

Fecha de aprobación: 26/06/2023

Guía docente de la asignatura

## Dirección y Gestión de Recursos Humanos (26411C4)

<b>Grado</b>	Grado en Psicología	<b>Rama</b>	Ciencias de la Salud				
<b>Módulo</b>	Ámbitos de Aplicación de la Psicología Social	<b>Materia</b>	Dirección y Gestión de Recursos Humanos				
<b>Curso</b>	4 <sup>o</sup>	<b>Semestre</b>	1 <sup>o</sup>	<b>Créditos</b>	6	<b>Tipo</b>	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.
- Análisis y Valoración de Puestos de trabajo y del Rendimiento Laboral.

### COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

#### COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Que los graduados y graduadas posean y comprendan los conocimientos que definen y articulan a la Psicología como disciplina científica, incluyendo sus teorías, métodos y áreas de aplicación, en un nivel que se apoya en libros de texto avanzados e incluye algunos conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio.
- CG02 - Que sepan aplicar estos conocimientos al trabajo profesional en el ámbito de la Psicología, identificando, valorando y resolviendo los problemas y demandas que se les



- presenten, elaborando y defendiendo argumentos relevantes en los que fundamenten su actuación. Es decir, que estén capacitados para el desempeño profesional como psicólogos generalistas, no especializados, así como para incorporarse a estudios de Master y/o Doctorado que les proporcionen una formación avanzada, dirigida a la especialización académica, profesional o investigadora en el ámbito de la psicología.
- CG03 - Que tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes relativos al área de estudio de la Psicología (comportamiento humano individual y social, y al contexto en que se produce) para emitir juicios fundamentados en criterios sociales, científicos y éticos, sobre problemas y situaciones de índole psicológica.

### 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.

#### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Saber definir los objetivos de una investigación y/o intervención psicológica.

Saber utilizar adecuadamente las técnicas de evaluación e intervención tanto a nivel individual, como grupal y organizacional.

Saber valorar, interpretar y sintetizar la información procedente de técnicas de evaluación y diagnóstico psicológicos.

## 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



- PRADO: <https://prado.ugr.es/>
- 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 4 puntos a través de un examen de la asignatura en la convocatoria y hasta un máximo de 2 puntos 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. 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 de tres alternativas. El alumnado que haya realizado las actividades auto-formativas conservará su nota en esta convocatoria y, en consecuencia, el examen de teoría se evaluará sobre 4 puntos. No se admitirá la recuperación o mejora de la nota de las actividades auto-formativas, si éstas se realizaron a lo largo del curso.
- 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. 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](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

