

Guía docente de la asignatura

**Dirección y Gestión de Recursos
Humanos**

Fecha última actualización: 18/06/2021

Fecha de aprobación: 18/06/2021

Grado	Grado en Psicología	Rama	Ciencias de la Salud				
Módulo	Ámbitos de Aplicación de la Psicología Social	Materia	Dirección y Gestión de Recursos Humanos				
Curso	4 ^o	Semestre	1 ^o	Créditos	6	Tipo	Optativa

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

- Para realizar determinadas actividades, los/as estudiantes deben estar en disposición de asistir al aula con ordenador portátil.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)**Descriptor:**

- Dirección y gestión de RRHH.
- Planificación.
- Selección.
- Formación, Desarrollo y Mantenimiento.

Contenidos:

- Sistema de Dirección Estratégica de RRHH.
- Planificación de RRHH: planificación de Efectivos y de Carreras Profesionales.
- Proceso de Selección y Reclutamiento.
- Aplicación de Pruebas y Exámenes de Selección.
- Integración, Formación y Desarrollo de RRHH.
- Sistemas de Retribución y Compensación de RRHH.
- Análisis y Valoración de Puestos de trabajo y del Rendimiento Laboral.
- Dirección y Desarrollo de Equipos de Trabajo.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

- CE04 - Conocer los principios y procesos básicos del funcionamiento de los grupos y



organizaciones.

- CE08 - Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y comunitario.
- CE11 - Capacidad para definir los objetivos, elaborar el plan y las técnicas de intervención en función de las necesidades y demandas de los destinatarios.
- CE12 - Capacidad para promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones y comunitario, grupos, organizaciones, y de los contextos, a través de los métodos propios de la profesión.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT01 - Que sean capaces de transmitir información, ideas, problemas y soluciones propias de su ámbito académico y profesional a un público tanto especializado como no especializado.
- CT02 - Que hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida y, en su caso, emprender estudios reglados posteriores con un alto grado de autonomía.
- CT03 - Que tengan capacidad para abordar su actividad profesional y formativa desde el respeto al Código Deontológico del psicólogo, lo que incluye, entre otros principios más específicos, los de: respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas, igualdad, accesibilidad universal a los distintos bienes y servicios, y promoción de los valores democráticos y de una cultura de la paz.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Familiarizarse con los problemas y necesidades que plantea el factor humano desde la perspectiva de la dirección empresarial y del colectivo humano que conforma la organización.
- Conocer las funciones y tareas básicas que conforman el quehacer de la dirección y gestión de RRHH y las principales técnicas de evaluación, diagnóstico e intervención, tanto a nivel individual, como grupal y organizacional.
- Conocer el proceso de elaboración de los principales planes y programas de la dirección y gestión de RRHH, tales como el de dirección estratégica, previsión de efectivos, selección y reclutamiento, formación y capacitación, desarrollo de carrera, retribución y compensación, análisis y valoración de puestos de trabajo, evaluación del rendimiento, y dirección y desarrollo de equipos de trabajo.
- Desarrollar las habilidades cognitivas, actitudinales e interpersonales que se requieren para el ejercicio y desarrollo de la gestión de RRHH en el contexto organizacional.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

TEMARIO TEÓRICO:

- Tema 1. Introducción a la Dirección y Gestión de Recursos Humanos.



- Tema 2. Planificación de Recursos Humanos: Previsión de Efectivos.
- Tema 3. Proceso de Selección de Personal: Fases, Reclutamiento y Preselección.
- Tema 4. Proceso de Selección de Personal: Aplicación de Pruebas y Exámenes, y Finalización del Proceso.
- Tema 5. Planificación de Recursos Humanos: Planes de Carrera.
- Tema 6. Integración, Formación y Desarrollo de Recursos Humanos.

PRÁCTICO

TEMARIO PRÁCTICO:

- Práctica 1. Funciones de la Gestión de RRHH: Análisis de Puestos de Trabajo.
- Práctica 2. Técnicas Cuantitativas de Previsión de Efectivos.
- Práctica 3. Reclutamiento y Preselección de Candidatos.
- Práctica 4. Elección y Aplicación de Pruebas en el Proceso de Selección de RRHH.
- Práctica 5. Plan de Carrera y Formación.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Aguirre de Mena, J. et al. (2008). Dirección y gestión de personal. Madrid: Pirámide.
- Bohlander, G.W. y Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. México: Cengage Learning Editores.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Dir.) (2009). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el Siglo XXI. Madrid: Prentice Hall.
- Boxall, P. y Purcell, J. (2016). Strategy and human resource management. London: Red Globe Press.
- Dolan, S.L.; Valle-Cabrera, R. et al. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: McGraw-Hill.
- Dolan, S.L., Valle-Cabrera, R. y López, A. (2014). La gestión de personas y del talento La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos, 5ª edición, Pearson Educación, Madrid.
- Mondy, R.W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación: Prentice-Hall.
- Redman, T. y Wilkinson, A. (2013). Contemporary human resource management: text and cases. Harlow: Prentice-Hall
- Werther, W.B. y Davis, K. (2014). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. México: McGraw-Hill.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Ackerman, M. (1996). Si son humanos no son recursos: pensando en las personas que trabajan. Buenos Aires: Hammurabi.
- Albizu, E. y Landeta, J. (2011). Dirección estratégica de los recursos humanos. Teoría y Práctica. Madrid: Pirámide.
- Alles, M.A. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.



- Buenos Aires: Granica.
- Alles, M.A. (2006). Selección por competencias. Buenos Aires: Granica.
 - Buckley, M. R. et al. (eds.) (1999 - hasta la actualidad): Journal of Research in personnel and human resources management. Bingley, England: Emerald Publishing.
 - Calle, M.C. y de la Ortiz de Urbina, M. (2018). Fundamentos de recursos humanos. Madrid: Pearson Prentice Hall.
 - Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.
 - Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2007). Avances europeos en la investigación del desempeño ocupacional y la selección de personal. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
 - Díaz, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y Formación de personal. Granada: Universidad de Granada.
 - Durai, P. (2010). Human resource management. Hennai: Pearson : Dorling Kindersley India.
 - García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Thomson Editores.
 - Osca, A. (Ed.) (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid: Sanz y Torres.
 - Pereda, S. y Berrocal, F. (2011). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Centros de Estudios Ramón Areces.
 - Pineda, P. (coord.) (2002). Gestión de la formación en las organizaciones. Barcelona: Ariel.
 - Rodríguez, J.M. (2003). El factor humano en la empresa. Bilbao: Deusto.
 - Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2010). Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
 - Shivarudrappa, D. Ramachandra, K., and Gopalakrishna, K. S. (2010). Human resource management. Mumbai India: Himalaya Pub. House Pvt. Ltd.
 - Society for Human Resource Management (U.S.) (2008). Weathering storms human resources in difficult times. Alexandria, Va.: Society for Human Resource Management.
 - Subba Rao, P. (2009). Human resource management. Mumbai India: Himalaya Pub. House.
 - Torrington, D. (2011). Human resource management. Harlow, England: Pearson Education.
 - Valero, J.A. (Coord.) (2008). Recursos humanos. Madrid: Tecnos.

ENLACES RECOMENDADOS

- Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.copmadrid.org/publicaciones/trabajo/>
- Perfil del Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>
- Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: <http://www.eawop.org/>
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas: <http://www.aedipe.es/>
- Revista de Gestión Integral de RRHH: <http://capitalhumano.wke.es/>
- Empleo y RRHH en España: <http://www.empleofuturo.com/pais/empleo-en-espana>
- El Portal del Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/>
- Recursos Humanos Digital: <http://www.rrhhdigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>



METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Lección magistral/expositiva
- MD03 Resolución de problemas y estudio de casos prácticos
- MD07 Seminarios
- MD09 Análisis de fuentes y documentos
- MD10 Realización de trabajos en grupo
- MD11 Realización de trabajos individuales
- MD13 Tutorías individual/colectiva, Participación (foros del curso, exposiciones públicas), Autoevaluaciones, Presentación y defensa de informes grupales o individuales

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

- La teoría tendrá un valor de 6 puntos sobre 10, en la calificación final de la asignatura. De esos 6 puntos podrán conseguirse hasta un máximo de 5 puntos a través de un examen de la asignatura en la convocatoria y hasta un máximo de 1 punto a través de la realización de actividades auto-formativas. El examen de la asignatura será tipo test de tres alternativas.
- Las actividades prácticas tendrán un valor total de 4 puntos en la calificación final de la asignatura. Cada una de ellas se evaluarán sobre 4 puntos. La no realización de una actividad supondrá un 0 en la misma. La nota final de prácticas será la media de las calificaciones obtenidas en cada una.
- La evaluación de las actividades prácticas se realizará de manera progresiva a lo largo del cuatrimestre. No se admitirá la recuperación o mejora de notas de actividades prácticas una vez que haya finalizado el plazo de tiempo para su realización y evaluación a lo largo del cuatrimestre.
- Para superar la asignatura es imprescindible obtener o superar una puntuación mínima de 5 puntos como resultado de la suma de todas las calificaciones (5+1+4). Este es el criterio mínimo para superar la asignatura.
- El alumnado que no obtenga la calificación mínima requerida para superar la asignatura, obtendrá en actas la nota resultante de la suma de sus notas en las distintas fuentes de evaluación.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

- Solo podrán presentarse a esta convocatoria los alumnos que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria.
- La teoría tendrá un valor de 6 puntos sobre 10, en la calificación final de la asignatura y se evaluará a través de un examen tipo test.
- El alumnado que haya realizado las prácticas a lo largo del curso conservarán su nota en esta convocatoria. El alumnado que no las haya realizado podrá recuperar la calificación del programa de prácticas a través de un examen tipo test y/o de preguntas cortas que será evaluado sobre 4 puntos. No se admitirá la recuperación o mejora de notas de actividades prácticas individuales, esto es, de alguna o algunas de ellas.
- Para superar la asignatura es imprescindible obtener o superar una puntuación mínima de 5 puntos como resultado de la suma de todas las calificaciones (6+4). Este es el criterio mínimo para superar la asignatura.
- El alumnado que no obtenga la calificación mínima requerida para superar la asignatura,



obtendrá en actas la nota resultante de la suma de sus notas en las distintas fuentes de evaluación.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los/as estudiantes que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar una evaluación única final. Podrán acogerse a esta evaluación, aquellos/as estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el/la estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará en el siguiente enlace: <https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>
- En este caso, el alumnado realizará un examen tipo test sobre el contenido del programa teórico (evaluado sobre 6 puntos) y un examen tipo test y/o de preguntas cortas del programa práctico (evaluado sobre 4 puntos) de la asignatura. El material necesario para la preparación de dichos contenidos estará disponible en la plataforma de apoyo a la docencia Prado. Dicho alumnado deberá ponerse en contacto con la profesora inmediatamente después de recibir la aceptación de evaluación única. Esta evaluación se hará en modalidad de presencialidad.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Ante situaciones de acoso: Enlace al Formulario web para dar a conocer de manera anónima situaciones de acoso en la web de la Unidad de Igualdad de la UGR
https://unidadigualdad.ugr.es/pages/form_acoso

Estudiantes con necesidades específicas (NEAE): La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades específicas (NEAE), conforme al Artículo 11 de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada, nº 112, 9 de noviembre de 2016

