

**Dirección y Gestión de Recursos Humanos**  
 Curso académico: 2017-2018

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Ámbitos de Aplicación de la Psicología Social	Dirección y Gestión de Recursos Humanos	4º	1º	6	Optativa
<b>PROFESOR(ES)</b>			<b>DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Antonia Calvo Salguero</li> </ul>			Dpto. de Psicología Social, 2ª planta, Facultad de Psicología. Despacho 324. Correo electrónico: <a href="mailto:acalvo@ugr.es">acalvo@ugr.es</a> Teléfono: 958 246295		
			<b>HORARIO DE TUTORÍAS</b>		
			Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento: <a href="http://psicosocial.ugr.es/pages/personal">http://psicosocial.ugr.es/pages/personal</a> o del directorio de la UGR: <a href="http://directorio.ugr.es/">http://directorio.ugr.es/</a>		
<b>GRADO EN EL QUE SE IMPARTE</b>			<b>OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR</b>		
Grado en Psicología			Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.		
<b>PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)</b>					
No existen prerrequisitos.					
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS</b>					
<i>Descriptor del curso:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección y Gestión Estratégica de RRHH.</li> <li>Planificación.</li> <li>Selección.</li> <li>Formación, Desarrollo y Mantenimiento.</li> </ul>					



## COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

### **Competencias y resultados del aprendizaje del Modulo “Ámbitos de Aplicación de la Psicología Social”.**

- Aprender a identificar y definir los problemas psicológicos en los diferentes ámbitos sociales aplicados.
- 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 aplicar las técnicas y estrategias psicosociales al diseño publicitario.
- Saber describir cómo influyen los distintos determinantes psicosociales y psicológicos en el procesamiento de la información publicitaria, las actitudes y la toma de decisiones por parte del consumidor.
- Capacidad para identificar situaciones de riesgo en el contexto laboral.
- Capacidad para analizar y gestionar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
- Saber valorar, interpretar y sintetizar la información procedente de técnicas de evaluación y diagnóstico psicológicos.
- Saber redactar informes de evaluación de necesidades de una realidad social y de evaluación de programas de intervención social.

### **Competencias específicas de la materia.**

- Saber identificar, diagnosticar y resolver los problemas y necesidades que plantea el factor humano en el contexto de las organizaciones.
- Saber planificar las principales funciones y tareas de la gestión de RRHH.
- Saber utilizar adecuadamente las técnicas de evaluación e intervención tanto a nivel individual, como grupal y organizacional.
- Saber tomar decisiones, comunicar y relacionarse con otros profesionales.
- Adquirir las actitudes necesarias para: adoptar un rol activo como agente de cambio, fomentar el compromiso ético, adaptarse a nuevas situaciones y pensar de forma creativa.

### **OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)**

- 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.

## TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

### TEMARIO TEÓRICO

- Tema 1. Introducción a la Dirección y Gestión de Recursos Humanos.  
 Tema 2. Dirección Estratégica de Recursos Humanos.  
 Tema 3. Planificación de Recursos Humanos: Previsión de Efectivos.  
 Tema 4: Proceso de Selección de Personal: Fases, Reclutamiento y Preselección.  
 Tema 5: Proceso de Selección de Personal: Aplicación de Pruebas y Exámenes, y Finalización del proceso.  
 Tema 6: Planificación de Recursos Humanos: Planes de Carrera.  
 Tema 7: Integración, Formación y Desarrollo de Recursos Humanos.

### TEMARIO PRÁCTICO:

- Práctica 1: Funciones de la Gestión de RRHH: Análisis de Puestos de Trabajo.  
 Práctica 2: Técnicas del Proceso de Dirección Estratégica: el Modelo de Odiorne y de LengNick-Hall.  
 Práctica 3: Técnicas Cuantitativas de Previsión de Efectivos.  
 Práctica 4: Preselección de Candidatos a través de CV.  
 Práctica 5: Elección de Pruebas Psicotécnicas en el Proceso de Selección de RRHH.  
 Práctica 6: Pruebas del Proceso de Selección: Dinámicas de Grupo y La Entrevista.

## 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. (Dirs.) (2009). **Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el Siglo XXI**. Madrid: Prentice Hall.
- 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.
- 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.



- Werther, W.B. y Davis, K. (2008). **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. [Recurso electrónico].
- Alles, M.A. (2006). **Selección por competencias**. Buenos Aires: Granica.
- 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.
- Fernández-Ríos, M. (1995). **Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios**. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- 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.L. (1993). **La entrevista en la empresa**. Madrid: Eudema.
- Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993). **La formación en las organizaciones**. Madrid: Eudema.
- Rodríguez, J.M. (2003). **El factor humano en la empresa**. Bilbao: Deusto.
- Sánchez, J.C. (1997). **Selección de personal: guía práctica**. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2010). **Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico**. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- 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/>
- Recursos Humanos Digital: Primer periódico on-line de Recursos Humanos: <http://www.rrhdigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>
- 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.rrhdigital.com/ampliada.php?sec=47&id=86383>



## METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología de enseñanza combina la exposición de contenidos teóricos por parte de la profesora, con la participación activa del alumnado en dichas exposiciones. La exposición de los contenidos irá acompañada de reflexiones, debates, análisis de casos, visionado de vídeos u otras actividades prácticas similares. El alumnado podrá acceder en página web (Prado 2) y/o en copistería al siguiente material:

(a) material didáctico relativo a los contenidos teóricos (temario, lecturas, otros documentos y enlaces web de interés);

(b) actividades auto-formativas (auto-evaluaciones, crucigramas, resolución de cuestiones, otras);

(c) actividades prácticas de la asignatura (análisis de casos hipotéticos, aplicación de técnicas, planificación de procesos, elaboración de instrumentos o técnicas, trabajos de campo, visionado de vídeos, búsqueda y manejo de información, otras).

Estas actividades y prácticas pueden requerir el trabajo individual y/o en grupo, y se desarrollarán tanto dentro del aula, como fuera de ella.

## EVALUACIÓN

**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 del examen final de la asignatura, y hasta un máximo de 2 puntos a través de la realización de actividades auto-formativas de evaluación continua.

**Las actividades prácticas** tendrán un valor de 4 puntos en la calificación final de la asignatura. Todas las actividades 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. El alumnado que por razones debidamente justificadas, no pueda realizar alguno – **solo uno**- de los ejercicios de evaluación de las actividades prácticas a lo largo del cuatrimestre, podrá realizar un examen de evaluación de la actividad en cuestión, en las convocatorias oficiales de examen de la asignatura.

Para **superar la asignatura** es imprescindible obtener o superar una puntuación mínima de 5 puntos como resultado de la suma de todas las calificaciones. El alumnado que no logre superar la asignatura en la convocatoria de febrero y desee examinarse en la convocatoria extraordinaria de julio, realizará en dicha convocatoria un examen sobre el contenido del programa teórico y de las actividades prácticas de la asignatura.

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un **examen único final**. Podrán acogerse aquellos 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 estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento quién dará traslado al profesor, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. En este caso, realizará un examen tipo test sobre el contenido del programa teórico (evaluado sobre 6 puntos) y un examen tipo test y de preguntas cortas del programa práctico (evaluado sobre 4 puntos) de la asignatura. El material bibliográfico necesario para la preparación de dichos contenidos podrá encontrarlo en Prado 2 y copistería.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con discapacidad, conforme al Artículo 12 de la NCG71/2: Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada. Aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2013.

