

PROYECTO DOCENTE

DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Curso: 2024/25

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

Titulación:	DOBLE GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD, RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
Año Plan de Estudios:	2010
Curso de Implantación:	2011/12
Centro Responsable:	Facultad de Turismo y Finanzas y Facultad de Ciencias del Trabajo
Nombre Asignatura:	Dirección y Desarrollo de los Recursos Humanos
Código:	5430036
Tipología:	OBLIGATORIA
Curso:	CUARTO
Periodo de Impartición:	PRIMER CUATRIMESTRE
Créditos ECTS:	6
Horas Totales:	150
Área/s:	
Departamento/s:	PSICOLOGÍA SOCIAL

PROFESORADO

DE LA FUENTE MARTÍN, ROCIO

rociofm@euosuna.org

Tutoría: LUNES - 17H

VARGAS JIMÉNEZ, M^a REYES

reyesvj@euosuna.org

LUNES - 17H

-

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

C04 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

-

ACTIVIDADES FORMATIVAS

CLASES TEÓRICO PRÁCTICAS 60HORAS

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

b) Criterios de Evaluación Generales:

1. SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA.

Sistema eliminación de materia mediante evaluación continua.

Requisito de asistencia al 80% de las clases prácticas.

Para que la calificación de la parte práctica pueda sumarse a la calificación final de la

asignatura será requisito indispensable haber aprobado la parte teórica y cumplir con el

requisito de la asistencia.

1) Pruebas de carácter objetivo de los contenidos teóricos, previas a la convocatoria oficial (60% de la asignatura). Prueba de desarrollo de preguntas cortas

Se contempla la posibilidad de eliminación de materia por bloques.

2) Evaluación de prácticas. Valor máximo 4 puntos (40% de la asignatura).

Evaluación de casos prácticos, informes reflexivos sobre artículos científicos, exposiciones

orales, portafolios, APB Proyectos, evaluación de comprensión de lecturas

complementarias. Los alumnos que no hayan superado la parte práctica o no hayan asistido tendrán que examinarse en la convocatoria oficial.

Téngase en cuenta los siguientes aspectos:

2.1. Se formarán grupos de trabajo . El grupo se responsabilizará del trabajo realizado por cada uno de sus integrantes, pudiéndose evaluar al grupo completo a través de la exposición y defensa del trabajo común

2.2. Para algunas prácticas la evaluación será individual.

2.3. El alumno o alumna que no haya participado en la realización o exposición de alguna

de las prácticas no tendrá calificación en la misma, es decir, tendrá 0 puntos.

2.4. Se exige al alumno la asistencia de al menos el 80% de clases prácticas.

No se considerará superada la parte práctica de la asignatura sin la asistencia a las mismas.

El alumnado que no supere alguna de las partes deberá someterse al sistema de de evaluación ordinaria.

2. SISTEMA DE EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA

El alumnado que no se someta al sistema de evaluación continua podrá examinarse en

convocatoria oficial de la parte teórica (60%) mediante examen de desarrollo de los contenidos teóricos o de aplicación de contenidos teóricos a la práctica .Para superar dicha parte habrá que obtener al menos 3 puntos.

La evaluación de la parte práctica consistirá en examen de desarrollo de casos prácticos.

Habrá que obtener al menos 2 puntos.

Para superar la asignatura hay que superar ambas partes.

Al inicio del curso el alumnado con imposibilidad de asistir que opte por la opción evaluación ordinaria deberá ponerse en contacto con la profesora y acreditar la imposibilidad de asistir .

c) Criterios de Evaluación para alumnos con necesidades académicas especiales

1) Parte teórica (60% de la nota).Prueba objetiva escrita realizada en convocatoria oficial.

2) Parte práctica (40% de la nota).Prueba práctica escrita cuyo contenido versará sobre contenido práctico de la asignatura y realizada en convocatoria oficial.

El alumno con necesidades académicas especiales se pondrá en contacto con el profesor la primera semana de clase.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Clases teóricas

Lecciones magistrales apoyadas con metodología de casos prácticos

Caso Práctico

Análisis de casos prácticos

HORARIOS DEL GRUPO DEL PROYECTO DOCENTE

<https://euosuna.org/index.php/es/planificacion-de-la-ensenanza-543>

CALENDARIO DE EXÁMENES

<https://euosuna.org/index.php/es/planificacion-de-la-ensenanza-543>

TRIBUNALES ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN Y APELACIÓN

Pendiente de Aprobación

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Información Adicional

Bibliografía general

Álvarez García, J.J. (2022). Gestión de recursos humanos. Editorial Síntesis.

Boxall, P. F., Purcell, J., & Wright, P. M. (Eds.). (2007). The Oxford handbook of human resource management. Oxford Handbooks.

Gómez Mejía, Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). Gestión de recursos humanos (5a ed.,

1a

reimp.). Pearson Prentice Hall.

Ruiz Otero, López Barra, S., García Leal, C., Gago García, L., Iranzo Acosta, J. L., & Santos

Garrido, M. (2021). Gestión de recursos humanos. McGraw Hill.

Wilkinson, A., Lepak, D., Snell, S. A., & Bacon, N. A. (2019). The SAGE handbook of human

resource management. The SAGE Handbook of Human Resource Management, 1-638.

Bibliografía específica

Tema 1

Castells, M. (2001). La Galaxia Internet: Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad. Plaza y Janés

Flichy, P. (2006). El individualismo conectado. Entre la técnica digital y la sociedad. Telos, 68.

Ghiotto, L., & Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. Herramienta, 44, 113-120

Peiró, J. M. (2001). Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la psicología del trabajo y de las organizaciones en España. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17(3), 255-271.

Rodríguez, A., Zarco, V., & González, J. M. (2009). Psicología del trabajo. Madrid: Pirámide.

(Capítulo 1: pp. 22-36)

Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work, 60-81.

Tema 2

Alles, M. A. (2007). Diccionario de preguntas: gestión por competencias: cómo planificar la entrevista por competencias. Ediciones Granica SA.

Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20(2), 141-167.

- Bretones, F. D. & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M. A Mañas y A. Delgado, *Psicología de los Recursos humanos*. Madrid: Pirámide. (Capítulo 4, pp.103-133)
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133.
- Mencken, F. C., & Winfield, I. (1998). In search of the 'right stuff': The advantages and disadvantages of informal and formal recruiting practices in external labor markets. *American Journal of Economics and Sociology*, 57(2), 135-154.
- Potoknik, K., Anderson, N. R., Born, M., Kleinmann, M., & Nikolaou, I. (2021). Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 159-174.
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: teoría, práctica y rentabilidad económica. Pirámide.
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: A review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 64-77.
- Tema 3
- Alcover, C.M. (2002). El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Gracia, F J; Silla, I; Peiró, J M; Fortes-Ferreira, L; (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2) 256-262.
- Guest, D. y Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Hofstede, G. (1983) National cultures in four dimensions, a research-based theory in cultural

differences among nations. *International Studies of Management and Organizations*, 14 (1-2),46-74.

Triandis, H. (2006.). Cultural aspects of globalization. *Journal of International Management*, 12, 208¿217.

Woodrow, C., & Guest, D. E. (2020). Pathways through organizational socialization: A longitudinal qualitative study based on the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 110-133.

Woodrow, C., & Guest, D. E. (2017). Knowledge acquisition and effective socialization: The role of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(4),

Tema 4

Aragón-Sánchez, A., & Esteban-Lloret, N. N. (2010). La formación en la empresa española:

¿sólo se busca mejorar los resultados organizacionales?. *Universia Business Review*, 26,

36-58.

De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers,

M. (2009). Person¿organization fit: Testing socialization and attraction¿selection¿attrition

hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 102-107.

Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person¿organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3),

389-399.

Mañas, M.A., & Guerrero, G. (2008). Formación. En M. A Mañas y A. Delgado, *Psicología de los Recursos humanos*. Madrid: Pirámide. (Capítulo 7, pp. 199-217)

Miguel, C. F. S. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo

empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10(1),

181-242.

Tema 5

Dunlop, P. D., Bourdage, J. S., de Vries, R. E., McNeill, I. M., Jorritsma, K., Orchard, M., ...
&

Choe, W. K. (2020). Liar! Liar!(when stakes are higher): Understanding how the overclaiming technique can be used to measure faking in personnel selection. *Journal of Applied Psychology*,105(8), 784.

Hodges, S. P., & Hernandez, M. (1999). How organizational culture influences outcome information utilization. *Evaluation and Program Planning*, 22(2), 183-197.

Kirkhart, K. E. (2000). Reconceptualizing evaluation use: An integrated theory of influence. En V.J. Caracelli & H. Preskill (Eds.), *The expanding scope of evaluation use. New directions in evaluation (Vol. 88)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mathison, S. (1991). Role conflicts for internal evaluators. *Evaluation and Program Planning*, 14(3), 173-179.

Molina-Azorin, J. F. (2012). Mixed methods research in strategic management: Impact and applications. *Organizational Research Methods*, 15(1), 33-56.

Morabito, S. M. (2002). Evaluator roles and strategies for expanding evaluation process influence. *American Journal of Evaluation*, 23(3), 321-330.

Reynolds, C. R., Altmann, R. A., & Allen, D. N. (2021). The problem of bias in psychological assessment. In *Mastering Modern Psychological Testing: Theory and Methods* (pp. 573-613). Cham: Springer International Publishing.

Skolits, G. J., Morrow, J. A., & Burr, E. M. (2009). Reconceptualizing evaluator roles. *American Journal of Evaluation*, 30(3), 275-295.

Volkov, B. B. (2011). Beyond being an evaluator: The multiplicity of roles of the internal evaluator. *New Directions for Evaluation*, 132, 25-42.

Tema 6

Carron, A. V., Eys, M. A., & Burke, S. M. (2007). Team cohesion: nature, correlates, and development. *Social Psychology in Sport*, 91-101

Gil, F., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 25-31.

Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos

Acimed, 11(6)

Hackman, J.R. (2002). Leading teams: Setting the stage for great performances. Boston:

Harvard Business School Press.

Hambrick, D. C. (2015). Top management teams. Wiley Encyclopedia of Management, 1-2.

Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Aghakhani, N. (2022). Virtual work meetings during the COVID-19 pandemic: The good, bad, and ugly. Small Group Research, 53(3), 343-365.

Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. En W. C.

Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of Psychology (Vol. 12): Industrial and

Organizational Psychology (pp. 333-375). New York: Wiley.

Kozlowski, S.W.J e Ilgen, D.R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams.

Psychological Science in the Public Interest, 7(3), 77-124.

Mroz, J. E., Allen, J. A., Verhoeven, D. C., & Shuffler, M. L. (2018). Do we really need another

meeting? The science of workplace meetings. Current Directions in Psychological Science,

27(6), 484-491.

Seco, E. M., Robles, R. D., & Rodríguez, E. P. (2018). ¿Cómo mejorar las reuniones de un

equipo de trabajo?. FMC-Formación Médica Continuada en Atención Primaria, 25(7), 390-396.

Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2000). Work groups from the Hawthorne studies to work teams of the 1990¿s and beyond. Group Dynamics: Theory,

Research, and Practice, 4, 44-67.

Tema 7

Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: procesos, disciplina y técnica,

España, Netbiblio.

Chapa Sosa, E., & Chapa Méndez, M. D. C. (2022). Coaching gerencial: Una Revisión Sistemática de Artículos Científicos Disponibles en SCOPUS. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 18(1), 123-140.

Fernández-Collado, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*, México, Trillas, 2009

Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47.

Hackman, J.R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30, 269-287.

Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. D., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143.

Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 501-526.

Marques, J.F. (2010). Enhancing the quality of organizational communication: A presentation of reflection-based criteria. *Journal of Communication Management*, 14(1), 47-58.

Mogollón, S. M. R., & DE González, M. A. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional.

Avances en Enfermería, 28(2), 62-72.

Torres, M. R. M., & Riaga, C. O. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto

en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.

INFORMACIÓN ADICIONAL
