

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
	Dirección de Recursos Humanos 1	3º	2º	6	Obligatoria
<b>PROFESOR(ES)</b>			<b>DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ana María Bojica Bojica</li> <li>Fernando Matías Reche</li> <li>Blanca Mendiguchía Olalla</li> <li>Mª Eugenia Senise Barrio</li> </ul>			Campus de la Cartuja, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Ana María Bojica abojica@ugr.es; 958 249595; despacho D09 Fernando Matías fmatias@ugr.es; 958 242879; despacho A217 Blanca Mendiguchía bmendi@ugr.es; 958 24 28 80; despacho A225 Mª Eugenia Senise msenise@ugr.es; 958 241304; despacho A215		
			<b>HORARIO DE TUTORÍAS</b>		
			Consultar en la página web del Departamento de Organización de Empresas. <a href="http://organizacionempresas.ugr.es/">http://organizacionempresas.ugr.es/</a>		
<b>GRADO EN EL QUE SE IMPARTE</b>			<b>OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR</b>		
Grado en Dirección y Administración de Empresas					
<b>PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)</b>					
Conocimientos de organización de empresas					
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)</b>					
Con la asignatura se pretende que el alumno adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar la función de recursos humanos en una empresa.					
<b>COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimientos de Dirección de recursos humanos y liderazgo.</li> </ul>					



- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de la materia y las técnicas adecuadas.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- 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.
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
- Aplicar los conocimientos a la práctica.

#### **OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)**

Como objetivos específicos se pretende que los alumnos:

- Comprendan la importancia de la función de Recursos Humanos dentro de las organizaciones, su evolución en el tiempo y el cambio acontecido de una dirección de personal a una dirección de recursos humanos teniendo en cuenta un enfoque estratégico.
- Conozcan cómo se estructura el departamento de recursos humanos y cuál es el rol de su responsable, así como los objetivos que persigue y las funciones que desempeña dentro de la dirección de los recursos humanos.
- Comprendan cómo se desarrolla el proceso de diseño y análisis de puestos de trabajo y sus importantes utilidades para la dirección de recursos humanos.
- Entiendan la importancia de la planificación de recursos humanos y la necesidad de que exista una correcta relación entre ésta y la planificación empresarial.
- Comprendan el proceso de contratación de recursos humanos haciendo hincapié en cada una de sus fases: reclutamiento, selección e incorporación.
- Entiendan la necesidad de realizar una formación y desarrollo de los recursos humanos planificada.
- Sepan los componentes de la retribución de recursos humanos y su función principal.

#### **TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA**

**TEMA 1.** La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos

- 1.1. Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos
- 1.2. Objetivos de la gestión de los recursos humanos
- 1.3. La creciente importancia de la gestión de recursos humanos
- 1.4. La dirección estratégica de recursos humanos

**TEMA 2.** Procesos básicos de gestión de los recursos humanos: Análisis de puestos de trabajo



- 2.1. El análisis de puestos de trabajo
- 2.2. Descripción y especificación del puesto de trabajo
- 2.3. Métodos y técnicas de evaluación del puesto de trabajo

**TEMA 3. Procesos básicos de gestión de los recursos humanos: Planificación de recursos humanos**

- 3.1. La planificación de recursos humanos
- 3.2. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos
- 3.3. Factores que influyen en la planificación de los recursos humanos
- 3.4. Tendencias en la planificación de recursos humanos

**TEMA 4. Procesos de afectación de recursos humanos: Reclutamiento**

- 4.1. Introducción al reclutamiento
- 4.2. Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de trabajo
- 4.3. Métodos para incrementar el reclutamiento de personal altamente cualificado
- 4.4. La retención de los empleados: El análisis de la rotación
- 4.5. Tendencias en el reclutamiento

**TEMA 5. Procesos de afectación de recursos humanos: Selección y orientación**

- 5.1. Introducción a la selección y orientación
- 5.2. Información para la selección y orientación
- 5.3. La selección como decisión
- 5.4. Cuestiones a considerar en la elección de los instrumentos de selección
- 5.5. Instrumentos de selección
- 5.6. Orientación

**TEMA 6. La formación y el desarrollo de competencias de los recursos humanos**

- 6.1. Formación y desarrollo
- 6.2. Determinación de las necesidades de formación
- 6.3. Implantación de los programas de formación y desarrollo
- 6.4. Programas de formación: Métodos, medios y evaluación
- 6.5. La carrera profesional y su gestión

**TEMA 7. La evaluación del rendimiento**

- 7.1. Evaluación del rendimiento
- 7.2. Métodos y enfoques de evaluación del rendimiento
- 7.3. Conflictos inherentes a la evaluación del rendimiento
- 7.4. Análisis de los problemas de rendimiento
- 7.5. Tendencias en la evaluación y en la mejora del rendimiento

**TEMA 8. El sistema de compensaciones**

- 8.1. Las compensaciones en las organizaciones
- 8.2. Principios básicos para el diseño de un sistema de retribución
- 8.3. Principales factores determinantes de la consistencia interna
- 8.4. La retribución variable o retribución basada en el rendimiento
- 8.5. Planes de incentivos. Planes de retribución por méritos



## 8.6. Retribuciones indirectas

### BIBLIOGRAFÍA

- BONACHE, J. y CABRERA, A. (2009): Dirección de personas, Prentice Hall, Madrid, 3ª edición.
- BYARS, L.L. y RUE, L.W. (1996): Gestión de recursos humanos, Irwin, Madrid.
- CHIAVENATO, I. (1992): Administración de Recursos Humanos, McGraw-Hill, Méjico.
- COGOLLUDO, M. (1997): Optimización de los Recursos Humanos, Editorial CISS, Valencia.
- DE LA CALLE, M.C. y ORTIZ, M. (2014): Fundamentos de Recursos Humanos, Pearson, Madrid, 2ª edición.
- DELGADO, M.I., GÓMEZ, L., ROMERO A.M. y VÁZQUEZ, E. (2006): Gestión de recursos humanos, Pearson, Madrid.
- DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON, S. y SCHULER, R. (2007): La gestión de los recursos humanos, Ed: McGraw-Hill, Madrid, 3ª edición.
- FERNÁNDEZ, E. y JUNQUERA, B. (2013): Iniciación a los recursos humanos, Septem ed., Oviedo.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2008): Gestión de recursos humanos, Pearson Educación, Madrid, 5ª edición.
- LEAL, A; ALFARO, A.; RODRÍGUEZ, L. y ROMÁN, M. (1999): El factor humano en las relaciones laborales, Pirámide, Madrid.
- MILKOVICH, G. Y BOUDREAU, J. (1994): Dirección y Administración de Recursos Humanos, Sexta Edición, Addison-Wesley Iberoamericana, Méjico.
- SÁNCHEZ-RUNDE, C.J. (1997): Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Editorial Folio, Barcelona.
- VALLE, R. (Coord) (2003) La gestión estratégica de los recursos humanos, Prentice-Hall, Madrid.
- WERTHER, W. y DAVIS J. (1993): Administración de Personal y Recursos Humanos, Tercera Edición, McGraw-Hill, Méjico.

### METODOLOGÍA DOCENTE

La asignatura se estructura en dos partes fuertemente entroncadas:

- Una parte teórica donde se expondrán los conocimientos precisos para la comprensión de cada uno de los apartados anteriores.
- Una parte práctica, que se desarrollará de forma paralela a la anterior, donde se pondrá de manifiesto la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo teórico de los temas. El estudiante debe aprender a tomar decisiones relativas a la dirección de recursos humanos a fin de convertirse en un buen directivo, capaz de analizar y resolver de forma adecuada los problemas que se le presenten en este ámbito.

Cada semana se imparten tres horas de clase, dos de teoría y una de práctica. Para el desarrollo de la parte práctica de la asignatura, el grupo se subdividirá en dos grupos de práctica.

Para la comprensión y asimilación de los conocimientos pretendidos, el alumno dispondrá de los siguientes



medios:

- Explicaciones en clase por parte del/de la profesor/a.
- Tutorías en las horas y días establecidos por el/la profesor/a correspondiente. Las tutorías se adecuarán a los días y horario publicado en el despacho del profesor/a. Debe entenderse que dicho horario es el relativo al periodo lectivo, una vez concluido éste, se podrá publicar un nuevo horario que se mantendrá hasta la realización de la prueba de evaluación.

#### **EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)**

Con objeto de evaluar la adquisición de los conocimientos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Dependiendo del momento, se podrán utilizar las siguientes técnicas de evaluación:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

La nueva normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada aprobada por consejo de gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013, establece que:

1. La evaluación será preferentemente continua, entendiéndose por tal la evaluación diversificada que se establezca en las Guías Docentes de las asignaturas. No obstante, las Guías Docentes contemplarán la realización de una evaluación única final a la que podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua.

2. Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

Transcurridos diez días sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa y por escrito del Director del Departamento, se entenderá que ésta ha sido desestimada. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quién podrá delegar en el Decano o Director del Centro, agotando la vía administrativa.

En este enlace se pueden consultar las instrucciones completas y el formulario de solicitud de la evaluación única final:

[http://organizacionempresas.ugr.es/pages/docencia/evaluacion\\_unica](http://organizacionempresas.ugr.es/pages/docencia/evaluacion_unica)



#### A. CONCRECIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA

La calificación global corresponderá a la puntuación ponderada de los diferentes aspectos y actividades que integran el sistema de evaluación. En concreto, la distribución de la calificación será la siguiente:

- Examen Final (70% del peso total de la evaluación). Consistirá en la resolución de un caso práctico. En el contexto de dicho caso práctico se plantearán preguntas tipo test o cortas teóricas o de razonamiento. Para tener aprobada esta parte, el alumno deberá obtener 5 puntos sobre 10. La puntuación obtenida en el examen será ponderada por el 70%, pudiendo el alumno obtener un máximo de 7 puntos.
- Evaluación continua (30% del peso total de la evaluación). El alumno podrá obtener un máximo de 3 puntos por esta parte, mediante la realización de distintas actividades tales como participación en clase, entrega de trabajos, presentaciones, exámenes, lecturas razonadas, etc. Si se hiciesen exámenes dentro de esta parte de la evaluación, no podrán ser recuperados, considerándose los mismos como una nota más dentro de todas las actividades propuestas.

La calificación final del alumno será el resultante de sumar la calificación obtenida en el examen final más la calificación de la parte práctica. La asignatura se superará siempre que esta suma final sea igual o superior a 5.

#### B. CONCRECIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN ÚNICA (para aquellos alumnos que lo han solicitado en tiempo y forma y cuya petición haya sido resuelta favorablemente por el órgano competente).

Consistirá en un único examen final (evaluación sobre 10) correspondiente a la resolución de un caso práctico. En el contexto de dicho caso práctico se plantearán preguntas tipo test o cortas teóricas o de razonamiento. Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 para superar la asignatura.

C. CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DE SEPTIEMBRE, se realizará un único examen final (evaluación sobre 10) correspondiente a la resolución de un caso práctico. En el contexto de dicho caso práctico se plantearán preguntas tipo test o cortas teóricas o de razonamiento. Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 para superar la asignatura.

