

Guía docente de la asignatura:

Dirección y Gestión de Personal

## 1. Descriptores de la asignatura:

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

## 2. Situación de la asignatura.

### 2.1. Prerrequisitos:

Las mismas que para el resto de la titulación

### 2.2. Contexto dentro de la titulación:

Es una asignatura de carácter troncal y anual impartida en el primer curso de la diplomatura

### 2.3. Recomendaciones:

1. Concepto de organización: estructura, tipos, objetivos y funciones
2. Métodos y técnicas de investigación social
3. Epistemología de la Teoría de la Organización

## 3. Competencias a adquirir por los estudiantes.

### 3.1. Competencias transversales o genéricas.

#### 3.1.1. Competencias instrumentales:

Mucho	Capacidad de análisis y síntesis.
Mucho	Capacidad de organización y planificación.
Mucho	Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
Algo	Conocimiento de una lengua extranjera.
Algo	Conocimientos de informática, relativos al ámbito de estudio.
Mucho	Capacidad de gestión de la información.
Mucho	Resolución de problemas.
Algo	Toma de decisiones.
Selecione	Otras:
Selecione	Otras:

#### 3.1.2. Competencias personales:

Mucho	Trabajo en equipo.
Algo	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
Poco	Trabajo en un contexto internacional.
Mucho	Habilidades en las relaciones interpersonales.
Mucho	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
Algo	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
Algo	Razonamiento crítico.
Mucho	Compromiso ético.
Selecione	Otras:
Selecione	Otras:

#### 3.1.3. Competencias sistémicas:

Mucho	Aprendizaje autónomo.
Algo	Adaptación a nuevas situaciones.
Algo	Adaptación a nuevas situaciones.
Mucho	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Mucho	Habilidad para trabajar de forma autónoma.
Algo	Creatividad.
Algo	Liderazgo.
Mucho	Conocimiento de otras culturas y costumbres.
Mucho	Iniciativa y espíritu emprendedor.
Mucho	Motivación por la calidad.
Algo	Sensibilidad hacia temas medioambientales.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:

### 3.2. Competencias específicas.

#### 3.2.1. Competencias cognitivas (saber):

Capacidad de desarrollar los procesos mentales necesarios para transferir los conocimientos teóricos a la práctica.

#### 3.2.2. Competencias procedimentales e instrumentales (saber hacer):

Mucho	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
Algo	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
Mucho	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
Mucho	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
Mucho	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.
Mucho	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
Mucho	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
Mucho	Capacidad para dirigir grupos de personas.
Algo	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
Poco	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
Algo	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
Algo	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
Poco	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
Poco	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
Mucho	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
Mucho	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
Mucho	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
Algo	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
Algo	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:

#### 3.2.2. Competencias actitudinales (ser):

Algo	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
Mucho	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
Mucho	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
Mucho	Aplicar los conocimientos a la práctica.
Mucho	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:

### 4. Objetivos:

1. Ofrecer una perspectiva estratégica de la Gestión de Recursos Humanos
2. Hacer a los alumnos partícipes de los objetivos, funciones y resultados de la GRH
3. Proporcionar una visión de algunos de los procesos de interacción de las personas en las organizaciones
4. Contribuir al desarrollo de competencias para trabajar en un departamento de GRH
5. Ofrecer un conjunto de herramientas para trabajar en una unidad de GRH

<b>5. Metodología (en horas de trabajo del estudiante):</b>		
	Primer Cuatrimestre:	Segundo Cuatrimestre:
Clases de teoría:	27,0	33,0
Clases de problemas:	10,0	12,0
Clases prácticas en aula de informática:	0,0	0,0
Seminarios y exposiciones:	8,0	10,0
Trabajo en grupos reducidos:	0,0	0,0
Estudio de clases teóricas (factor de trabajo: 1,50):	40,5	49,5
Estudio de clases de problemas y prácticas (factor de trabajo: 1,00):	10,0	12,0
Preparación de trabajos académicamente dirigidos y otras actividades:	0,0	0,0
Exámenes:	2,0	2,0
<b>Total:</b>	<b>97,5</b>	<b>118,5</b>
<b>Trabajo total del estudiante: 216,0 horas.</b>		

<b>6. Técnicas docentes.</b>
<b>6.1. Técnicas docentes utilizadas:</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Sesiones académicas de teoría. <input checked="" type="checkbox"/> Sesiones académicas de problemas. <input type="checkbox"/> Sesiones prácticas en el aula de informática. <input checked="" type="checkbox"/> Seminarios, exposiciones y debates. <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo en grupos reducidos. <input type="checkbox"/> Otras: <input type="checkbox"/> Otras:
<b>6.2. Desarrollo y justificación:</b>
<p>Se realizarán sesiones de exposición teórica de los contenidos del programa, desarrollando para cada uno de los temas, contenidos prácticos que se abordarán a través de trabajos en grupos reducidos y, a veces, personalmente. El resultado de los trabajos prácticos se presentará en clase y, aquellos que se indiquen, serán objeto de evaluación</p>

<b>7. Bloques temáticos:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción a la Dirección y Gestión de Personal</li> <li>2. Estilos de dirección y liderazgo</li> <li>3. El método y las técnicas en Dirección y Gestión de Personal</li> <li>4.- Planificación de los Recursos Humanos</li> <li>5.- Análisis, descripción y documentación de puestos de trabajo</li> <li>6.- Reclutamiento, Selección de personal y Socialización.</li> <li>7.- Valoración de puestos de trabajo</li> <li>8.- Evaluación del rendimiento</li> <li>9.- Plan de formación</li> <li>10.- Gestión y planificación de la carrera profesional</li> <li>11.- Motivación</li> <li>12.- Comunicación</li> </ol>



1ª	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 1
2ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Temas 1 y 2
3ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 2
4ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 2 y 3
5ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 3
6ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 3
7ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 4
8ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Temas 4
9ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 5
10ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 5
11ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Temas 5 y 6
12ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 6
13ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 6
14ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 7
15ª	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 7
Sin docencia						0,0	
<b>Totales</b>	<b>24,0</b>	<b>11,0</b>	<b>0,0</b>	<b>10,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

## 10.2. Segundo cuatrimestre:

Semana	Horas de clases de teoría	Horas de clases de problemas	Horas de clases prácticas en aula de informática	Horas de seminarios y exposiciones	Horas de trabajo en grupos reducidos	Horas de exámenes	Temas del temario a tratar
1ª	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 8
2ª	3,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 8
3ª	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	Tema 9
4ª	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 9
5ª	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 10
6ª	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	Tema 11
7ª	1,0	1,0	0,0	2,0	0,0	0,0	Tema 11
8ª	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 12
9ª	1,0	1,0	0,0	2,0	0,0	0,0	Tema 12
10ª	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 13
11ª	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 14
12ª	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 15
13ª	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	Tema 15
14ª	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 16
15ª	1,0	1,0	0,0	2,0	0,0	0,0	Tema 16
Sin docencia						0,0	
<b>Totales</b>	<b>30,0</b>	<b>13,0</b>	<b>0,0</b>	<b>18,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

## 11. Temario desarrollado:

### I. UNIDAD TEMATICA: INTRODUCCION A LA DIRECCION Y GESTION DE PERSONAL

TEMA 1.- Introducción a la Dirección y Gestión de personal.

1.1. Organización: concepto, tipo y estructura

1.2. Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos.

- 1.3. Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos.
- 1.4. Objetivos de la gestión de los recursos humanos.
- 1.5. La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos.
- 1.6. Organización del departamento de recursos humanos
- 1.7. Características del personal del departamento de recursos humanos
- 1.8. La gestión de los recursos humanos como carrera profesional.

Bibliografía básica:

- Rodríguez, A. (1998): "La organización: concepto, tipos y estructura". En Rodríguez, A. (coord.): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Cap. 1.

Bibliografía complementaria:

- Rodríguez, A. (Coord). (2004) Psicología de las Organizaciones. Barcelona. Universidad Abierta de Cataluña.
- Sáenz de Miera, A. (1995): "De aquel tiempo a esta parte". En Miguel Ordóñez (coord): La Nueva Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona: Gestión 2000.
- Barranco, F..J. (1993): Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide. Cap. 8.

## TEMA 2.- Estilos de Dirección y Liderazgo

- 2.1. Dirección vs liderazgo
- 2.2. El liderazgo en las organizaciones: conceptos
- 2.3. Enfoques actuales en la teoría del liderazgo
  - a. Búsqueda de los rasgos
  - b. Estilos del líder
  - c. El aspecto situacional
  - d. Liderazgo transformacional
- 2.4. En síntesis

Bibliografía básica:

- Sánchez, E. (1998): "Liderazgo y estilos de dirección". En Rodríguez, A. (coord.): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, A. (Coord). (2004) Psicología de las Organizaciones. Barcelona. Universidad Abierta de Cataluña.

Bibliografía complementaria:

- Bennis, W (1995) Cambio y Liderazgo. Deusto

## TEMA 3.- El método y las técnicas en Dirección y Gestión de personal.

- 3.1. El método. Aspectos generales.
- 3.2. Fases de una investigación sociolaboral.
- 3.3. Algunas técnicas usuales en Dirección y Gestión de Personal.

Bibliografía básica:

- Rodríguez, A. y Delgado, A. (1998): "El método y las técnicas en Psicología del Trabajo y de las organizaciones". En Rodríguez, A. (coord.): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Barranco, F..J. (1993): Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide. Cap. 2.

## II. UNIDAD TEMÁTICA: FUNCIONES DE LA DIRECCION Y GESTIÓN DE PERSONAL

### TEMA 4.- Planificación de los Recursos Humanos,

- 4.1. Los sistemas de información de recursos humanos
- 4.2. Concepto y tipos de planificación de recursos humanos
- 4.3. Objetivos de la planificación de recursos humanos
- 4.4. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos
- 4.5. Tendencias en la planificación de los recursos humanos.

Bibliografía básica:

- García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004) Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson Editores. Cap. 3.

Bibliografía complementaria:

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Caps. 2 y 3.
- Barranco, F..J. (1993): Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide. Cap. 11.

TEMA 5.- Análisis, descripción y documentación de puestos de trabajo.

- 5.1. Análisis, descripción y documentación de puestos de trabajo.
- 5.2. Cuestiones clave en el análisis de puestos de trabajo
- 5.3. Métodos de análisis de puestos de trabajo

Bibliografía básica:

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Caps. 2 y 3.

Bibliografía complementaria:

- Barranco, F..J. (1993): Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide. Cap. 11.

TEMA 6.- Reclutamiento, Selección de personal y Socialización.

6. 1. Introducción.
6. 2. El sistema clásico de selección.
6. 3. El proceso de reclutamiento de personal.
6. 4. El proceso de selección de personal.
6. 5. El proceso de socialización.
6. 6. Tendencias en el reclutamiento, la selección y la incorporación.

Bibliografía básica:

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Cap. 4 y 5.

Bibliografía complementaria:

- Leal, A., Alfaro, A., Rodríguez, L. y Román, M. (1999) El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Madrid. Pirámide. Cap. 13
- Maldonado, E., Canto, J.M. y Montalván, F.M. (1993): "Selección de personal". En L. Gómez et al. Aplicaciones de la Psicología Social. Málaga: Miguel Gómez.
- Puchol, L. (1995): Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: ESIC. Cap. 3.

TEMA 7.- Valoración de puestos de trabajo.

7. 1. Valoración de puestos de trabajo.
7. 2. El proceso de valoración.
7. 3. Métodos de valoración.

Bibliografía básica:

- Pereda, S. y Berrocal, F. (1993): Valoración de puestos de trabajo. Madrid: Eudema.

TEMA 8.- Evaluación del rendimiento.

8. 1. Evaluación del rendimiento: Concepto y aplicaciones
8. 2. Las dimensiones del rendimiento.
8. 3. El sistema de evaluación
8. 4. La gestión del rendimiento

Bibliografía básica:

- García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004) Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson Editores. Cap 6

Bibliografía complementaria:



- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Caps. 8 y 9.
- Leal, A., Alfaro, A., Rodríguez, L. y Román, M. (1999) El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Madrid. Pirámide. Cap. 16

#### TEMA 9.- Plan de formación.

9. 1. Formación y perfeccionamiento.
9. 2. Determinación de las necesidades de formación.
9. 3. Implantación de los programas de formación.
9. 4. Programas de formación: métodos y medios.
9. 5. Tendencias en la formación y perfeccionamiento.

##### Bibliografía básica:

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Cap. 6.

##### Bibliografía complementaria:

- Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993): La formación en las organizaciones. Madrid: Eudema.
- Leal, A., Alfaro, A., Rodríguez, L. y Román, M. (1999) El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Madrid. Pirámide. Cap. 14

#### TEMA 10.- Gestión y planificación de la carrera profesional.

10. 1. Gestión y planificación de la carrera profesional.
10. 2. Necesidades y objetivos de la planificación de la carrera profesional
10. 3. Gestión y desarrollo de la carrera profesional.
10. 4. Implantación de programas de planificación de la carrera profesional.
10. 5. Problemas en la carrera profesional
10. 6. Tendencias en la gestión y planificación de la carrera profesional.

##### Bibliografía básica:

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill. Cap. 7.

##### Bibliografía complementaria:

- Peiró, J.M. (1986): Psicología de la Organización. Madrid: UNED. Tomo 1. Cap.
- Leal, A., Alfaro, A., Rodríguez, L. y Román, M. (1999) El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Madrid. Pirámide. Cap. 12

#### TEMA 11.- Motivación.

11. 1. Introducción.
11. 2. Naturaleza y significado de la motivación en el trabajo.
11. 3. El proceso de motivación básico.
11. 4. Principales teorías sobre motivación.
11. 5. Orientaciones para la acción motivadora
11. 6. Estrategias y técnicas concretas de motivación.

##### Bibliografía básica:

- Delgado, A. (1998): "La personalidad del individuo y los niveles de exigencia de la organización". En Rodríguez, A. (coord.): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.

##### Bibliografía complementaria:

- Delgado, A. (1995): "Motivación y satisfacción laboral en la Administración Pública". En A. Rodríguez (dir): Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. Madrid: Tecnos.
- Alonso, C.M.; Gallego, D.J.; Ongallo, C. y Alonso, J.M. (2004). Psicología Social y de las Organizaciones. Madrid: Dykinson.

#### TEMA 12.- Comunicación.

12. 1. La comunicación en las organizaciones.
12. 2. Tipos de comunicación en las organizaciones.
12. 3. Plan estratégico para la mejora de la comunicación en las organizaciones.

Bibliografía básica:

- Zarco, V. y Ardid, C. (1998): "La comunicación y su importancia en las organizaciones". En Rodríguez, A. (coord.): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, A. (Coord). (2004) Psicología de las Organizaciones. Barcelona. Universidad Abierta de Cataluña.

TEMA 13.- Conflicto y estrategias de negociación.

13. 1. Definición, naturaleza y significado del conflicto y de la negociación.
13. 2. Tipos de conflicto.
13. 3. Causas de los conflictos laborales.
13. 4. Funciones de los conflictos laborales.
13. 5. Resolución de conflictos y estrategias de negociación.

Bibliografía básica:

- García, M.T. (1998): "Conflicto y estrategias de negociación". En Rodríguez, A. (coord.): Introducción a la Psicología del Trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.

Bibliografía complementaria:

- Rodríguez, A. (Coord). (2004) Psicología de las Organizaciones. Barcelona. Universidad Abierta de Cataluña.
- Munduate, L. y Martínez, J.M. (1993): Conflicto y negociación. Madrid: Eudema.
- Serrano, G. y Rodríguez, D. (1993): Negociación en las organizaciones. Madrid: Eudema.

TEMA 14.- Gestión de Retribuciones.

14. 1. La retribución: concepto y componentes
14. 2. Factores determinantes de la retribución
14. 3. Diseño de la retribución: objetivos, políticas y técnicas
14. 4. Principales sistemas retributivos
14. 5. Retribución y rendimiento

Bibliografía básica:

- García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004) Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson Editores. Cap 7

Bibliografía complementaria:

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill.

TEMA 15.- Prevención de Riesgos Psicosociales.

15. 1. Definición de los factores psicosociales
15. 2. Aspectos relativos al individuo
15. 3. Clasificación de factores psicosociales en el trabajo
15. 4. Consecuencias de los factores psicosociales
15. 5. Intervención psicosocial

Bibliografía básica:

- Cuenca, R. et al (1996). Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Bibliografía complementaria:

- Nogareda, C. et al (2003). Psicosociología del Trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

V. UNIDAD TEMÁTICA: RESULTADOS

TEMA 16.- Resultados de la Gestión de Recursos Humanos.

15. 1. Introducción.
15. 2. Calidad de vida en el trabajo
15. 3. Satisfacción en el trabajo

- 15. 4. Absentismo.
- 15. 5. Rotación.
- 15. 6. Estrés laboral
- 15. 7. Productividad

## **12. Mecanismos de control y seguimiento:**

Controles periódicos de asistencia, control de entrega de prácticas, control de trabajos complementarios propuestos.