Universidad Rey Juan Carlos

GUÍA DOCENTE

GESTION DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO 2026-27

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

Fecha de publicación: 08-07-2026

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

I.-Identificación de la Asignatura	
Tipo	OBLIGATORIA
Período de impartición	3 curso, 2Q semestre
Nº de créditos	6
Idioma en el que se imparte	Castellano

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

II.-Presentación

La asignatura Gestión de Personas en las Organizaciones pretende dar a conocer a los y las estudiantes los campos de actividad, funciones, actividades y responsabilidades del profesional del área de la Gestión de Personal desde la perspectiva de la Psicología. A lo largo del curso se proporcionarán contenidos teóricos y herramientas técnicas que permitan comprender los métodos de intervención del departamento de Recursos Humanos de una Organización desde esta perspectiva psicológica, así como aplicar u observar en un contexto (lo más realista posible) la realización de algunos procesos del área de la gestión de recursos humanos en un contexto de transformación digital como el actual.

No existen requisitos previos específicos para cursar la asignatura, si bien es recomendable que los y las estudiantes posean conocimientos de idioma inglés, que puede necesitar en momentos puntuales, y de manejo de herramientas informáticas (p. ej. consulta de bases de datos, software de análisis de datos). En relación con los contenidos teóricos, la asignatura está próxima a la ya cursada en primer curso "Psicología aplicada al trabajo y a la comunicación de las organizaciones", por lo que se recomienda tener accesibles los materiales correspondientes a esta materia, así como el repaso de sus contenidos fundamentales.

Se recomienda a los y las estudiantes la consulta del Campus Virtual de la asignatura con una alta frecuencia, ya que en él se pondrá a su disposición materiales, pautas, y ejercicios que serán objeto de estudio en la asignatura. Igualmente es necesaria la asistencia a una tutoría de supervisión del trabajo práctico grupal que se debe realizar como parte de la evaluación, y se encarece la necesidad de asistir a tutorías individualizadas según las necesidades de los y las estudiantes.

II.B-Presentación en inglés

null

III.-Resultados de Aprendizaje

CB1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
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
CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
CE04. Que los estudiantes conozcan y dominen la Dirección y gestión de recursos humanos
CE06. Que los estudiantes conozcan y dominen la Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE12. Que los estudiantes sean capaces de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE14. Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE18. Que los estudiantes sepan aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

- Leyenda para las titulaciones no adaptadas al RD 822/21: **CB** - competencias básicas, **CG** - competencias generales, **CE** - competencias específicas, **CT** - competencias transversales.
- Leyenda para las titulaciones adaptadas al RD 822/21: **CON** - conocimientos, **COM** - competencias, **HAB** - habilidades.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

IV.-Contenido

IV.A.-Temario de la asignatura

PARTE 1:
Tema 1: Gestión por competencias: Modelos, diseño y evaluación
Tema 2: Gestión de los procesos de reclutamiento, selección y *onboarding*
Tema 3: Gestión del desempeño y evaluación del rendimiento
Tema 4. Gestión de los procesos de formación, recualificación, desarrollo y trayectorias de carreras profesionales
PARTE 2:
Tema 5: Gestión de la salud laboral y calidad de vida laboral
Tema 6: Gestión y resolución de conflictos en las organizaciones
Tema 7: Gestión de la diversidad en las organizaciones
Tema 8: Gestión de la desvinculación: *outplacemen*t, despido y modalidades de retiro y jubilación
Tema 9: Digitalización e Inteligencia Artificial en los procesos de gestión de personas

IV.B.-Actividades formativas

Tipo	Descripción
Otras actividades	AF5. Otras Actividades: Asistencia a seminarios, talleres, trabajos dirigidos, simulaciones o debates.
Prácticas	AF3. Realización de proyecto de prácticas grupal, con dos entregas de informes.
Otras actividades	AF1. Asistencia a clases teóricas presenciales según el calendario académico
Prácticas	AF3. Realización de supuestos y ejercicios prácticos individuales en el aula
Lecturas	AF2. Lecturas obligatorias de los diferentes temas: artículos, capítulos, referencias bibliográficas.
Presentaciones orales	AF4. Presentaciones orales de las prácticas grupales

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

V.-Tiempo de trabajo del alumnado (30h grado y 25h máster)	
Clases teóricas	40
Clases de resolución de ejercicios, problemas, casos, etc.	20
Prácticas en laboratorios experimentales, tecnológicos, clínicos, campo, etc.	0
Realización de pruebas	0
Tutorías académicas	20
Actividades relacionadas: jornadas, seminarios, etc.	28
Preparación de clases teóricas	12
Preparación de prácticas/ejercicios/casos	25
Preparación de pruebas	35
Total de horas de trabajo del alumnado	180

VI.-Metodología y plan de trabajo

Tipo	Periodo	Contenido
Prácticas	Semana 2 a Semana 15	Clases prácticas en el aula. Metodología de caso. Utilización de casos de estudio, en algunos casos reales, que permitan la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos.
Clases Teóricas	Semana 1 a Semana 15	Presentación de los contenidos teóricos y prácticos de la asignatura y recursos didácticos.
Clases Teóricas	Semana 2 a Semana 15	Clases teóricas presenciales. Lección magistral: exposiciones realizadas por el profesorado de aspectos teóricos fundamentales para la comprensión de la asignatura.
Clases Teóricas	Semana 1 a Semana 15	Se plantearán temas de actualidad sobre los que el estudiantado deberá buscar información, analizarla y exponerla en clase, con posterior debate.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

Prácticas	Semana 1 a Semana 15	Para fomentar la actitud crítica, reflexiva y cívica del estudiantado, se plantea la elección y la resolución de problemas reales relacionados con los ODS 3, 5 y 8 mediante una acción concreta, eligiendo aspectos relacionados con el temario de la asignatura para realizar dos proyectos de prácticas según la metodología del aprendizaje basado en retos.
Otras actividades	Semana 8 a Semana 16	Presentaciones orales de las dos prácticas grupales en clase

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

VII.-Método de evaluación

El modelo de evaluación general es la evaluación continua, tal como establece el Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.
Deberán utilizarse todos los sistemas de evaluación establecidos para la asignatura en la memoria de la titulación, excepto aquellos que tuviesen una ponderación mínima del 0%, que podrán utilizarse en los cursos académicos en los que el profesorado lo considere oportuno. Cada uno de los sistemas de evaluación podrá ser aplicado mediante una o más actividades de evaluación, coherentes con ese sistema. Ninguna de las actividades de evaluación podrá superar individualmente el 60% de la calificación global de la asignatura.
La suma de las actividades de evaluación no revaluables no podrá superar el 40% de la calificación global de la asignatura y, en general, no deberían tener nota mínima (salvo en el caso de actividades de carácter práctico en las que, estrictamente, no pudieran reproducirse en la convocatoria extraordinaria las condiciones de evaluación de la convocatoria ordinaria).
El alumnado que no consiga superar la asignatura en la convocatoria ordinaria, o no se hayan presentado, podrán presentarse a la convocatoria extraordinaria únicamente a las actividades de evaluación revaluables no superadas.
El uso de herramientas basadas en inteligencia artificial está prohibido en cualquier ejercicio y prueba de evaluación de la asignatura salvo que el profesor lo indique de forma explícita en el enunciado o en el material de esta. En caso de que esté permitido, se darán indicaciones precisas de qué usos están permitidos y cuáles no.
La distribución y características de las actividades de evaluación son las que se describen a continuación.

VII.A.- Descripción de las actividades de evaluación y su ponderación

La asignatura se evaluará de forma continua, con valoraciones de conocimientos teóricos y prácticos. El profesorado encargado de cada grupo explicará el primer día de clase como se llevará a cabo la evaluación de la teoría y de las prácticas.
A. Teoría:
Durante el curso se realizarán presencialmente en el aula dos exámenes parciales (4 temas cada uno), con formato de prueba objetiva. Cada examen aporta un 35% a la nota final de la asignatura
La nota para superar dichos exámenes será de 5 sobre 10, y deben aprobarse ambos para aprobar la teoría. La nota final de la parte teórica será la media aritmética de los dos exámenes.
B. Práctica:
Las prácticas se evaluarán mediante el siguiente procedimiento:
Elaboración en grupos de 4-5 estudiantes de dos prácticas aplicando el Aprendizaje Basado en Retos, relacionadas con la aplicación práctica a casos y problemas reales en contextos laborales/organizacionales del contenido teórico elegido por cada grupo.
Comprenderá la presentación oral en clase (presencialidad obligatoria) por cada grupo de las dos prácticas (en calendario que se comunicará a comienzos de curso) y la entrega de dos informes, uno por cada práctica relacionada con los dos bloques del Programa de la asignatura y con los ODS 3, 5 y 8. La nota de esta parte aporta un 30% a la nota final de la asignatura.
Para aprobar la parte práctica de la asignatura deberá obtenerse un mínimo de 5 puntos sobre 10 en la valoración de ambos informes de prácticas.
C. Nota final:
La parte teórica de la asignatura aporta un 70% de la nota final.
La parte práctica supone el 30% restante.
Para realizar dicha media ponderada, las notas de ambas partes deben ser iguales o superiores a 5 puntos.
Los contenidos teóricos no superados o no evaluados durante el cuatrimestre en el que se cursa la asignatura serán reevaluables en el periodo de evaluación extraordinario de junio de 2026. Los contenidos prácticos no superados o no evaluados durante el cuatrimestre serán reevaluables en el periodo de evaluación extraordinario de junio de 2026, siempre que se hayan entregado y se hayan evaluado en los dos periodos del curso de docencia.

VII.B.- Evaluación del alumnado con dispensa académica de asistencia a clase

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

La concesión de Dispensa Académica de Asistencia a Clase (DAAC) no implica que se quede automáticamente eximido de participar en las actividades de evaluación continua ni en las actividades formativas presenciales de asistencia obligatoria establecidas en la guía docente. Una vez concedida la dispensa, el alumnado deberá contactar con el docente, que podría proponerle las adaptaciones que considere convenientes, siempre que garanticen la adquisición y adecuada evaluación de los resultados de aprendizaje previstos. El alumnado deberá mantener a lo largo de curso una comunicación fluida con el docente para que este le proporcione información sobre las fechas en que se realizarán esas actividades formativas y de evaluación, en caso de que su programación no estuviese ya fijada y a disposición del alumnado en el momento de la concesión de la dispensa.
Asignatura con posibilidad de dispensa: No

VII.C.- Revisión y reclamación de las actividades de evaluación

Se realizará conforme al Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.

VII.D.- Alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal y la mayor garantía de éxito académico, las adaptaciones curriculares para alumnado con discapacidad o con necesidades educativas especiales serán pautadas por la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, de acuerdo con la normativa que regula el servicio de Atención a Estudiantes con Discapacidad, aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos.
Para que esas adaptaciones puedan realizarse, será requisito la emisión de un informe de adaptaciones curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que el alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales deberán contactar con este servicio para analizar conjuntamente las distintas opciones.

VII.E.- Conducta académica, integridad y honestidad académica

La Universidad Rey Juan Carlos está plenamente comprometida con los más altos estándares de integridad y honestidad académica, por lo que estudiar en la URJC supone asumir y suscribir los valores de integridad y la honestidad académica recogidos en el Código Ético de la Universidad.

Para acompañar este proceso, la Universidad dispone de la Normativa de Convivencia de la Universidad Rey Juan Carlos y de diferentes herramientas (antiplagio, supervisión) que ofrecen una garantía colectiva para el completo desarrollo de estos valores esenciales.

Las herramientas basadas en inteligencia artificial pueden mejorar la experiencia de aprendizaje, pero debe utilizarse de forma ética, legal, honesta y transparente. Por este motivo, deben seguirse las recomendaciones de uso adecuado indicadas por los docentes de la asignatura.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

VIII.-Recursos y materiales didácticos

Bibliografía básica

Aguado, D. et al. (2025). Desarrollo Humanizado de la Inteligencia Artificial en las Organizaciones. Recomendaciones del Think Tank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo, 46*(1), 25-32. https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/3051.pdf

Alcover, C. M., Moriano, J. A. y Topa, G. (coords.) (2016). *Psicología del Trabajo. Conceptos clave y temas emergentes.* Sanz y Torres.

Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez Mazo, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGraw Hill.

Alonso García, F., Pereda, S. Berrocal, F. (2014). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos.* Editorial Síntesis.

Bonache, J. y Cabrera, A. (2005). *Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*, 2ª ed. Prentice Hall.

Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, S. E. y Schuler, R. S. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación,* 3ª ed. McGraw-Hill.

Gómez Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*, 8ª ed. Pearson.

Malik, A. (Ed.) (2018). *Strategic Human Resource Management and Employment Relations. An International Perspective.* Springer.

Montes, C. (coord.) (2024). *Desafíos actuales en los entornos laborales*. Pirámide.

Robbins, S.P. y Judge, T. A.(2017) *Comportamiento organizacional.* 17ª ed. Pearson.

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones.* Octaedro.

Sutton, A. (2018). *People, Management and Organizations.* Red Globe Press.

West, M. A. (2003). *El trabajo eficaz en equipo. 1+1=3.* Paidós.

Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2020). *The SAGE handbook of human resource management.* SAGE. https://dx.doi.org/10.4135/9781529714852

Zeuch, M. (Ed.) (2016). *Handbook of Human Resources Management.* Springer.

Bibliografía complementaria

Alcover, C. M. (2020). *Empleo sostenible: Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0.* Díaz de Santos.

Alonso, P., Moscoso, S. y Salgado, J. (2016). *Selección de personal.* Consejo General de la Psicología.

Byars, L. L. y Rue, L. W. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Mosby-Doyma.

Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento : construyendo compromiso*. Prentice Hall.

Neumann, M., Niessen, A. S. M., & Meijer, R. R. (2021). Implementing evidence-based assessment and selection in organizations: A review and an agenda for future research. *Organizational Psychology Review*, *11*(3), 205–239. https://doi.org/10.1177/2041386620983419

Peiró, J. M. (ed.) (2008). *Introducción a la psicología del trabajo*, 2ª ed. Udima.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2011). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos por Competencias.* Centro de Estudios Ramón Areces.

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2011). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias*, 3ª ed. Centro de Estudios Ramón Areces.

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2014). *Bases de la Psicología del Trabajo para Gestión de Recursos Humanos*. Síntesis

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*, 7ª edición. Díaz de Santos.

van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review. *SAGE Open, 10*(1). https://doi.org/10.1177/2158244019900176

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.

IX.-Profesorado	
Nombre y apellidos	CARLOS MARÍA ALCOVER DE LA HERA
Correo electrónico	carlosmaria.alcover@urjc.es
Departamento	Psicología
Campus de impartición	Alcorcón, Madrid - Vicálvaro
Categoría	Catedrático/a de Universidad
Titulación académica	Doctor
Responsable de asignatura	Si
Horario de tutorías	Para consultar las tutorias póngase en contacto con el/la profesor/a a través de correo electrónico
Nº de Quinquenios	7
Nº de Sexenios	4
Nº de Sexenios de transferencia	1
Nº de evaluaciones positivas Docentia	5

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 08/11/2026 03:19 | Hash: 96532374f9e9b812a6c98ecc36fece2a.