Guía docente de la asignatura

Dirección y Gestión de Personal (2591124)

Fecha de aprobación:
Departamento de Psicología Social: 25/06/2024
Departamento de Economía Financiera y Contabilidad: 25/06/2024

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	**Materia**	Dirección y Gestión de Personal

Curso	2º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

No procede.

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

- Objetivos, políticas y planificación de Recursos Humanos.
- Puestos de trabajo y plantillas de personal.
- Selección, formación, promoción y evaluación de personal.
- Técnicas y sistemas de gestión de personal.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad

- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo
- CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE023 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- CE024 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE030 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- CE152 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
- CE153 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
- CE154 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
- CE155 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
- CE156 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
- CE157 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
- CE158 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Ofrecer una perspectiva estratégica de la Gestión de Recursos Humanos.
- Hacer a los alumnos partícipes de los objetivos, funciones y resultados de la Gestión de Recursos Humanos.
- Proporcionar una visión de algunos de los procesos de interacción de las personas en las

organizaciones.
- Contribuir al desarrollo de competencias para trabajar en un departamento de Recursos Humanos o como consultor externo de Recursos Humanos.
- Ofrecer un conjunto de herramientas para trabajar en una unidad de Recursos Humanos o como consultor externo de Recursos Humanos.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

TEMA 1.- Introducción a la Dirección y Gestión de personal.
1.1. La dirección y gestión de los recursos humanos: funciones y actividades.
1.2. Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos.
1.3. Objetivos de la gestión de los recursos humanos.
1.4. Organización del departamento de recursos humanos.
1.5. Características del personal del departamento de recursos humanos.
1.6. La gestión de los recursos humanos como carrera profesional.
LECTURA 1. Perfil formativo de los directivos de RR.HH. en España
LECTURA 2. El valor del capital humano para una organización
LECTURA 3. 4 acciones para atraer y retener al mejor talento humano
LECTURA 4. ¿Hacia dónde se dirige la gestión de personas?
TEMA 2.- Planificación de los Recursos Humanos.
2.1. Los sistemas de información de recursos humanos.
2.2. Concepto y tipos de planificación de recursos humanos.
2.3. Objetivos de la planificación de recursos humanos.
2.4. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos.
2.5. Tendencias en la planificación de los recursos humanos.
TEMA 3.- Análisis y descripción de puestos de trabajo.
3.1. Definición.
3.2. Niveles de análisis.
3.3. Utilidades del análisis de puestos de trabajo.
3.4. Fases del proceso de análisis.
3.5. Técnicas de recogida de información para el análisis de puestos.
LECTURA 5. Importancia del análisis de puestos de trabajo
TEMA 4. Valoración de puestos de trabajo.
4.1. Definición, objetivos y agentes de la valoración de puestos de trabajo.
4.2. Fases del proceso de valoración de puestos.
4.3. Métodos de valoración de puestos.
4.4. Perspectivas de futuro.
TEMA 5. Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración.
5.1. Importancia de la selección de personal.
5.2. El proceso de selección.
5.3. Reclutamiento.
5.4. Aplicación de pruebas.
5.5. Selección de candidatos
5.6. Incorporación: acogida e integración.
5.7. Tendencias futuras en selección.
TEMA 6. Formación.
6.1. Definiciones y tipos de formación.
6.2. Elaboración de un plan de formación.
6.3. El desarrollo de competencias en el nivel individual.
6.4. Evaluación de la formación.

6.5. Tendencias actuales y futuras en la formación empresarial.

PRÁCTICO

Junto con los temas teóricos se desarrollarán contenidos prácticos, que consistirán bien en la realización de trabajos en grupos reducidos, bien en la discusión de casos prácticos en clase, y/o bien en la discusión de cómo aplicar en la práctica los contenidos teóricos. Todas las prácticas son evaluables, por lo que la mera presentación de las mismas no conlleva la obtención de la puntuación máxima. La fecha concreta de realización y entrega de cada una de las prácticas, en su caso, se anunciará con antelación en clase.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007). La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill.
- Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dirs.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Armstrong, M., & BARON, A. (1995). The job evaluation. London: IPD.
- Barranco, F.J. (1993). Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide.
- Bhattacharyya, D. K. (2009). Human resource planning. Excel Books India.
- Chiavenato, I. (2007). Human resources management. Colombia: McGraw Hill Editorial.
- Díaz-Bretones, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada: Universidad de Granada.
- Dolan, S. L., Valle, R y López, A. (2014). La gestión de personas y del talento. McGraw-Hill. Madrid.
- Fernández-Ríos, M. (2004). Análisis y descripción de puestos de trabajo.Teoría, métodos y ejercicios. Madrid: Díaz de Santos.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2016). Dirección de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2009). Managing human resources (p. 358). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Langford, D., Fellows, R. F., Hancock, M. R., & Gale, A. W. (2014). Human resources management in construction. Routledge.
- Patricio, D. (2016). Manual de recursos humanos. Madrid: ESIC Editorial.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1994). Valoración de puestos de trabajo. Madrid: Eudema.
- Rubio, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Barcelona: Octaedro.
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 45(4), 629-648.
- Ulrich, D. (1987). Strategic human resource planning: why and how?. People and Strategy, 10(1), 37.
- Van Buren III, H. J., Greenwood, M., & Sheehan, C. (2011). Strategic human resource

management and the decline of employee focus. Human Resource Management Review, 21(3), 209-219.

ENLACES RECOMENDADOS

http://www.equiposytalento.com/
http://www.rhsaludable.es/
http://www.rrhhdigital.com/index.php
http://www.rrhhpress.com/index.php
http://www.aedipe.es/
http://www.fundipe.es/home.html
https://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx
https://www.observatoriorh.com/

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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

EVALUACIÓN ORDINARIA

A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones:

1. Los **conocimientos teóricos y teóricos/aplicados** de la asignatura, que se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (https://laborales.ugr.es/docencia/grados/horarios-examenes) que puntuará un 70% de la calificación final. Esta prueba se calificará de 0 a 7 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el apartado siguiente. La prueba podrá incluir preguntas tipo test con varias alternativas de respuesta y/o preguntas a responder en un espacio cerrado.
2. Los **conocimientos prácticos**, que se evaluarán mediante la participación activa del estudiantado en las clases teóricas, seminarios, talleres, resolución de los casos prácticos desarrollados en clase, y demás actividades relacionadas con la materia como los trabajos grupales prácticos propuestos por el/la profesor/a; esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final y se calificará de 0 a 3 puntos.

Dado que parte de estos conocimientos se evaluarán mediante la participación activa del estudiantado en clase, es obligatoria la asistencia de los estudiantes a un mínimo del 75% de las clases y, en consecuencia, repercutirá en la puntuación obtenida en este apartado.
La nota final de la asignatura se obtiene por agregación de las dos calificaciones anteriores, y se establecerá en los intervalos habituales de 0 a 10, siendo 5 la puntuación mínima necesaria para superar la asignatura.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Dado que a la convocatoria extraordinaria pueden concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua, su calificación se ajustará a las reglas establecidas en la Guía Docente de la asignatura, garantizando, en todo caso, la posibilidad de obtener el 100% de la calificación final. En consecuencia, para dicha calificación el estudiante podrá optar entre dos modalidades:

1. Por agregación de las puntuaciones obtenidas en los siguientes apartados:

- **Los conocimientos teóricos y teóricos/aplicados** de la asignatura, que se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (https://laborales.ugr.es/docencia/grados/horarios-examenes) que puntuará un 70% de la calificación final. Esta prueba se calificará de 0 a 7 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el apartado siguiente. La prueba podrá incluir preguntas tipo test con varias alternativas de respuesta y/o preguntas a responder en un espacio cerrado.
- Los **conocimientos prácticos**, que corresponderá a la puntuación obtenida en la convocatoria ordinaria; esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final.

En el caso de que no se alcanzase la puntuación mínima de 3 puntos en la prueba de conocimientos teóricos y teóricos/aplicados, la nota final en acta reflejará la suma de las dos fuentes de nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.

2. A través de una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (https://laborales.ugr.es/), que puntuará el 100% de la calificación final, en la que se evaluarán tanto los conocimientos teóricos y teóricos/aplicados de la asignatura explicados por el/la profesor/a en clase, como los conocimientos prácticos correspondientes a seminarios, talleres, resolución de los casos prácticos desarrollados en clase, y demás actividades relacionadas con la materia como los trabajos grupales prácticos propuestos por el/la profesor/a.

Para la elección de una de las opciones por parte del estudiante, el/la profesor/a previamente contactará con el mismo, informándole de la puntuación de prácticas obtenida a través de la evaluación continua en la convocatoria ordinaria y éste deberá comunicarle al/ a la profesor/a por correo electrónico la alternativa por la que opta.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

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 podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final.
Conforme a lo estipulado en la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada (aprobada por Consejo de Gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013, y sus sucesivas modificaciones), para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. El Director del Departamento al que se dirigió la solicitud, oído el profesorado responsable de la asignatura, resolverá la solicitud en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quien podrá delegar en el Decano, agotando la vía administrativa.

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
La solicitud de evaluación única final puede descargarse del siguiente enlace:
https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/
La modalidad de evaluación única final consistirá en un examen de la teoría explicada en los textos señalados en la bibliografía de esta Guía docente, así como de las prácticas que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta misma guía. La prueba podrá incluir preguntas tipo test con varias alternativas de respuesta y/o preguntas a responder en un espacio cerrado.
El material didáctico, necesario, para superar la asignatura, bien en la convocatoria oficial, o bien en la extraordinaria, se encontrará a disposición de todos los estudiantes que lo requieran en la plataforma web PRADO, actualizado y revisado anualmente por los responsables de la asignatura. Los materiales de los seminarios y prácticas también estarán disponibles en la misma plataforma. La materia objeto de examen, en esta modalidad de evaluación, se ajustará, tanto, a los contenidos del temario teórico como práctico descrito en la presente guía docente. Se recuerda que cualquier estudiante con evaluación única final, podrá ser evaluado tanto de las prácticas como de los seminarios realizados durante el curso académico, aun cuando no haya asistido a las mismas (art. 8).
NOTA. Los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Durante todo el cuatrimestre el alumnado podrá acceder a los materiales de la asignatura a través de la plataforma PRADO.
A través de este recurso se pasará información sobre fechas de actividades, entrega de trabajos, etc. También se colgarán diversos archivos con información complementaria para la realización de los trabajos y otro material de apoyo, así como cualquier tema de interés para el alumnado en relación con la asignatura.
Formulario web para dar a conocer de manera anónima situaciones de acoso en la web de la Unidad de Igualdad de la UGR
https://viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion#title1
Evaluación extraordinaria por Tribunal: el alumnado que desee acogerse al procedimiento de evaluación por Tribunal deberá solicitarlo a la Dirección del Departamento mediante escrito, motivando las circunstancias extraordinarias que lo justifiquen. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha del inicio del periodo de pruebas finales de cada convocatoria, renunciando a las calificaciones obtenidas mediante realización de las distintas pruebas de la evaluación continua. En el plazo de siete días hábiles desde la presentación de la solicitud, el estudiante deberá recibir respuesta por escrito del Director del Departamento, quien informará al profesorado responsable de la asignatura y al Decano del resultado de la solicitud. Transcurrido este plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud.
Asimismo, el profesorado responsable de la docencia y evaluación podrá, previa justificación, solicitar la evaluación por tribunal de un estudiante matriculado en la asignatura correspondiente dentro de los mismos plazos establecidos en el apartado anterior. El Director del Departamento informará al estudiante del resultado de la solicitud.
El procedimiento de evaluación por tribunal sólo será aplicable a las pruebas finales (Artículo 10).
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.

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).