

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS I 2016-2017**

Aprobada en Consejo de Departamento: 9 de Enero de 2017

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Nombre del módulo	Dirección de Recursos Humanos I	3º	2º	6	Obligatoria
<b>PROFESOR(ES)</b>			<b>DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS</b> (Dirección, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ M<sup>º</sup> Dolores Vidal Salazar (Grupo A y B)</li> <li>▪ Javier Aguilera Caracuel (Grupo C y D)</li> </ul>			Dpto. de Organización de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profesora Vidal: despacho B216, tel. 958 24 10 00 – ext. 20171 Email: <a href="mailto:lvidal@ugr.es">lvidal@ugr.es</a></li> <li>▪ Profesor Aguilera: despacho B214 tel. 958 24 97 90 Email: <a href="mailto:javieraguilera@ugr.es">javieraguilera@ugr.es</a></li> </ul>		
			<b>HORARIO DE TUTORÍAS</b>		
			<a href="http://goo.gl/H6W8wk">http://goo.gl/H6W8wk</a>		
<b>GRADO EN EL QUE SE IMPARTE</b>			<b>OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR</b>		
Grado en Administración y Dirección de Empresas					
<b>PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES</b> (si procede)					
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 correctamente la función de recursos humanos en una empresa.					

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:25:30 Página: 1 / 6



tu8SsgEJcxsqBt5C2w1BpH5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

#### COMPETENCIAS BASICAS Y GENERALES

- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Toma de decisiones.
- Ser capaz de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.
- Aprendizaje autónomo.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Liderazgo.
- Conocer y comprender la responsabilidad social derivada de las actuaciones empresariales
- 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
- 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
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- A través del conocimiento y aplicación de los conceptos aprendidos en el grado, ser capaz de identificar y anticipar problemas empresariales relevantes en relación con la asignación de recursos en general.
- Aprender a comunicarse con fluidez en un entorno y a trabajar en equipo, tanto en un contexto nacional como en un contexto internacional.

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas
- 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 dirigir grupos de personas
- Ser capaz de distinguir la importancia de la calidad y la excelencia en el sector turístico, y conocer la forma de gestionar tanto a personas como a equipos para alcanzarla.

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:25:30 Página: 2 / 6



tu8SsgEJcxsqBt5C2w1BpH5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

## TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

### TEMA 1. Introducción a la gestión de los recursos humanos

- 1.1. Los recursos humanos en la empresa
- 1.2. La gestión de los recursos humanos
- 1.3. Nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos

### TEMA 2. Análisis y diseño del puesto de trabajo

- 2.1. Concepto de análisis del puesto de trabajo
- 2.2. Proceso de realización del análisis de puestos
- 2.3. Descripción y especificación del puesto de trabajo
- 2.4. Diseño y rediseño de puestos
- 2.5. Nuevas tendencias en el análisis de puestos de trabajo

### TEMA 3. La planificación de los recursos humanos

- 3.1. La planificación de los recursos humanos
- 3.2. El proceso de planificación de los recursos humanos
- 3.3. El sistema de información de los recursos humanos

### TEMA 4. Reclutamiento

- 4.1. Concepto y proceso de reclutamiento
- 4.2. Fuentes y métodos de reclutamiento
- 4.3. Nuevas tendencias en reclutamiento

### TEMA 5. Selección y socialización

- 5.1. Concepto y proceso de selección
- 5.2. Herramientas e instrumentos para la selección
- 5.3. Nuevas tendencias en selección
- 5.4. La socialización

### TEMA 6. Formación de los recursos humanos

- 6.1. La formación y el desarrollo de los recursos humanos
- 6.2. Los programas de formación
- 6.3. Nuevas tendencias en formación

### TEMA 7. La gestión de la carrera profesional

- 7.1. Concepto de carrera profesional
- 7.2. La gestión de la carrera profesional
- 7.3. Nuevas tendencias en la gestión de la carrera profesional

### TEMA 8. Los procesos sustractivos

- 8.1. Los procesos sustractivos
- 8.2. La supresión laboral. La excedencia.
- 8.3. La ruptura laboral
- 8.4. La recolocación. El *outplacement*

### TEMA 9. Evaluación y gestión del rendimiento

- 9.1. La evaluación del rendimiento
- 9.2. El proceso de evaluación del rendimiento
- 9.3. La gestión y la mejora del rendimiento

### TEMA 10. La retribución en la empresa

- 10.1. La retribución en la empresa
- 10.2. La gestión de la retribución
- 10.3. Nuevas tendencias en la gestión de la retribución



Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ    Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:25:30    Página: 3 / 6



tu8SsgEJcxsqBt5C2w1BpH5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

## BIBLIOGRAFÍA

### Fundamental:

- DE LA CALLE, M.C. y ORTIZ, M. (2014): Fundamentos de Recursos Humanos, Pearson, Madrid, 2ª ed.

### Complementaria:

- BONACHE, J. y CABRERA, A. (2009): Dirección de personas, Prentice Hall, Madrid, 3ª edición.
- DELGADO, M.I., GÓMEZ, L., ROMERO A.M. y VÁZQUEZ, E. (2006): Gestión de recursos humanos, Pearson, Madrid.
- DOLAN, S., VALLE, R. y LÓPEZ, A. (2014): La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el S. XXI, McGraw-Hill, Madrid.
- 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.
- 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. (2014): Administración de Recursos Humanos, 7ª Edición, McGraw-Hill, Méjico.

## METODOLOGÍA DOCENTE

La asignatura se estructura en dos partes fuertemente entroncadas:

1. Una parte teórica donde se expondrán los conocimientos precisos para la comprensión de cada uno de los apartados anteriores.
2. Una parte práctica, desarrollada 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 y ser capaz de analizar y resolver de forma adecuada los problemas que se le presenten en este ámbito.

Para la comprensión 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.

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ    Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:25:30    Página: 4 / 6



tu8SsgEJcxsqBt5C2w1BpH5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

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

La normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada 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, programas de movilidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua.
2. La **evaluación única final**, entendiéndose por tal la que se realiza en un solo acto académico, podrá incluir cuantas pruebas sean necesarias para acreditar que el estudiante ha adquirido la totalidad de las competencias descritas en la Guía Docente de la asignatura. Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, al Director del Departamento o al Coordinador del Máster, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. El Director del Departamento o el Coordinador del Máster al que se dirigió la solicitud, oído el profesorado responsable de la asignatura, resolverá la solicitud en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa por escrito, se entenderá estimada la solicitud. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, quien podrá delegar en el Decano o Director del Centro o en el Director de la Escuela Internacional de Posgrado, según corresponda, agotando la vía administrativa. No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad, representación o cualquier otra circunstancia análoga), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo.

En este enlace se pueden consultar las instrucciones completas y el formulario de solicitud de la evaluación única final: <https://sede.ugr.es/sede/catalogo-de-procedimientos/solicitud-evaluacion-unica-final.html>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ    Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:25:30    Página: 5 / 6



tu8SsgEJcxsqBt5C2w1BpH5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.

#### 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 20 declaraciones del tipo verdadero-falso en el que el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas. 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 orales, 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) que comprenderá 20 declaraciones del tipo verdadero-falso en el que el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas. 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) que comprenderá 20 declaraciones del tipo verdadero-falso en el que el alumno deberá indicar si las declaraciones son verdaderas o falsas, justificando su respuesta en las declaraciones que crea que son falsas. Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 para superar la asignatura.

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ    Director de Departamento

Sello de tiempo: 09/01/2017 15:25:30    Página: 6 / 6



tu8SsgEJcxsqBt5C2w1BpH5CKCJ3NmbA

La integridad de este documento se puede verificar en la dirección <https://sede.ugr.es/verifirma/pfinicio.jsp> introduciendo el código de verificación que aparece debajo del código de barras.