

# PROYECTO DOCENTE

## DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Curso: 2026/27

### DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

---

|                                |                                                  |
|--------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Titulación:</b>             | GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS |
| <b>Año Plan de Estudios:</b>   | 2010                                             |
| <b>Curso de Implantación:</b>  | 2009/10                                          |
| <b>Centro Responsable:</b>     | Facultad de Ciencias del Trabajo                 |
| <b>Nombre Asignatura:</b>      | Dirección y Desarrollo de los Recursos Humanos   |
| <b>Código:</b>                 | 5290027                                          |
| <b>Tipología:</b>              | OBLIGATORIA                                      |
| <b>Curso:</b>                  | TERCERO                                          |
| <b>Periodo de Impartición:</b> | PRIMER CUATRIMESTRE                              |
| <b>Créditos ECTS:</b>          | 6                                                |
| <b>Horas Totales:</b>          | 150                                              |
| <b>Área/s:</b>                 | PSICOLOGÍA SOCIAL                                |
| <b>Departamento/s:</b>         | PSICOLOGÍA SOCIAL                                |

### PROFESORADO

---

#### De la Fuente Martín, Rocío

rociofm

Tutoría: lunes - de 10 a 11h

#### Vargas Jiménez, M<sup>a</sup> Reyes

reyesvj@euosuna.org

lunes - De 10 a 11h

-

## OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

---

Considerando los diferentes modelos de gestión de los recursos humanos y desde los principios del alineamiento y la consistencia de las políticas de recursos humanos, esta asignatura trata de contribuir al desarrollo de competencias orientadas al análisis e intervención en la organización. El alumnado podrá entender los aspectos clave de la gestión de los Recursos Humanos, y comprender y aplicar las técnicas y herramientas para desarrollar con éxito las políticas de gestión de los Recursos Humanos.

### CONOCIMIENTOS O CONTENIDOS:

- CO4 Conoce los fundamentos y técnicas necesarias para la organización y la dirección de empresas
- C14 Conoce las técnicas para la participación en la elaboración de estrategias y habilidades directivas
- C15 Conoce las aportaciones más relevantes de la teoría de la organización
- C17 Conoce los fundamentos y técnicas necesarias para la dirección estratégica y la gestión de recursos humanos
- C26 Conoce las técnicas de negociación, liderazgo y dirección de grupos humanos.

### HABILIDADES O DESTREZAS:

- HD01 Maneja la expresión oral y escrita de la información técnica.
- HD02 Maneja la información con capacidad de análisis y síntesis
- HD04 Utiliza el razonamiento crítico y auto-crítico y el análisis comparado
- HD05 Aplica los principios de libertad, igualdad, cooperación y respeto entre los seres humanos. Respeto a los Derechos Humanos y a los principios de accesibilidad universal, no discriminación y valores democráticos y de la cultura de la paz.
- HD07 Ejecuta procesos organizacionales que permiten la mejora de los procesos productivos en el seno de los equipos de trabajo y de la organización en general, el bienestar del trabajador y su implicación con la organización

HD11 Aplica técnicas para la toma de decisiones en materia de selección de personal,

promoción interna y política retributiva.

COMPETENCIAS:

COM01 Aplicar los conocimientos a la toma de decisiones y la resolución de problemas

relativos a las relaciones de trabajo y al diseño de estrategias y políticas sociolaborales.

COM02 Dirigir trabajos en un equipo de carácter interdisciplinar y/o en un contexto de

diversidad cultural.

COM03 Diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados

colectivos y políticas de igualdad.

COM10 Diagnosticar e intervenir en la cultura y el clima organizacional; gestionar procesos

psicosociales

COM12 Prestar apoyo en materia de reclutamiento y selección de personal y diseñar programas de evaluación del desempeño

COM16 Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral

## **CONTENIDOS O BLOQUES TEMÁTICOS**

### **BLOQUE 1: INCORPORACIÓN HUMANA A LA EMPRESA**

\* Tema 1. Introducción a la Dirección y Desarrollo de los RRHH

- La gestión de RRHH en el S. XXI
- Gestión integrada de RRHH: Modelo por competencias
- La incorporación de capital humano en las organizaciones

\* Tema 2. Evaluación Psicosocial del Personal

- Estrategias y técnicas de selección de personal
- Aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación psicosocial

Las entrevistas de evaluación y selección desde el análisis psicosocial.

- Nuevos modelos de reclutamiento

## BLOQUE 2: DESARROLLO DE LOS RRHH

### \* Tema 3. Incorporación del trabajador

- Socialización Laboral
- Contrato Psicológico
- Programas de socialización laboral
- Programas de orientación y seguimiento del trabajador
- Estrategias organizacionales para la Incorporación de colectivos diversos

### \* Tema 4. Desarrollo de competencias para la formación

- Desarrollo de competencias duras y blandas por parte de los trabajadores
- Evaluación de las necesidades formativas
- Evaluación de acciones formativas
- Prospección y nuevas tendencias en el desarrollo de competencias laborales

### Tema 5. Perfil psicosocial del evaluador

- El rol del evaluador en la promoción de procesos organizacionales
- Sesgos psicosociales del proceso de evaluación
- Factores que favorecen los sistemas de evaluación efectivos
- Técnicas y métodos de evaluación psicosocial

## \* BLOQUE 3: GESTIÓN DE RRHH: INTERVENCIÓN Y APLICACIONES

### \* Tema 6. El grupo de trabajo como unidad de gestión.

- Características y tipos del trabajo en grupo
- Procesos psicosociales implicados en la gestión de equipos de trabajo
- Gestión de reuniones en la organización.

### \* Tema 7. Liderazgo transformacional, comunicación y coaching en la dirección de recursos

humanos

- Gestión de la comunicación en la organización
- Estilos de liderazgo actuales y sus consecuencias para el desarrollo de la gestión de los

RRHH y de la organización.

- Coaching para la mejora del desempeño

## RELACIÓN DETALLADA Y ORDENACIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS

## BLOQUE I (Temas 1 y 2)

### INCORPORACIÓN HUMANA A LA EMPRESA

#### Tema 1. Introducción a la Dirección y Desarrollo de los RRHH (Semana 1)

La gestión de RRHH en el S. XXI

Gestión integrada de RRHH: modelo por competencias

La incorporación de capital humano en las organizaciones

#### Tema 2. Evaluación Psicosocial del Personal (Semanas 2, 3 y 4)

Estrategias y técnicas de selección de personal

Aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación psicosocial

Las entrevistas de evaluación y selección desde el análisis psicosocial

Nuevos modelos de reclutamiento

## BLOQUE II: DESARROLLO DE LOS RRHH (Temas 3, 4 y 5)

#### Tema 3. Incorporación del trabajador (Semanas 5 y 6)

Socialización Laboral

Contrato Psicológico

Programas de socialización laboral

Programas de orientación y seguimiento del trabajador

Estrategias organizacionales para la incorporación de colectivos diversos

#### Tema 4. Desarrollo de competencias para la formación (Semanas 7 y 8)

Desarrollo de competencias duras y blandas por parte de los trabajadores

Evaluación de las necesidades formativas

Evaluación de acciones formativas

Prospección y nuevas tendencias en el desarrollo de competencias laborales

#### Tema 5. Perfil psicosocial del evaluador (Semanas 9 y 10)

El rol del evaluador en la promoción de procesos organizacionales

Sesgos psicosociales del proceso de evaluación

Factores que favorecen los sistemas de evaluación efectivos

Técnicas y métodos de evaluación psicosocial

## BLOQUE III: INTERVENCIÓN Y APLICACIONES (Temas 6 y 7)

#### Tema 6. El grupo de trabajo como unidad de gestión (Semanas 11 y 12)

Características y tipos de trabajo en grupo

Procesos psicosociales implicados en la gestión de equipos de trabajo

Gestión de reuniones en la organización

Tema 7. Liderazgo transformacional y comunicación en la dirección de recursos humanos

(Semanas 13, 14 y 15)

Gestión de la comunicación en la organización

Estilos de liderazgo actuales y sus consecuencias para el desarrollo de los RRHH y de la organización.

Coaching para la mejora del desempeño

### **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

---

Clases teórico prácticas 60h

### **SISTEMAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

---

**a) Normativa reguladora de la evaluación y calificación de las asignaturas**

[https://euosuna.org/images/archivos/estudios/NORMATIVA\\_REGULADORA\\_EVALUACION.pdf](https://euosuna.org/images/archivos/estudios/NORMATIVA_REGULADORA_EVALUACION.pdf)

**b) Criterios de Evaluación Generales:**

La evaluación debe verificar que el alumno ha asimilado los conocimientos básicos que se

le han transmitido, así como la adquisición de las competencias generales del módulo y

específicas de la asignatura. Las distintas técnicas de evaluación a utilizar estarían incluidas en los siguientes apartados: 1.- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas

objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase. 2.- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de

tareas prácticas correspondientes a competencias concretas. 3.- Observación: escalas de

observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de

tareas o actividades que se correspondan con las competencias. 4.- Asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías

Se contemplan dos sistemas de evaluación: sistema de evaluación continua (EC) y un sistema de evaluación ordinaria (EO). Requisito asistencia al 80% de las clases.

#### 1) Sistema de evaluación continua (EC) .

Incluye evaluación de prácticas y teoría.

\* Práctica (35%) En el caso de la EC se realizarán actividades prácticas evaluables en clase. El conjunto de las actividades de clase equivaldrá al 35% de la nota final. Dentro de estas actividades prácticas se incluyen: exposiciones orales, casos prácticos, asistencia a seminarios, informes y trabajos cooperativos.

\* Teoría (65%) . Examen tipo test el 65% sobre contenidos teóricos o de aplicación de los contenidos teóricos a la práctica mediante preguntas de opción múltiple donde tres errores restan un acierto. Eventualmente se podrá incluir preguntas de desarrollo, casos prácticos o actividades análogas.

Nota sobre el uso de la Inteligencia Artificial (IA)

En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiante debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la US publicado en esta ubicación: <https://guiasbus.us.es/ia/etica>. Un uso fraudulento de herramientas de IA será considerado falta muy grave en las asignaturas de TFE y falta grave en el resto de materias; por lo que serán de aplicación las sanciones disciplinarias comprendidas en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Estudiantes de la Universidad de Sevilla

(<https://servicio.us.es/inspeccion/pdf/Reglamento%20disciplinario.pdf>).

#### 2) Sistema de evaluación ordinaria .

En

el caso del alumnado que se acoja a la EO el 100% de su calificación se computará con el examen de las convocatorias oficiales. Que contendrá tanto contenidos teóricos como prácticos. Se realizará mediante prueba tipo test de opción múltiple donde tres errores restan un acierto.

### **c) Criterios de Evaluación para alumnos con necesidades académicas especiales**

El alumnado con necesidades académicas especiales debe ponerse en contacto con el profesorado durante la primera semana de curso

## **METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

---

Clases teóricas:lecciones magistrales apoyadas con metodología de casos prácticos  
Caso Práctico:Análisis de casos prácticos

En esta asignatura, el profesorado propondrá actividades que incluyan el uso de la inteligencia artificial como apoyo al aprendizaje. Además, se fomentará que el alumnado desarrolle una visión crítica sobre su uso. Cada actividad indicará cómo se puede emplear la IA. Por lo general, no se podrá usar para elaborar productos finales que deban reflejar el trabajo, el criterio o las competencias del estudiantado, salvo que la actividad lo permita expresamente. En todos los casos, su uso deberá ser ético y transparente: cuando se indique, habrá que declarar que se ha utilizado. Para garantizar la integridad del trabajo, el profesorado podrá pedir que se incluyan los prompts utilizados y una breve explicación de cómo se ha empleado la herramienta.

## **HORARIOS DEL GRUPO DEL PROYECTO DOCENTE**

---

<https://euosuna.org/index.php/es/planificacion-de-la-ensenanza-529>

## **CALENDARIO DE EXÁMENES**

---

<https://euosuna.org/index.php/es/planificacion-de-la-ensenanza-529>

## **TRIBUNALES ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN Y APELACIÓN**

---

Pendiente de Aprobación

## **BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA**

---

Psicología de los recursos humanos

Autores: Rodríguez Fernández, A., Zarco Martín, V., Mañas Rodríguez, M. Á., & Delgado Padial, A.

Edición: 2008

Publicación: Pirámide

ISBN-10 : 843682234X

Introducción a la psicología de las organizaciones

Autores: Gil Rodríguez, F., & Alcover de la Hera, C. M.

Edición: 2005

Publicación: Alianza

ISBN-13: 978-8420635644 (ISBN-10: 8420635642)

Bibliografía Específica

The Sage Handbook of Human Resource Management

Autores: Wilkinson, A., Bacon, N., Shell, S., & Lepak, D.

Edición: 2019

Publicación: SAGE Inc.

## **INFORMACIÓN ADICIONAL**

---