible de atención continua al alumnado a través del correo electrónico corporativo, dirigiendo las consultas al correo [iramos5@us.es](mailto:iramos5@us.es), y se establecerán horarios de tutorías mediante la sala del curso en la plataforma BB Collaborate.

## Bibliografía recomendada

---

### Bibliografía General

Structural holes: The social structure of competition

Autores: Burt, R. S.

Edición:

Publicación: Harvard University Press

ISBN: 9780674262461

### Bibliografía Específica



UNIVERSIDAD  
DE SEVILLA

**PROYECTO DOCENTE**  
**Desarrollo de las Personas**  
**Desarrollo de las Personas (1)**  
**CURSO 2021-22**

Analyzing social networks.

Autores: Borgatti, S.P., Everett, M.G., Johnson, JC.

Edición:

Publicación: Sage

ISBN: 9781526404091

**Información Adicional**

Bibliografía complementaria:

Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345-423.

Burt, R. S., Kilduff, M., & Tasselli, S. (2013). Social network analysis: Foundations and frontiers on advantage. *Annual Review of Psychology*, 64, 527-547.

McEvily, B., Soda, G., & Tortoriello, M. (2014). More formally: Rediscovering the missing link between formal organization and informal social structure. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 299-345.

Ramos-Vidal, I. (2018). Determinants of inter-organizational network formation in the cultural sector. *RAE: Revista de Administración de Empresas*, 58(1), 16-29.

Ramos-Vidal, I. (2017). Detecting key actors in interorganizational networks. *Cuadernos de Gestión*, 17(2), 63-86.

Revistas especializadas

Social Networks:

<https://www.journals.elsevier.com/social-networks/>

Journal of Social Structure:

<https://www.cmu.edu/joss/>

Connections:

<http://insna.org/connections.html>

Journal of Social and Personal Relationships:

<http://journals.sagepub.com/home/spr>

## **Profesores evaluadores**

---

IGNACIO RAMOS VIDAL