

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS 1

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Nombre del módulo	Dirección de Recursos Humanos 1	3º	2º	6	Obligatoria
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
- Blanca Mendiguchía Olalla - Mª Dolores Vidal Salazar - Fernando Matias Reche			Dpto. de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y empresariales. Despachos A225, A215 y A217 Tel: 958 24 28 80, 958 241304 y 958 24 28 79 Correos electrónicos: bmendi@ugr.es lvidal@ugr.es fmatias@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			Consulta en la página web del Departamento de Organización de Empresas.		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Dirección y Administración de Empresas					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
Conocimientos de organización de empresas					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
Con la asignatura se pretende que el alumno adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar la función de recursos humanos en una empresa.					
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS					
- Conocimientos de Dirección de recursos humanos y liderazgo. - 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. Formas actuales de gestionar los recursos humanos

- 2.1. Aumento de la productividad y la calidad del trabajo



- 2.2. Perspectivas sobre la gestión de las organizaciones y de los recursos humanos
- 2.3. Programas actuales para mejorar la calidad
- 2.4. Programas actuales para mejorar la productividad

TEMA 3. Procesos básicos de gestión de los RRHH: Análisis de puestos de trabajo

- 3.1. El análisis de puestos de trabajo
- 3.2. Descripción y especificación del puesto de trabajo
- 3.3. Métodos y técnicas de evaluación del puesto de trabajo

TEMA 4. Procesos básicos de gestión de los RRHH: Planificación de recursos humanos

- 4.1. La planificación de recursos humanos
- 4.2. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos
- 4.3. Factores que influyen en la planificación de los recursos humanos
- 4.4. Tendencias en la planificación de recursos humanos
- 4.5. Prácticas de planificación de recursos humanos

TEMA 5. Procesos de afectación de RRHH: Reclutamiento

- 5.1. Introducción al reclutamiento
- 5.2. Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de trabajo
- 5.3. Métodos para incrementar el reclutamiento de personal altamente cualificado
- 5.4. La retención de los empleados: El análisis de la rotación
- 5.5. Tendencias en el reclutamiento

TEMA 6. Procesos de afectación de RRHH: Selección y orientación

- 6.1. Introducción a la selección y orientación
- 6.2. Información para la selección y orientación
- 6.3. La selección como decisión
- 6.4. Cuestiones a considerar en la elección de los instrumentos de selección
- 6.5. Instrumentos de selección
- 6.6. Orientación

TEMA 7. La formación y el desarrollo de competencias de los recursos humanos

- 7.1. Formación y desarrollo
- 7.2. Determinación de las necesidades de formación
- 7.3. Implantación de los programas de formación y desarrollo
- 7.4. Programas de formación: Métodos, medios y evaluación
- 7.5. La carrera profesional y su gestión

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

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON, S. y SCHULER, R. (2007): La gestión de los recursos humanos, Ed: McGraw-Hill, Madrid, 3ª edición.

BIBLIOGRAFÍA ESPECIFICA:

- ARAGÓN, A. y SÁNCHEZ, G. (1998): Análisis Contingente de la Gestión de Recursos Humanos en las PYMES: Un Estudio Empírico, Documento de trabajo, Universidad de Murcia, Murcia.
- BARRANCO, F.J.(1993): Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación, Pirámide, Madrid.
- 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.
- 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.
- MINTZBERG, H. (1995): La estructuración de las organizaciones, Ariel Economía, Barcelona.
- RILEY, M. (1997): Human Resource Management in the Hospitality and Tourism Industry, Butterworth-Heinemann, Oxford.
- 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 concibe estructurada 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 en cada uno de los grupos



formados de la división total del grupo en dos grupos de práctica para el desarrollo de la parte práctica de la asignatura.

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

- Explicaciones en clase por parte del profesor/a.
- Tutorías en las horas y días establecidos por el 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.
- El manual básico para el seguimiento y estudio de la asignatura es DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON, S. y SCHULER, R. (2007): La gestión de los recursos humanos, Ed: McGraw-Hill, Madrid, 3ª edición. No obstante, en clase se podrá indicar al alumno bibliografía adicional para algún tema o aspecto del mismo.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Primer cuatrimestre	Temas del temario	Actividades presenciales (NOTA: Modificar según la metodología docente propuesta para la asignatura)						Actividades no presenciales (NOTA: Modificar según la metodología docente propuesta para la asignatura)			
		Sesiones teóricas (horas)	Sesiones prácticas (horas)	Exposiciones y seminarios (horas)	Tutorías colectivas (horas)	Exámenes (horas)	Etc.	Tutorías individuales (horas)	Estudio y trabajo individual del alumno (horas)	Trabajo en grupo (horas)	Etc.
Semana 1	1	2	1					4	4		
Semana 2	2	2	1					4	4		
Semana 3	2	2	1					4	4		
Semana 4	3	2	1					4	4		
Semana 5	3	2	1					4	4		
Semana 6	4	2	1					4	4		
Semana 7	4	2	1					4	4	2	
Semana 8	5	2	1					4	4	2	
Semana 9	5	2	1					4	4	2	



Semana 10	6	2	1					4	4	2	
Semana 11	6	2	1					4	4	2	
Semana 12	7	2	1					4	4	2	
Semana 13	8	2	1					4	4	2	
Semana 14	8	2	1					4	4	2	
Semana 15	8	2	1					4	4	2	
Semana 16				4		4		4	4	2	
Total horas		30	15	4		4		64	64	20	

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

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos 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 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 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.
- Actividades prácticas (30% del peso total de la evaluación). El alumno podrá obtener un máximo de 3 puntos por esta parte, eligiendo una de las siguientes dos alternativas de evaluación:
 - a.- Un proceso de evaluación continua, consistente en exámenes a lo largo del cuatrimestre de los casos realizados en clase, así como la participación/exposición de los mismos.
 - b.- Examen final de prácticas realizado en la convocatoria oficial de examen.

La calificación final del alumno será el resultante de sumar la calificación obtenida en el examen final (siempre que haya sido aprobado: 5 sobre 10) más la calificación de la parte práctica (siempre que haya sido aprobada: 5 sobre 10).





ugr

Universidad
de Granada