

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS 1

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
	Dirección de Recursos Humanos 1	3º	2º	6	Obligatoria
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
- Grupo A y B: Fernando Matías Reche - Grupo C: Fernando Matías Reche y Blanca Mendiguchía Olalla - Grupo D: Blanca Mendiguchía Olalla Coordinadora: Blanca Mendiguchía Olalla			Campus de la Cartuja, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Fernando Matías Reche fmatias@ugr.es; 958 244268; despacho A217 Blanca Mendiguchía Olalla bmendi@ugr.es; 958 24 28 80; despacho B211		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			http://goo.gl/yCksLD		
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					
<u>GENERALES</u> CG2 - Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas aplicables al ámbito de estudio					



CG6 - Capacidad de análisis y síntesis

CG7 - Capacidad para tomar decisiones

CG19 - Comunicación oral y escrita en castellano

CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

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

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

TRANSVERSALES

CT1 - Gestionar y administrar una empresa u organización entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades. Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.

CT3 - Ser capaz de planificar y controlar la gestión global o de las diversas áreas funcionales de la empresa.

ESPECÍFICAS

CE1 - Conocer y comprender la realidad económica, identificar el papel que desempeñan las empresas dentro de la economía, conocer las distintas formas que pueden adoptar las empresas.

CE2 - Entender las perspectivas más relevantes en el estudio de las organizaciones

CE9 - Conocer y aplicar los conceptos teóricos y/o las técnicas instrumentales y herramientas para la resolución de problemas económicos y situaciones reales

CE20 - Conocer y desempeñar las funciones que conforman el proceso de administración: planificación, dirección, organización y control

CE22 - Elaborar un diagnóstico de la situación y resultados del mundo empresarial, identificar y diagnosticar problemas, modelarlos y ofrecer soluciones de forma razonada

CE23 - Gestionar y administrar una empresa, así como otras organizaciones públicas y privadas y ser capaz de diseñar la estructura organizativa

CE24 - Entender y aplicar las principales líneas de pensamiento estratégico actual, el papel de la competencia y la búsqueda de la ventaja competitiva; entender las raíces del éxito y el fracaso empresarial, conociendo a fondo los conceptos y herramientas para la formulación y desarrollo de una estrategia

CE36 - Ser capaz de fijar objetivos, políticas, planificar y gestionar los recursos humanos.

CE38 - Conocer la vinculación interdepartamental entre las prácticas de recursos humanos para determinar las diferencias en eficiencia y eficacia de los diferentes vínculos y responsabilidades dentro de la empresa.

CE36 - Ser capaz de fijar objetivos, políticas, planificar y gestionar los recursos humanos.

CE38 - Conocer la vinculación interdepartamental entre las prácticas de recursos humanos para determinar las diferencias en eficiencia y eficacia de los diferentes vínculos y responsabilidades dentro de la empresa.

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. 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

BIBLIOGRAFÍA

Fundamental:

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

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:

- Una parte teórica donde se expondrán los conocimientos precisos para la comprensión de cada uno de los temas.
- 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.)

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, entendiendo 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

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.

