



Universidad de Granada



# Guía Docente

## DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL

## ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Curso 2012-2013

Facultad de Ciencias Sociales de Melilla



UNIVERSIDAD DE GRANADA  
Campus de Melilla

## 0. Nombre de la asignatura:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL

## 1. Descriptores de la asignatura:

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.

## 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 que se imparte en el primer cuatrimestre del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

### 2.3. Recomendaciones:

1. Concepto de organización: estructura, tipos, objetivos y funciones.
2. Métodos y técnicas de investigación social.

### 2.4. Profesor de la asignatura

Guillermo Sarmiento Zea  
Departamento de Economía Financiera y Contabilidad  
Facultad de Ciencias Sociales  
Campus Universitario de Melilla (Universidad de Granada)  
C/ Santander nº 1  
Melilla 52071  
Tel. 952698708  
e-mail: [gsarmi@ugr.es](mailto:gsarmi@ugr.es)

### 2.5. Horario de tutorías:

Consultar en la página Web del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad.

## 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.

#### 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.

### 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.

## 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 auditoría 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.

#### 4. Objetivos:

1. Ofrecer una perspectiva estratégica de la Gestión de Recursos Humanos (GRH).
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.

5. Metodología (en horas de trabajo del estudiante):		
	Primer Cuatrimestre:	Segundo Cuatrimestre:
Clases de teoría:	30,0	0,0
Clases de problemas:	7,0	0,0
Clases prácticas en aula de informática:	0,0	0,0
Seminarios y exposiciones:	8,0	0,0
Trabajo en grupos reducidos:	29,0	0,0
Estudio de clases teóricas (factor de trabajo: 1,50):	45,0	0,0
Estudio de clases de problemas y prácticas (factor de trabajo: 1,00):	7,0	0,0
Preparación de trabajos académicamente dirigidos y otras actividades:	22,0	0,0
Exámenes:	2,0	0,0
<b>Total:</b>	<b>150,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Trabajo total del estudiante: 150,0 horas.</b>		

#### 6. Técnicas docentes.

##### 6.1. Técnicas docentes utilizadas:

- Sesiones académicas de teoría.
- Sesiones académicas de problemas.
- Sesiones prácticas en el aula de informática.
- Seminarios, exposiciones y debates.
- Trabajo en grupos reducidos.
- Otras:
- Otras:

##### 6.2. Desarrollo y justificación:

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

#### 7. Bloques temáticos:

- Tema 1. Introducción. La Dirección y Gestión de los recursos humanos en las organizaciones.**
- Tema 2. Planificación de los RR.HH.**
- Tema 3. Análisis, valoración y retribución de puestos de trabajo.**
- Tema 4. Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración.**

**Tema 5. Evaluación del desempeño.**

**Tema 6. Desarrollo de carrera profesional.**

**Tema 7. Formación.**

## **8. Bibliografía.**

### **8.1. Bibliografía general:**

Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (2007): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill.  
Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dir.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.  
Rodríguez, A. (Coord). (2004) Psicología de las Organizaciones. Barcelona: Universidad Abierta de Cataluña.

### **8.2. Bibliografía específica:**

Albizu, E. et al. (2009). Dirección estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.  
Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.  
García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004) Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson Editores.  
Lloyd, L (1997). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill.  
Rodríguez, A. (2009). Los Recursos Humanos en el siglo XXI. Granada: Universidad de Granada.  
Valle, R.(2002). La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Pearson.

## **9. Técnicas de evaluación.**

### **9.1. Técnicas de evaluación utilizadas:**

- Examen teórico-práctico.
- Trabajos desarrollados durante el curso.
- Participación activa en las sesiones académicas.
- Controles periódicos de adquisición de conocimientos.
- Examen de prácticas en aula de informática.
- Otras:
- Otras:

### **9.2. Criterios de evaluación y calificación:**

El curso se desarrollará durante el primer con clases presenciales de 3 horas semanales de duración. Las clases serán de tipo teórico y de tipo práctico. Las de tipo teórico consistirán en exposiciones del profesor y participación activa del alumno acerca del temario que anteriormente hemos relacionado. Las clases de tipo práctico consistirán en la realización y debate en clase de casos prácticos y lecturas, así como, en su caso, de trabajos propuestos por el profesor.

El contenido práctico de la asignatura consistirá en la realización de uno o dos casos prácticos por cada uno de los temas que componen el programa de la asignatura.

Con anterioridad a la realización de los casos prácticos, los alumnos deberán realizar una labor de documentación para recopilar toda la información posible relativa a la organización sobre la que verse el caso, información que debe estar principalmente enfocada al contenido del tema objeto de estudio.

Con esa información y con la que proporcione el profesor, los alumnos deberán contestar a las cuestiones que se planteen para la resolución del caso concreto.

Los alumnos, con posterioridad al debate en clase del caso, donde la asistencia es obligatoria, entregarán al profesor un dossier en el que se recoja tanto la información recopilada como sus respuestas argumentadas a las preguntas realizadas.

Además, con anterioridad a la resolución del caso, se realizarán en clase algunas presentaciones por parte de los alumnos relativas a la labor de documentación realizada.

Por otro lado, las tutorías tendrán lugar en el horario fijado y expuesto por el profesor.

## 10. Organización docente semanal.

### 10.1. Primer 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	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	Tema 1
3ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 2
4ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 2
5ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 3
6ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 3
7ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 4
8ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 4
9ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 4
10ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 5
11ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 5
12ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 6
13ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 6
14ª	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Tema 7
15ª	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	Tema 7
Sin docencia						0,0	
Totales	31,0	7,0	0,0	7,0	0,0	0,0	

## 11. Temario desarrollado:

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

- 1.1. Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos.
- 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
- 1.8. La gestión de los recursos humanos como carrera profesional.

Bibliografía básica:

- Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dir.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.
- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (2007): 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.

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.

Bibliografía básica:

- Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dirs.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.
- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (2007): 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 3.- Análisis, valoración y retribución de puestos de trabajo.

- 3.1. Análisis y descripción de puestos de trabajo.
- 3.2. Valoración de puestos de trabajo.
- 3.3. Retribución.

Bibliografía básica:

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

Bibliografía complementaria:

- Fernández-Rios, M. (2004). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios. Madrid: Díaz de Santos.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1994). Valoración de puestos de trabajo. Madrid: Eudema.
- Nelson, B. (1997). 1001 formas de recompensar a sus empleados. Madrid: Gestión 2000.

TEMA 4. Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración

- 4.1. El proceso de reclutamiento.
  - 4.2. Aplicación de pruebas.
  - 4.3. Selección de candidatos, acogida e integración.
- Tendencias futuras en selección.

Bibliografía básica:

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

Bibliografía complementaria:

- Díaz-Bretones, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada: Universidad de Granada.

TEMA 5. Evaluación del desempeño.

- 5.1. Concepto y utilidades del proceso de evaluación del desempeño.
- 5.2. La función del departamento de recursos humanos en la evaluación del desempeño.
- 5.3. El proceso de evaluación del desempeño.
- 5.4. La gestión eficaz del rendimiento: la entrevista de evaluación.

Bibliografía básica:

- Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dirs.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.

- Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (2007): La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGrawHill.
- Bibliografía complementaria:
- Bonache, J. (2004). La evaluación del rendimiento. En J. Bonache y A. Cabrera (dirs.). Dirección estratégica de personas. Madrid: Prentice-Hall.

#### TEMA 6. Desarrollo de carrera profesional.

- 6.1. La carrera profesional.
- 6.2. La carrera profesional en el nivel individual.
- 6.3. La carrera profesional en el nivel organizacional.
- 6.4. Diseño de la carrera profesional.
- 6.5. Planes de sucesión.

##### Bibliografía básica:

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

##### 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. 12

#### TEMA 7. Formación.

- 7.1. Definiciones y tipos de formación.
- 7.2. Elaboración de un plan de formación.
- 7.3. El desarrollo de competencias en el nivel individual.
- 7.4. Evaluación de la formación.
- 7.5. Tendencias actuales y futuras en la formación empresarial.

##### Bibliografía básica:

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

##### Bibliografía complementaria:

- Día-Bretones, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada: Universidad de Granada.

## 12. Evaluación, control y seguimiento

Referente al sistema de evaluación, 2/3 de la calificación final corresponderá a un examen final en el que se evaluarán los conocimientos teóricos del alumno. El otro tercio restante de la calificación corresponde a las prácticas que el alumno haya realizado durante el curso académico oficial y a la asistencia a clase. Concretamente, la calificación será un compendio del trabajo entregado por el alumno al final de cada periodo de realización de prácticas, la participación activa por parte del alumno en las mismas y las exposiciones que, en su caso, hagan los alumnos en relación al trabajo de documentación desarrollado. Durante todo el curso, los alumnos matriculados en la asignatura tendrán libre acceso al Tablón de docencia. A través del mismo los alumnos podrán acceder a los guiones de los temas, al material complementario recomendado, consultar sus diferentes calificaciones, acceder al material de apoyo, etc. Muy importante: la asistencia a las clases teóricas y a las prácticas es muy recomendable para todos los alumnos, y se tendrá en cuenta para la calificación final. La calificación de las prácticas será de 2/3 por asistencia y participación, y 1/3 por los trabajos entregados. Por último, para tener opción de superar la asignatura será necesario un mínimo de 1/3 en cada una de las partes componentes de la asignatura (teoría, asistencia y práctica) Existen controles de asistencia a clase, de entrega de prácticas y de trabajos complementarios