

MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Curs 2011-2012

GUÍA DOCENTE

**MÓDULO:
GESTIÓN DE RRHH**

MATERIAS:

**Análisis de puestos y selección de personal
Formación y desarrollo de carreras
Desempeño
Sistemas retributivos
Calidad de vida laboral y bienestar psicológico**

Departamentos:

**-Psicología Social
-Organización de Empresas**



1. DATOS GENERALES DE IDENTIFICACION

Módulo:	Gestión de RRHH
Carácter:	Obligatorio
Titulación:	Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Créditos:	15
Materias que lo componen:	5
Profesor coordinador:	Rafael Fernández Guerrero y Vicente Martínez Tur

MATERIAS

Materia:	Análisis de puestos y selección de personal
Instituto/Departamento:	Departamento de Dirección de Empresas “Juan José Renau Piqueras” y Dpto. Psicología Social.
Profesores:	Rafael Fernández y Fernando Pons
Créditos:	3
Materia:	Formación y desarrollo de carreras
Instituto/Departamentos	Departamento de Dirección de Empresas “Juan José Renau Piqueras” y Dpto. Psicología Social.
Profesores:	Jose Ramos y Lorenzo Revuelto
Créditos:	3
Materia:	Desempeño
Instituto/Departamentos	Departamento de Dirección de Empresas “Juan José Renau Piqueras” y Dpto. Psicología Social.
Profesores:	Rafael Fernández y Francisco Gracia
Créditos:	3
Materia:	Sistemas retributivos
Instituto/Departamentos	Departamento de Dirección de Empresas “Juan José Renau Piqueras” y Departamento de Psicología Social.
Profesores:	Lorenzo Revuelto y Vicente Martínez
Créditos:	3
Materia:	Calidad de vida laboral y Bienestar psicológico
Instituto/Departamentos	Departamento de Psicología Social y Dirección de Empresas “Juan José Renau Piqueras”
Profesores:	Isabel Rodríguez, Gloria González y Ángel Martínez
Créditos:	3

2. INTRODUCCION AL MÓDULO

El Módulo “Funciones de la Gestión de Recursos Humanos” se imparte en el segundo semestre del primer curso del “Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos”. Consta de un total de 15 ECTS.

Los contenidos de este módulo han de ver con las funciones básicas de la gestión de recursos humanos. Una parte importante de la actividad profesional en gestión de recursos humanos se relaciona con las siguientes facetas: diseño de puestos, reclutamiento y selección, procesos de formación y desarrollo de carreras profesionales, desempeño, diseño de sistemas retributivos para una adecuada motivación del personal y calidad de vida laboral. Este modulo aborda estas temáticas y pone las bases para el desarrollo, durante el segundo año de master, de competencias relacionadas con la estrategia y dirección de recursos humanos.

El módulo pretende dotar a los/as estudiantes de los conocimientos, recursos y capacidades necesarias para enfrentarse adecuadamente a las acciones relacionadas con las funciones objetivo o básicas de los recursos humanos.

3. VOLUMEN DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que el módulo cuenta con una carga total de 15 créditos ECTS y que cada crédito ECTS supone 25 horas de trabajo del alumno, el volumen total de trabajo para el alumno será de 375 horas/curso, aproximadamente 75 horas por materia dentro del módulo. Tal volumen de trabajo se reparte de la siguiente forma:

TAREAS	HORAS
Asistencia a clases	105
Preparación de trabajos	170
Estudio y preparación de clases	50
Asistencia a tutorías (individuales y/o colectivas)	40
Asistencia a seminarios / otras actividades	10
Volumen total de trabajo	375

4. OBJETIVOS

Los **objetivos generales** del módulo han de ver con el aprendizaje de conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias por parte de los estudiantes que les habilite para desempeñar las diferentes cuestiones relacionadas con la gestión de los RRHH de una empresa u organización. Estos objetivos son, entre otros:

1. Que el estudiante conozca los fundamentos de las distintas funciones relacionadas con los RRHH desde una perspectiva aplicada y de gestión.
2. Que el estudiante desarrolle sus habilidades de comunicación, tanto orales como escritas

Los **objetivos específicos** relacionados con estos objetivos son:

- 1.-Que el estudiante conozca la importancia de la calidad de vida en el trabajo, y de cómo esto afecta a la motivación y desempeño del trabajador

2. Que el estudiante conozca la importancia y el contenido de las funciones objetivo de recursos humanos (captación, capacitación y motivación), así como de la evaluación del desempeño y el establecimiento de sistemas retributivos adecuados y motivadores.
- 3.- Que el estudiante esté preparado para aplicar los conocimientos adquiridos sobre gestión de RRHH en el día a día de una organización

5. CONTENIDOS

El módulo de Estrategia y Dirección de RRHH está compuesto de cinco materias:

MATERIA 1 Análisis de puestos y selección de personal

En esta materia se estudiará el Análisis y valoración de puestos. El Rediseño de puestos y unidades de trabajo. El Diseño de procesos de reclutamiento y selección y las Técnicas de selección de las personas.

MATERIA 2. Formación y desarrollo de carreras

En esta materia se analizan diferentes cuestiones: Planificación, diseño, implementación-impartición y evaluación de la formación y transferencia. Formación en dirección de personas en entornos virtuales. Desarrollo profesional continuo. Socialización. Evaluación del potencial. Trayectorias de carrera y asesoramiento. “Tutoring” y “mentoring”. Carreras verticales y horizontales. Expatriados. Carreras internacionales. Desarrollo de competencias. Desvinculación

MATERIA 3. Desempeño

Diseño de sistemas de evaluación del desempeño. Antecedentes del desempeño. Evaluación del desempeño y sus implicaciones. Conductas contraproductivas. Absentismo y rotación. Cómo desarrollar un sistema de evaluación del desempeño. Entrevista de evaluación. Conductas in rol – extra rol.

MATERIA 4. Sistemas retributivos

Diseño de sistemas retributivos. Conceptos salariales. Expectativas. Equidad. Contrato psicológico.

MATERIA 5. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico

Dinámicas sociolaborales recientes y calidad en el empleo: globalización, precarización y desregulación laboral. La medida de la calidad en el trabajo: análisis de las principales encuestas y estudios sociológicos en España y Europa. Problemáticas específicas de la calidad en el trabajo: Estructura ocupacional y profesiones. Género y generación, los déficit de calidad en los empleos de mujeres y jóvenes. Estrés individual y colectivo. Programas para el bienestar en el trabajo. Programas para la gestión y la prevención del estrés. Satisfacción. Emociones y afecto en el trabajo. Contagio emocional. Psicología del trabajo positiva. “Engagement”. Programas de asistencia. Irritabilidad. Depresión. Ansiedad. Quejas psicosomáticas.

6. COMPETENCIAS A DESARROLLAR POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

De acuerdo con los objetivos anteriormente presentados, las competencias que deben desarrollar los estudiantes son las siguientes:

Competencia 1: Ser capaz de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión

Competencia 2: Ser capaz de diseñar organigramas y manuales de funciones, así como para hacer propuestas de mejora organizativa

Competencia 3: Ser capaz de calcular e interpretar ratios de productividad, asesorando en la toma de decisiones al respecto

Competencia 4: Ser capaz de realizar diseños de plantillas y de desarrollo de planes de carrera profesionales

Competencia 5: Ser capaz de diseñar y desarrollar planes de carrera en la empresa

Competencia 6: Ser capaz de diseñar y aplicar procedimientos de reclutamiento y de selección de personal

Competencia 7: Ser capaz de diseñar y evaluar planes de formación, así como procesos de evaluación del potencial

Competencia 8: Ser capaz de diseñar, implantar y evaluar sistemas retributivos

Competencia 9: Ser capaz de diseñar, implantar y evaluar un sistema de evaluación del desempeño

Competencia 10: Ser capaz de diseñar y gestionar programas de acogida para el nuevo personal que se incorpora a la organización, así como para diseñar e implantar

programas de igualdad de oportunidades, promover la calidad de vida y el desarrollo profesional en el trabajo

Competencia 11: Ser capaz de representar a la organización en diferentes ámbitos de representación y negociación y particularmente en la negociación colectiva

Competencia 12: Ser capaz de interpretar y aplicar la normativa laboral, de salud laboral y de protección social en la medida en que afecte a los RRHH de la empresa

7. TEMARIO Y PLANIFICACION TEMPORAL

Hay un documento específico adicional sobre calendario.

8. BIBLIOGRAFIA

Aguirre de Mena, J. M. (2000): Dirección y Gestión de Personal. Pirámide.

Albizu, E. y Landeta, J. (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Pirámide.

Alonso, L.E. (2006) Calidad del trabajo y calidad de vida: hacia una ciudadanía compleja. Temas para el debate, 145, 55-58.

Alós, R., Jódar,P. (20005) Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical. Gaceta Sindical, 5, 223-250.

Ansorena, A. (1996) 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos. Barcelona: Paidós.

Arraiz, J. I. (1999) Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones.

Baron, H. & Janman, K. (1996). Fairness in the Assessment Centre, vol. 11. Cooper, C. L.y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.

- Becker, B., Huselid, M., & Ulrich, D. (2002). El cuadro de mando de RR.HH (cap. 2 y 3). AEDIPE-Gestión 2000.
- Bee, F and Bee, R. (1994). Training needs analysis and evaluation. Institute of Personnel Psychology, London.
- Besseyre des Horts, CH. (1989): “Gestión Estratégica de los Recursos Humanos”. Deusto, Bilbao.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Borman, W.C.; Hanson, M.A. & Hedge, J.W. (1997) Personnel Selection. Annual Review of Psychology, 48 (1), 299-337.
- Brownley KA, Hurwitz BE & Schneiderman N (2000) Cardiovascular physiology. In Cacioppo JT, Tassinay LG & Bernstein GG (2000) Handbook of psychophysiology. Cambridge Univ Press. (224-264)
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). La formación. Teoría y práctica.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2006). The new world of work and organizations: Implications for human resource management: The New World of Work and Organizations. Human Resource Management Review, 16(2), 83-85.
- Colakoglu, S., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2006). Measuring HRM effectiveness: Considering multiple stakeholders in a global context: The New World of Work and Organizations. Human Resource Management Review, 16(2), 209-218.
- Cooper, C. L. (Ed, 2000). Theories of Organizational Stress. London: Oxford University Press.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress: A review and critique of 14 theory, research, and applications (Foundations for organizational science). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications .

- Crego Díaz, A., & Alcover de la Hera, C. M. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. Early retirement experience as psychosocial event: research status and proposal of theoretical framework. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 291-336.
- De la Calle, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2004). *Fundamentos de RRHH*, Pearson, Prentice Hall, Madrid.
- De Manuel y R. Martínez-Vilanova (2001). *Técnicas de negociación. Un método práctico*. ESIC.
- Del Pozo, P. (1993). *Formación de formadores*. Madrid: Eudema.
- Dessler, G (2001): *Administración de Personal*. Prentice Hall.
- Dolan, S. Schuler, R. S. y Valle, R. (1999): *La Gestión de los Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Estatuto de los Trabajadores.
- European Foundation for the Improvement of living and working Conditions (2008) *Quality of life in the Spanish workplace*. www.eurofound.eu.int
- Feldman, D:C. & Klass. B.S. (2002). Internet job hunting: A field study of applicant experiences with online recruiting. *Human Resource Management*, vol. 41(2), pp. 175-192
- Fernández Guerrero, R. (Coord.) (1998): *Organización y métodos de trabajo*. Civitas.
- Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). *Valoración de Puestos de Trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fitz-Enz, J. (1999). *Cómo medir la gestión de recursos humanos* (cap. 1, 2, 3 y 4). Ed. Deusto.

- Fundipe. (2003). Cuadro de mando e indicadores para la gestión de personas. Web site:
URL http://www.fundipe.es/archives/CUADRO_DE_MANDO_seguro.pdf
- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Goldstein, I.L. (1991). Training in work organizations. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (Eds.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol 2. Consulting Psychologists Press, Inc. California. p. 507-620.
- Goldstein, I.L. (1993). Training in organizations. Needs assessment, development and evaluation. (3rd ed). Brooks/Coole, Pacific Grove, CA.
- Gómez Mejía, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2001): Gestión de recursos Humanos. Prentice Hall.
- Gómez Mejía, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2005): Gestión de recursos Humanos. Prentice Hall.
- Gómez-Mejía, L.R. y Sánchez Marín, G. (2006): La retribución y los resultados de la organización. Investigación y práctica empresarial. Prentice-Hall, Madrid
- Gospel, H (2003) Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements. Conditions of Work and Employment Series, n 1 International labour office.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/1cws.pdf> January, 2005.
- Gracia, F.J: (2001). La necesidad de revitalizar la evaluación del desempeño en la gestión actual de recursos humanos. Estudios Financieros, 238, 131-164.
- Haccoun, R.R. and Saks, A.M. (1997): Training in the 21st Century: Some lessons from the last one. Canadian Psychology, 39, 33-51.

- Herrera, J. (2001). Dirección de recursos humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. ACDE Ediciones. Valencia.
- Hodgkinson, G. P., Herriot, P., & Anderson, N. (2001). Re-aligning the stakeholders in management research: Lessons from industrial, work and organizational psychology. *British Journal of Management*, 12, S41.
- Kraiger K. (2003). Perspectivas on training and development. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology*, Vol. 12, Industrial and Organizational Psychology. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Lahera, A. (2006) Diseñando el trabajo del futuro en Vidal, F., (coord.) *Exclusión social y estado del bienestar en España*, 365-405.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Lawler, E. E. (1986). La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial.
- Leal Millán, A. (Coord.) (1999): *El factor humano en las relaciones laborales*. Pirámide. Ley General de la Seguridad Social.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Lovallo WR & Thomas TL (2000) Stress hormones in psychophysiological research: emotional, behavioral, and cognitive implications. In Cacioppo JT, Tassinay LG & Bernston GG (2000) *Handbook of psychophysiology*. Cambridge Univ Press. (342- 367)
- Marín, D. (2004). Políticas retributivas: Los incrementos y mucho más. *Capital Humano*, N° 173.
- Markovich y Newman (2001) (7ª ed.). *Compensation*. McGraw-Hill- Irwin.

- Martínez, P. C., Flórez Lozano, J. A., Ancizu, I., Valdés, c. A., & Adeva Cándenas, J. (2003). Repercusiones psicológicas y sociales de la prejubilación. *Psicothema*, 15(1), 49-53.
- McAdams, J. L. (1996). Premiar el desempeño. Madrid: Díaz de Santos.
- Milkovich, G.T. y Boudreau, J.W. (1994). "Dirección y Administración de Recursos Humanos". Addison-Wesley Iberoamericana.
- Motowidlo, S. J. (2003) Job Performance. In In Borman, W.C., Ilgen, D.R., Klimoski, R.J & Weiner, I.B. Handbook of psychology, vol 12 Industrial and organizational Psychology. Hoboken: John Wiley.
- Munduate, L; Medina, F.J. (Coord.) (2005). Gestión del conflicto, negociación y mediación (Cap. 1; 2; 5 y 8). Madrid: Pirámide.
- Nelson, R.J. (2000): Stress. In An introduction to Behavioral Endocrinology (2nd ed). Sunderland, Mass: Sinauer Assoc, Inc Publ.
- Noe, R. A. y Colquitt, J. A. (2002). Planning for training impact: Principles of training effectiveness. En K. Kraiger (Ed.), Creating, implementing, and maintaining effective training and development: State-of-the-art lessons for practice (pp. 53-79). San Francisco: Jossey-Bass.
- Osca, A. (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid, Sanz y Torres.
- Ovejero A. (2004) Técnicas de negociación. Cómo negociar eficaz y exitosamente. McGrawHill.
- Paoli, P., Bodin, P. (2002) La calidad del trabajo y el empleo en Europa: cambios y desafíos. *Sistema: revista de Ciencias Sociales* nº 168-169, 145-168.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455.

- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds, 2003). Handbook of occupational health psychology. Washington, DC, US : American Psychological Association.
- Quijano, S. (1992). Sistemas efectivos para la evaluación del rendimiento: resultados y desempeños. Barcelona: PPU.
- Quijano, S., & Navarro, J. (1999). El ASH (Auditoría del sistema humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa. Revista de Psicología General y Aplicada, 52, 301-328.
- Requena, F. (2000) Satisfacción, bienestar y calidad de vida laboral. REIS, 92, 11-44
- Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993). La formación en las organizaciones. Madrid: Eudema.
- Salas, E. y Cannon-Bowers, J.A. (2001). The science of training: a decade of progress. Annual Review of Psychology, 52, 471-499.
- Salgado, J. (1999) Personnel Selection Methods, vol. 14. Cooper, C. L. y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.
- Sapolsky RM (2002): Endocrinology of Stress-Response. In Becker, J.B., Breedlove, S.M. I Crews, D. Behavioral Endocrinology. Cambridge, Mass., A Bradford Book, The MIT Press.
- Sastre, M. A. y Aguilar (2003): Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (Eds, 2003). The handbook of work and health psychology (2 ed.). Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Shors TJ (2006) Stressful experience and learning across the lifespan. Annual Rev of Psychology, 57, 55-85.

- Simón, C. (2003). Indicadores de capital humano: Cómo cuantificar la gestión de personas. *Revista de Empresa*, 6, 84-96.
- Smith, B.J. y Delahaye, B.L. (1987). *How to be an effective trainer*. New York: John Wiley & Sons.
- Tansley, C., Newell, S., & Williams, H. (2001). Effecting HRM-style practices through an integrated human resource information system: An e-greenfield site? *Personnel Review* 30(3), 351-370.
- Tresguerres, J. A. F. Et al. (Eds) (2000). *Estrés*. En *Tratado de Endocrinología Básica y Médica*. Madrid: Síntesis.
- Valle Cabrera, R. (Coord., 2003): “Gestión Estratégica de los recursos humanos”. Prentice-Hall, Madrid.
- Wagner III, J.A. y Hollenbeck (2002): “Organizational Behavior. Securing Competitive Advantage”. Harcourt, Orlando. (*)
- Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. (2005). The relationship between hr practices and firm performance: examining causal order. *Personnel Psychology*, 58(2), 409.

9. CONOCIMIENTOS PREVIOS

Los alumnos deberán tener los conocimientos incluidos en los programas oficiales de las titulaciones requeridas para acceder al presente programa de postgrado.

10. METODOLOGIA

Dado el carácter teórico y práctico o aplicado de las competencias a adquirir, la metodología de enseñanza-aprendizaje a utilizar constará de un conjunto de sesiones

teóricas, utilizando la lección magistral participativa (exposición a cargo del/la profesor/a y participación de los/as estudiantes), organización de seminarios y actividades prácticas supervisadas por el/la profesor/a (resolución de casos, prácticas en el aula, aplicaciones informáticas, presentación de trabajos, prácticas fuera del aula).

11. EVALUACION DEL APRENDIZAJE

Se evaluará el trabajo individual y en equipo realizado por los/as estudiantes, tanto en lo que se refiere a la adquisición de competencias genéricas como en relación con los conocimientos propios del módulo. Se realizará una prueba objetiva o semiobjetiva, trabajo de ensayo y resolución de casos. Se evaluará también los debates o presentaciones orales en el aula. Y por último, se evaluará a través de la observación del profesor, la actitud de los/as estudiantes en el desarrollo de las tareas y actividades relacionadas con las competencias. Cabe puntualizar que los estudiantes han de asistir al menos al 80% de las sesiones de cada profesor para poder entregar los trabajos al profesor en cuestión. Las notas de los profesores se integrarán y ponderarán en función de su contribución a la carga de trabajo global de las diferentes materias en su conjunto.