



GUÍA DOCENTE 2026-2027
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II

1. Denominación de la asignatura:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II

Titulación

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Código

8334

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y DE LOS RECURSOS HUMANOS

3. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

4.a Profesor/a que imparte la docencia (Si fuese impartida por más de uno/a incluir todos/as) :

DELIA RODRÍGUEZ BLANCO; drblanco@ubu.es

4.b Coordinador/a de la asignatura

Jesús Pedro Barrero Ahedo (jpbarrero@ubu.es, despacho 2054. (Facultad de CC.EE. y Empresariales)

5. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

3er Curso / 6º Semestre

6. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Obligatoria



7. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6

8. Competencias // Resultados de aprendizaje

CG02 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos a la elaboración y defensa de argumentos, a la toma de decisiones ya la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, al diseño de estrategias y políticas socio-laborales y a la dirección y gestión de recursos humanos.

CG03 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes sobre las relaciones laborales y los recursos humanos para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB3* - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CE01 - Resolución de problemas.

CE02 - Capacidad de análisis y síntesis.

CE03* - Análisis, búsqueda y gestión de información.

CE04 - Comunicación oral y escrita.

CE05 - Conocimiento de una lengua extranjera

CE06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CE10 - Razonamiento crítico.

CE12* - Compromiso ético.

CE13 - Aprendizaje autónomo.

* Competencia de sostenibilización curricular

9. Programa de la asignatura

9.1- Objetivos docentes

Resolver problemas y casos prácticos en la gestión de Recursos Humanos en el contexto empresarial y de instituciones.

- Tener capacidad de evaluación de los procesos que implica la aplicación de técnicas de gestión de personas.
- Seleccionar y gestionar información y documentación propia de las áreas de Recursos Humanos. Diseñar investigaciones de Recursos Humanos para obtener datos y realizar un adecuado análisis e interpretación de los mismos.
- Utilizar el lenguaje específico de la dirección y gestión de recursos humanos en la transmisión oral y escrita.
- Manejar sistemas de información y software estadístico apropiado para el área de recursos humanos.
- Participar en la elaboración y diseño de políticas y estrategias de recursos humanos en el seno de grupos de trabajo.
- Desarrollo de habilidades para la coordinación y gestión de grupos de personas y



equipos de trabajo.

- Interpretar críticamente las políticas, sistemas y planes en el ámbito de los recursos humanos (valoración de puestos, gestión por competencias, evaluación del clima laboral y otras prácticas de recursos humanos).
- Saber interpretar las necesidades y demandas de las personas en el contexto de la actividad laboral.
- Conocer los valores éticos de los profesionales en gestión de recursos humanos.
- Conocer de las posibilidades y limitaciones de los modelos teóricos propios de la dirección y gestión de personas.
- Mostrar en todo el proceso de aprendizaje una predisposición para alcanzar un nivel de excelencia en el proceso de trabajo, en los resultados y en la presentación de las conclusiones.
- Tomar posición y entrar en contacto con la problemática y decisiones que conforman el contexto social, económico y medioambiental que influyen en las prácticas de recursos humanos.

9.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II

TEMA 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Evolución dirección y gestión de RRHH

- Rol directivo RRHH
- Oportunidades y retos del Siglo XXI

1.2 Modelo de comportamiento organizacional básico:

- Variables dependientes
- Variables independientes

TEMA 2: VARIABLES DEPENDIENTES

2.1 Productividad

2.2 Absentismo

2.3 Rotación

2.4 Satisfacción en el trabajo

2.5 Comportamiento normativo en el trabajo

2.6 Responsabilidad social

TEMA 3: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL INDIVIDUAL.

CONCEPTOS BÁSICOS

3.1 Características biográficas

3.2 Personalidad

3.3 Aptitudes y competencias

3.4 Actitud

3.5 Percepción

3.6 Teoría de la atribución

3.7 Proceso de aprendizaje



TEMA 4: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL INDIVIDUAL.

MOTIVACIÓN

4.1 Introducción a la motivación e implicaciones.

4.2 Teorías clásicas de motivación:

- Teoría de la jerarquía de las necesidades
- Teoría x e y
- Teoría de la motivación-higiene
- Teoría de las necesidades

4.3 Teorías contemporáneas de motivación.

- Teoría del establecimiento de metas
- Teoría del establecimiento de metas
- Teoría del reforzamiento
- Teoría de la equidad
- Teoría de las expectativas

TEMA 5: TOMA DE DECISIONES INDIVIDUALES

5.1 Modelo racional de toma de decisiones.

5.2 Intuición, sesgos y errores más comunes.

5.3 Las diferencias individuales.

5.4 Pautas restrictivas en la toma de decisiones.

5.5 Pasos a seguir en el proceso de toma de decisiones.

TEMA 6: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL GRUPAL. CONCEPTOS BÁSICOS

6.1 Concepto y clasificación de los grupos

6.2 Estructura organizativa de un equipo de trabajo: roles o papeles, normas, tamaño y composición de los grupos

TEMA 7: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL GRUPAL.

COMUNICACIÓN

7.1 Definición, funciones y beneficios

7.2 El proceso de comunicación

7.3 Herramientas de comunicación

7.4 Barreras a la comunicación

TEMA 8: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL GRUPAL. LIDERAZGO

8.1 Definición

8.2 Evolución en las teorías del liderazgo:

- Teorías de rasgos
- Teorías conductuales y la rejilla gerencial

8.3 Teorías de contingencia:

- Modelo de Fiedler
- Teoría del liderazgo situacional de Hersey Blanchard
- Teoría del camino y la meta
- Teoría de la participación

8.4 Liderazgo y carisma



8.5 Liderazgo transaccional versus transformacional

8.6 Competencias de un buen líder

TEMA 9: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL GRUPAL.

CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

9.1 Definición y tipos de conflicto

9.2 Causas de un conflicto y prevención

9.3 Etapas de desarrollo de un conflicto

9.4 Resolución de conflictos: estrategia y métodos resolución

9.4 Concepto de negociación

9.5 Tipos de negociación y estrategias

9.6 Proceso de negociación

TEMA 10: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL GRUPAL. TOMA DE DECISIONES Y APLICACIONES GRUPALES

10.1 Concepto: fortalezas, debilidades, eficacia y eficiencia de la toma de decisiones en grupo

10.2 Pensamiento de grupo y desplazamiento de grupo

10.3 Técnicas de decisión en equipo

10.4 Diferencias entre grupo de trabajo y equipo de trabajo

10.5 Clases de equipos de trabajo

10.6 Generación de equipos de alto desempeño

10.7 Transformación de la persona individual en miembro grupal

TEMA 11: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL ORGANIZACIONAL. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

11.1 Definición y elementos

11.2 Diseños organizacionales comunes

TEMA 12: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL ORGANIZACIONAL. CULTURA ORGANIZATIVA

12.1 Definición, elementos y funciones de la cultura

12.2 Creación y transmisión cultural

TEMA 13: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL ORGANIZACIONAL. PODER Y POLÍTICA ORGANIZATIVA

13.1 Definición, fuentes y tipos de poder

13.2 Tácticas del poder

13.3 Causas y consecuencias del comportamientos político organizacional

TEMA 14: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL ORGANIZACIONAL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

14.1 Definición y objetivos

14.2 Proceso de evaluación de desempeño y beneficios

14.3 Métodos de evaluación de desempeño e implicaciones



**TEMA 15: VARIABLES INDEPENDIENTES A NIVEL ORGANIZACIONAL.
SISTEMA RETRIBUTIVO**

15.1 Política retributiva organizacional

15.2 Concepto retribución y tipos: fija, variable y flexible

15.3 Sistemas de incentivos individuales

15.4 Sistemas de incentivos grupales

15.5 La retribución del directivo: modelos de retribución y contrato directivo

9.3- Acceso a la Bibliografía Recomendada desde Leganto

https://leganto.ubu.es/leganto/public/34BUC_UBU/lists?courseCode=8334&auth=SAML

10. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias/resultados de aprendizaje que debe adquirir/alcanzar el/la estudiante:

Metodología	Competencia/resulta do de aprendizaje relacionado	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
LECTURA DE MANUALES TEÓRICOS	CE2, CE3, CE4, CE5, CE13	5	10	15
LECTURA DE ARTÍCULOS	CE2, CE3, CE4, CE5, CE10	5	10	15
SUPUESTOS Y CASOS PRÁCTICOS	CG2, CG3, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE13	10	30	40
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	CB3, CE10, CE12	0	10	10
REDACCIÓN O REALIZACIÓN DE INFORMES	CG2, CG3, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5	0	5	5
PRESENTACIÓN DE INFORMES	CE4	5	20	25
ACCIÓN TUTORIAL	CE5	5	5	10
EVALUACIÓN	CG3, CB3, CE1, CE2, CE10	5	5	10
ACTIVIDADES	CE1, CE2, CE10	10	10	20



PRESENCIALES			
Total	45	105	150

11. Sistemas de evaluación:

Los alumnos que obtengan una nota inferior a 5, como resultado de las tres pruebas tras aplicar el peso específico en cada una de ellas, serán evaluados en segunda convocatoria, realizando todas aquellas pruebas que tuvieran suspensas. La nota final se calculará teniendo en cuenta las nuevas puntuaciones y las puntuaciones aprobadas de la primera convocatoria. Nota sobre el uso de la Inteligencia Artificial: En caso de que el alumno haya empleado herramientas de Inteligencia Artificial (IA), deberá hacer explícito como las ha usado, añadiendo al final de la prueba el siguiente texto cumplimentado: "Se ha utilizado [Nombre de la IA] para [especificar uso, ej: mejorar la redacción, organizar el esquema, resumir textos, generar imágenes] en la elaboración de este trabajo. El estudiante [Nombre con apellidos] asume la responsabilidad total de la precisión, coherencia y verificación de la información generada, garantizando que el desarrollo global y las conclusiones del trabajo son de autoría propia y cumplen con las normas de integridad académica."

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
TRABAJO FINAL	40 %	40 %
PRUEBA EVALUACIÓN I	20 %	20 %
PRUEBA EVALUACIÓN FINAL	40 %	40 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

En el sistema de evaluación excepcional se exigirá la realización y entrega de las pruebas definidas como en el sistema ordinario, tanto en primera como en segunda convocatoria, pudiendo acordar con el profesor las fechas en casos de fuerza mayor debidamente justificados.

12. Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial:

PLATAFORMA MOODLE
TUTORÍAS PRESENCIALES
TUTORÍAS VIRTUALES



13. Calendarios y horarios:

De acuerdo a lo aprobado por el centro y publicado en la página web de la UBU.

14. Idioma en que se imparte:

Español