

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Ámbitos de Aplicación de la Psicología Social	Dirección y Gestión de Recursos Humanos	4º	1º	6	Optativa
PROFESORES <sup>(1)</sup>			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antonia Calvo Salguero</li> <li>• Carmen Aguirre Rodríguez</li> </ul>			Dpto. de Psicología Social, 2ª planta, Despacho 324. Facultad de Psicología. Correo electrónico: <a href="mailto:acalvo@ugr.es">acalvo@ugr.es</a> Teléfono: 958 246295		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS <sup>(1)</sup>		
			<p>Antonia Calvo Salguero 1º cuatrimestre: Jueves, 10-12 hs ; 15-19 hs 2º cuatrimestre: Martes, 12-13 hs ; 15-20 hs 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></p> <p>Carmen Aguirre Rodríguez 1º cuatrimestre: Martes 11h - 13h, 16h - 18h 2º cuatrimestre: Miércoles 9h - 11h 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></p>		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Psicología			Grado en Relaciones Laborales y Recursos		

<sup>1</sup> Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/>!)

Humanos.

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

Descriptores del curso:

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

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

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

- 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.
- Saber redactar informes de evaluación de necesidades de una realidad socio-laboral y de evaluación de programas de intervención socio-laboral.

**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. 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.

##### 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.
- 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.
- Osa, 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/>
- 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

- 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 (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA



## CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

### **Criterios de evaluación para la convocatoria ordinaria**

- Examen de prueba objetiva de teoría, que tendrá un valor del 55% de la nota total.
- Actividades prácticas (realización de informes de manera individual y/o en grupo, asistencia, participación activa), que tendrán un valor del 40% en la calificación final de la asignatura.
- Participación activa en actividades propuestas en clase y/o mediante la plataforma de docencia Prado 2, que tendrá un valor del 5% de la nota final.
- Para superar la asignatura es imprescindible obtener o superar una puntuación mínima de 5 puntos como resultado de la suma de todas las calificaciones (a excepción de las obtenidas en actividades voluntarias, descritas más abajo, que se suman a la nota cuando se ha obtenido un mínimo de 5 puntos). De no alcanzarse el mínimo para aprobar, la nota final en acta reflejara la suma de todos los componentes de la nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos

### **Criterios de evaluación para la convocatoria extraordinaria**

- La teoría tendrá un valor de 6 puntos sobre 10.
- El alumnado que haya realizado las prácticas a lo largo del curso y lo desee, podrá conservar 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 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.

## DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA “NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA”

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), el alumnado que así lo requiera tienen la posibilidad de solicitar una evaluación única 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.
- 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 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. Dicho alumnado deberá ponerse en contacto con la profesora inmediatamente después de recibir la aceptación de evaluación única.
- Enlace para la petición de evaluación única final:  
<https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>
- No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad, representación o cualquier otra circunstancia análoga), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo.

## 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.

#### Actividades voluntarias:

- Existe **la posibilidad** de que se ofrezca al alumnado la participación en algunas actividades voluntarias. Estas actividades pueden ser, por ejemplo, búsqueda de información pertinente para la solución de un problema-tarea de partida, revisión de artículos científicos dedicados a aplicaciones prácticas, elaboración de programas de intervención, participación en tareas de investigaciones, asistencia a conferencias o visionado de vídeos con sus correspondientes informes, u otras actividades parecidas, todas ellas relacionadas con los temas del programa de la asignatura.
- Esta participación será ofrecida al alumnado una vez se haya llegado al desarrollo de los temas del programa de la asignatura en los que dicha participación cobra sentido.
- También existe la posibilidad de obtener alguna puntuación por la participación en investigaciones. Esta participación será totalmente voluntaria.
- La puntuación máxima que se podrá obtener por la participación en estas actividades voluntarias o por la participación en investigaciones será de 0.5 puntos, y se sumará al obtener un mínimo de 5 puntos en la nota final.
- Es posible obtener la máxima calificación posible en la asignatura (10) sin participar en estas actividades voluntarias.

