



# Curso Académico 2025-26

Dirección y Gestión de Personal  
Ficha Docente

## ASIGNATURA

**Nombre de asignatura:** Dirección y Gestión de Personal (65102210)

**Créditos:** 6

## PLAN/ES DONDE SE IMPARTE

**Plan:** Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Plan 2010)

**Curso:** 2

**Carácter:**

Obligatoria

**Duración:** Primer Cuatrimestre

**Idioma/s en que se imparte:**

**Módulo/Materia:** 03. Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos/Gestión de Recursos Humanos

## PROFESOR/A COORDINADOR/A

Nombre	Departamento	Centro	Correo electrónico
González Hernández, Víctor Eduardo	Economía y Empresa		

## PROFESORADO

Nombre	Departamento	Centro	Correo electrónico
González Hernández, Víctor Eduardo	Economía y Empresa		

## DATOS BÁSICOS

### Modalidad

Asignatura Multimodal

## ELEMENTOS DE INTERÉS PARA EL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

### Justificación de los contenidos

Los recursos humanos se han constituido a inicios del siglo XXI como uno de los recursos competitivo más importantes en la empresa. La Gestión de Recursos Humanos no se hace desde ningún departamento, área o parcela de la organización, sino conforma una función integral de la empresa. Esto quiere decir que las funciones de gestión de recursos humanos tienen que estar integradas con las demás áreas de la empresa y orientadas hacia un objetivo único para asegurar que la empresa pueda contar con trabajadores motivados, entrenados para hacer el trabajo correctamente, que pongan empeño en su trabajo, que busquen realizar las operaciones de forma óptima y sugieran mejoras; así como, que tengan disposición al cambio y sean capaces de adaptarse a nuevas situaciones.

En este contexto, esta asignatura ofrece al alumno una visión general de la gestión de recursos humanos, con el fin de que comprenda las cuestiones esenciales y sepa cómo aplicar con éxito programas y estrategias de orientación del personal. El programa de la asignatura se ha estructurado en **tres partes** desglosadas en diez temas. **La primera parte del programa** se centra en estudiar el análisis y diseño de puestos de trabajo, el reclutamiento de personal y la selección vista desde un punto de vista amplio. **La segunda parte del programa** está dedicada los aspectos de ruptura laboral, formación y desarrollo, así como, fidelización de los recursos humanos. Por último, **La tercera parte** profundiza en los procesos de evaluación del desempeño y retribución.

### Materia con la que se relaciona en el Plan de Estudios

- Dirección estratégica de recursos humanos.
- Organización del trabajo.
- Gestión del conflicto.
- Sociología del trabajo y de las organizaciones.

### Conocimientos necesarios para abordar la asignatura

La asignatura se imparte en español aunque existe posibilidad de tutorización de alumnos extranjeros en idioma inglés. La asignatura requiere conocimientos básicos sobre organización empresarial.

### Requisitos previos recogidos en la memoria de la Titulación

Se puede acceder de acuerdo con el marco normativo nacional, establecido por el R.D. 1892/2008 de 14 noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, y el marco autonómico andaluz sobre acceso universitario.

No existen condiciones o pruebas de acceso especiales.

## RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y DE APRENDIZAJE

### Competencias.

Capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma – Trabajo en equipo

### Conocimientos o contenidos

Conocimientos básicos de la profesión

### Habilidades o destrezas.

Aplicación de conocimientos

## PLANIFICACIÓN

### Temario

Bloque I: Introducción a la función de empleo de los recursos humanos

Tema 1. Introducción a la Gestión de Recursos Humanos.

- Conceptos previos.
- Contenido de la Gestión de Recursos Humanos.
- La importancia del Sistema de Gestión de RRHH.
- Influencias internas y externas en el Sistema.
- Medidas para la creación de un Sistema de Gestión de RRHH.
- La dirección de RRHH.

Tema 2. Análisis de necesidades y diseños de puestos de trabajo.

- Planificación de plantilla: gestión previsional.
- Análisis de necesidades.
- Objetivos de la planificación de plantilla.
- Elaboración de un cuadro horario.
- Introducción al análisis y diseño de puestos de trabajo.
- Metodología del análisis y diseño de puestos.

Tema 3. El reclutamiento y la selección estratégica de personal.

- La función de empleo.
- La selección: tipos, contenido y esquema técnico.
- El reclutamiento: tipos y características.
- Las fuentes de reclutamiento.
- La entrevista.

Tema 4. Incorporación y acogida.

- El plan de acogida.
- Objetivos del plan de acogida.
- Etapas del plan de acogida.

Bloque II: Ruptura laboral o desarrollo profesional

Tema 5. Gestión de la ruptura laboral.

- Procedimientos sustractivos tradicionales.
- Problemas del proceso.
- El outplacement.
- Soluciones basadas en el acondicionamiento del trabajo.

Tema 6. Formación y desarrollo de personal.

- Definición de formación.
- Etapas del proceso de formación.
- Detección de las necesidades de formación.
- Principios básicos de formación.

Tema 7. Fidelización y planes de carrera.

- Aspectos previos.
- La gestión del vínculo trabajador-empresa.
- Clima laboral.
- Diseño de un plan de fidelización y plan de carrera.

Bloque III: Evaluación del desempeño y retribución

Tema 8. Evaluación del desempeño.

- Concepto.
- Objetivos de la evaluación.
- La entrevista de evaluación.
- Problemática.
- La gestión por competencias.

Tema 9. Principios generales de la retribución.

- La compensación integral.
- Criterios para diseñar un plan de retribuciones.
- -Control de la política salarial.
- Tipos de salarios.

Tratándose de una asignatura multimodal, dicho contenido se impartirá combinando la modalidad docente presencial y virtual-asincrónica, atendiendo al desarrollo del curso, al programa docente, criterios organizativos y metodológicos

### **Actividades Formativas y Metodologías Docentes**

En las sesiones de Grupo Docente y de Grupo de Trabajo se seguirán las siguientes metodologías y actividades formativas:

- Clases magistrales participativas
- Proyecciones audiovisuales
- Realización de informes
- Debate y puesta en común
- Exposición de grupos de trabajo
- Estudio de casos

Además, en la parte virtual-asincrónica se utilizarán las siguientes metodologías:

- Visionado de vídeos donde adquirir conocimientos teóricos
- Realización de actividades de búsqueda y análisis de información con el objetivo de analizar fuentes fidedignas.
- Actividades para fomentar el pensamiento crítico.

Plan de Contingencia:

Ante niveles de alerta sanitaria elevados, las actividades formativas planificadas en los Grupos de trabajo se impartirán mediante videoconferencia. Los Grupos Docente seguirán con la impartición presencial conforme a la planificación establecida. Ante medidas más restrictivas acordadas por las autoridades sanitarias, los Grupos Docentes se realizarán también por videoconferencia.

### **Actividades de Innovación Docente**

Denominación del Grupo de innovación:

Desarrollo de la asignatura multimodal "DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL GRADO EN RRLY Y RRHH"

Duración: 3 años

- Utilización de la herramienta blackboard collaborative para la realización de clase online de forma síncrona. (sala de videoconferencias)
- Utilización de herramientas como Wooclap que permiten la interacción de todos los alumnos, al tener que completar las diferentes actividades, de forma online o a su ritmo con posterioridad a las clases. (herramienta integrada en blackboard)
- Utilización de herramientas de videoconferencia como es prezzi.present y prezzi.videos.
- Utilización de herramientas como kahoot para fomentar la participación e interactividad de los todos los alumnos.
- Clase invertida que fomente la búsqueda de contenidos así como su transferencia al resto de clase.
- Resto de recursos digitales para completar los objetivos del grupo docente como visualización de vídeos, posts, charlas, etc..

### **Diversidad Funcional**

El estudiantado con discapacidad o necesidades específicas de apoyo educativo puede dirigirse a la Unidad de Inclusión y Atención a la Diversidad para recibir la orientación y el asesoramiento necesarios, facilitando así un mejor aprovechamiento de su

proceso formativo. Asimismo, podrán solicitar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades en su desarrollo académico. La información relativa a este alumnado se trata con estricta confidencialidad, en cumplimiento con la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD). El equipo docente responsable de esta guía aplicará las adaptaciones aprobadas por la Unidad de Inclusión y Atención a la Diversidad, tras su notificación al Centro y a la coordinación del curso

## PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

### Sistemas de evaluación:

**Pruebas orales/escritas Sí**

**Pruebas prácticas Sí**

**Realización de trabajos/ensayos Sí**

**Presentación oral Sí**

**Resolución de problemas Sí**

**Estudios de casos Sí**

**Asistencia y participación en clase Sí**

**Realización de actividades prácticas Sí**

**Informes Sí**

**Otros**

**Criterios:**

**Criterios**

La evaluación de la asignatura se basará en la valoración de los contenidos teóricos y prácticos. Esta evaluación se llevará a cabo mediante una de las dos opciones siguientes: evaluación continua o evaluación única final y será la misma tanto para la convocatoria ORDINARIA como la convocatoria EXTRAORDINARIA.

Evaluación Continua: el alumno será evaluado con un examen y mediante las actividades y trabajos realizados a lo largo del curso:

A) Examen (50% de la nota final): El alumno realizará un examen final de la asignatura al finalizar el cuatrimestre. El examen constará de preguntas tipo test. En él se evalúan las competencias OEM01 y UAL1.

IMPORTANTE: Será necesario obtener al menos un 4 del examen para que se valoren los trabajos y aportaciones individuales.

B) Actividades (40% de la nota final): Constituyen la parte práctica y consistirán en la resolución de los casos, lecturas y actividades que se pondrán en cada tema y se realizarán en las sesiones de Grupos de Trabajo. Estas prácticas se realizarán por grupos, compuestos por un número máximo de cinco personas y sirve para evaluar la competencia RD2 y RD3.

La nota de esta parte práctica solo se tendrá en cuenta en el cálculo de la nota final si se ha obtenido al menos un 4 sobre 10 en dichos trabajos, de lo contrario solo se aplicarán los apartados A y C.

C) Aportaciones Individuales (10% de la nota final): Comprenderán aquellas actividades que se propongan en clase de Grupo Docente para resolver de forma individual. Estas aportaciones incluirán cuestiones teóricas, prácticas o participación en seminarios o debates en el aula virtual. Evalúa las competencias RD3 y UAL1.

Evaluación única final mediante examen (100% de la nota final): estará regulada en el Reglamento de Evaluación del Estudiante de la UAL. A esta evaluación podrán acogerse aquellos estudiantes que cumplan los supuestos que se establecen en la normativa, y se realizará en el periodo indicado en el calendario académico oficial e incluirá tantas pruebas como sean necesarias para acreditar que el estudiante ha adquirido la totalidad de las competencias, pudiendo obtener el 100% de la calificación final.

Plan de Contingencia:

Se mantendrá lo indicado en el apartado de evaluación. En los casos en los que las autoridades sanitarias aconsejen y/o acuerden la no presencialidad de las pruebas de evaluación en las convocatorias ordinaria y/o extraordinaria, las pruebas indicadas se realizarán mediante la plataforma virtual.

## RECURSOS

### Bibliografía básica.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. Ed. McGraw-Hill, 10.ª ed.

Pérez Gorostegui, E.; Fernández de Tejada, V.; Doucet, P. F. (2021). *Dirección de los recursos humanos en la empresa*. Ed. Ramón Areces.

### Bibliografía complementaria.

Bonache, J.; Cabrera, A. (2019). *Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Ed. Pearson.

Dolan, S. L.; Valle Cabrera, R.; Jackson, S. E.; Schuler, R. S. (2017). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano*. McGraw-Hill, 5.ª ed.

Tejedo Sanz, J.; Iglesias Prada, M. Á. (2022). *Gestión de recursos humanos*. Macmillan Education / Delsol.

### Otros recursos.

Puede ver la bibliografía existente en la actualidad en el Sistema de Gestión de Biblioteca consultando en la siguiente dirección:  
[https://www.ual.es/bibliografia\\_recomendada65102210](https://www.ual.es/bibliografia_recomendada65102210)