

| MÓDULO | MATERIA | CURSO | SEMESTRE | CRÉDITOS | TIPO |
|--|----------------------------------|-------|--|----------|----------|
| Gestión Internacional de los Recursos Humanos | Dirección de Recursos Humanos II | 4º | 2º | 6 | Optativa |
| PROFESORES⁽¹⁾ | | | DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.) | | |
| <ul style="list-style-type: none"> María Eugenia Senise Barrio (Coodinadora) | | | Dpto. Organización de Empresas II, 2ª planta, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Despacho nº A-219. Correo electrónico: msenise@ugr.es Teléfono 958-241304 | | |
| | | | HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS⁽¹⁾ | | |
| | | | http://oe2.ugr.es/ | | |
| GRADO EN EL QUE SE IMPARTE | | | OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR | | |
| Grado en Administración y Dirección de Empresas | | | | | |
| PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede) | | | | | |
| Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas a este ámbito, específicamente es necesario haber cursado previamente Dirección Estratégica de la Empresa. Tener conocimientos adecuados sobre: <ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos humanos Administración de empresas | | | | | |
| BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO) | | | | | |

¹ Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/>!)

- Contextualización de la función de recursos humanos.
- Cambios en el entorno y en la función de recursos humanos.
- Dirección estratégica de los recursos humanos.
- Análisis del entorno e interno desde la perspectiva de los recursos humanos.
- Formulación e implantación de los objetivos y estrategias de los recursos humanos.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS GENERALES

- CG1. Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
 CG2. Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas aplicables al ámbito de estudio.
 CG4. Capacidad de trabajo en equipo.
 CG6. Capacidad de análisis y síntesis.
 CG7. Capacidad para tomar decisiones.
 CG8. Capacidad para la resolución de problemas en el ámbito económico empresarial.
 CG14. Poder transmitir información, ideas y soluciones sobre problemas planteados.
 CG15. Capacidad para asumir un compromiso ético en el trabajo.
 CG19. Comunicación oral y escrita en castellano.
 CG20. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
 CG24. Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Ser capaz de fijar objetivos, políticas, planificar y gestionar los recursos humanos.
- Entender las diferentes políticas económicas aplicables a los diversos problemas del mundo real.
- Entender lo que son los planes estratégicos en el ámbito de estudio, diseñarlos e implementarlos.
- Ser capaz de analizar y dirigir los procesos de cambio en las organizaciones y desarrollar nuevas soluciones de aplicabilidad.
- 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.
- Ser capaz de diseñar un ajuste entre la estructura y la estrategia de la empresa y de los recursos humanos que permita desarrollar eficaz y eficientemente el proceso de dirección del personal de la empresa.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Comprender la importancia de la dirección de los individuos y los grupos en las empresas.
- Comprender las claves más importantes de los procesos de comunicación interna y su utilidad para la dirección.
- Comprender el concepto de estrategia y su repercusión en la dirección de recursos humanos.
- Conocer las principales decisiones estratégicas ligadas al crecimiento y a la obtención de ventajas competitivas sostenibles.
- Comprender la importancia de los recursos humanos en la empresa y su carácter estratégico.
- Conocer las últimas tendencias en el papel jugado por las personas en la economía.
- Entender cómo afectan los cambios del entorno a la función de recursos humanos.
- Conocer con todo detalle las distintas fases de la dirección estratégica de recursos humanos.
- Iniciar al alumno en el desarrollo de la auditoría de personas.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA



TEMARIO TEÓRICO:

Tema 1. TEMA 1.- LA FUNCIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1.- Función de recursos humanos y dirección de recursos humanos
- 1.2.- Principales contenidos de la función de recursos humanos

TEMA 2.- CAMBIOS EN EL ENTORNO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1.- Cambios económicos
- 2.2.- Cambios sociales
- 2.3.- Cambios tecnológicos
- 2.4.- Cambios políticos-legales
- 2.5.- Cambios organizativos

TEMA 3.- CAMBIOS Y TENDENCIAS EN LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 3.1.- Evolución del valor atribuido a los trabajadores
- 3.2.- Evolución de los contenidos atribuidos a la función de recursos humanos
- 3.3.- Evolución del órgano encargado de la función de recursos humanos
- 3.4.- Evolución de la profesión y del rol del directivo de recursos humanos
- 3.5.- Descentralización de la función de recursos humanos
- 3.6.- Internacionalización de la función de recursos humanos

TEMA 4.- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

- 4.1.- Conceptualización
- 4.2.- Caracterización de la dirección de recursos humanos como actividad estratégica
- 4.3.- La relación existente entre la estrategia empresarial y la estrategia de recursos humanos
- 4.4.- El modelo de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall
- 4.5.- El modelo de MacMillan y Schuler
- 4.6.- El proceso de Dirección Estratégica de Recursos Humanos
- 4.7.- Barreras a la Dirección Estratégica de Recursos Humanos

TEMA 5.- EL ANÁLISIS DEL ENTORNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 5.1.- Repercusiones del análisis del entorno sobre la dirección estratégica de recursos humanos
- 5.2.- Análisis de los sectores constitutivos del entorno desde la perspectiva de la dirección estratégica de recursos humanos
- 5.3.- Obtención de información sobre el entorno

TEMA 6.- EL ANÁLISIS INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 6.1.- Introducción
- 6.2.- Análisis interno de los recursos humanos
 - 6.2.1.- Factores del contexto internos
 - 6.2.2.- Análisis de los recursos humanos



TEMA 7.- LA FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y LAS ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS

7.1.- Introducción

7.2.- La formulación de los objetivos estratégicos de recursos humanos

7.3.- La formulación de la estrategia de recursos humanos

7.3.1.- Modelos de formulación estratégica de recursos humanos

7.3.2.- Opciones estratégicas de recursos humanos

7.4.- Evaluación y selección de opciones estratégicas de recursos humanos

7.5.- Implantación de la estrategia de recursos humanos

TEMARIO PRÁCTICO:

Coincide con temario teórico.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- ALBIZU, E. y LANDETA, J. (2011): *Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica* (2ª ed.), Pirámide, Madrid.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- ARAGÓN, A. y VALLE, R. (Coord.) (2006): *La gestión estratégica de los recursos humanos* (2ª ed.), Pearson Prentice Hall, Madrid.
- BESSEYRE DES HORTS, C.H. (1989): *Gestión estratégica de los recursos humanos*, Ed. Deusto, Bilbao.
- DAS GUPTA, A. (2020). *Strategic Human Resource Management*. Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/9780429327728>
- GARCÍA, N., MARTÍN, F. y SÁNCHEZ, G. (2017): *Dirección estratégica de recursos humanos: fundamentos y perspectivas teóricas*, Pirámide, Madrid.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2016): *Gestión de recursos humanos* (8ª ed.), Pearson Educación, Madrid. <https://elibro.net/es/lc/ugr/titulos/57154>
- HATUM, A. O. (2009). *Alineando la organización: estrategia y prácticas de recursos humanos para managers*. Ediciones Granica, Buenos Aires. <https://elibro.net/es/lc/ugr/titulos/66784>
- LÓPEZ, Á. VALLE, R. y PASAMAR, S. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/ugr/116893?page=25>
- STOREY, J. (Ed.), WRIGHT, P. M. (Ed.), ULRICH, D. O. (Ed.). (2009). *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, Routledge, Londres. <https://doi.org/10.4324/9780203889015>

ENLACES RECOMENDADOS

<http://www.aedipe.es>

<http://www.fundipe.es>

<http://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx>

<http://www.observatoriorh.com/>

METODOLOGÍA DOCENTE

Se desarrollarán las siguientes actividades formativas desde una metodología participativa y aplicada que se centra en el trabajo del estudiante. **Las clases teóricas, las clases prácticas, las tutorías, el estudio y trabajo autónomo y el grupal son las maneras de organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje de esta materia.**



1. Lección magistral (Clases teóricas-expositivas). Descripción: Presentación en el aula de los conceptos fundamentales y desarrollo de los contenidos propuestos.

Propósito: Transmitir los contenidos de la materia motivando al alumnado a la reflexión y a la mentalidad crítica, facilitándole el descubrimiento de las relaciones entre diversos conceptos.

2. Actividades prácticas (Clases prácticas). Descripción: Actividades a través de las cuales se pretende mostrar al alumnado cómo debe actuar a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Propósito: Desarrollo en el alumnado de las habilidades instrumentales de la materia.

3. Actividades individuales (Estudio y trabajo autónomo). Descripción: 1) Actividades (guiadas y no guiadas) propuestas por el profesor para profundizar en aspectos concretos de la materia para que el estudiante avance en la adquisición de conocimientos y procedimientos de la materia, 2) Estudio individualizado de los contenidos de la materia 3) Actividades evaluativas (informes, exámenes, ...)

Propósito: Favorecer en el estudiante la capacidad para autorregular su aprendizaje, planificándolo, evaluándolo y adecuándolo a sus especiales condiciones e intereses.

4. Actividades grupales (Estudio y trabajo en grupo) Descripción: Actividades (guiadas y no guiadas) propuestas por el profesor para profundizar en grupo en aspectos concretos de la materia.

Propósito: Favorecer en los estudiantes la generación e intercambio de ideas, la identificación y análisis de diferentes puntos de vista sobre una temática, la transferencia de conocimiento y su valoración crítica.

5. Tutorías académicas. Descripción: manera de organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje que se basa en la interacción entre el estudiante y el profesor.

Propósito: 1) Orientar el trabajo autónomo y grupal del alumnado, 2) profundizar en distintos aspectos de la materia y 3) orientar la formación académica-integral del estudiante.

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 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, de acuerdo con la Normativa de Evaluación y Calificación de los estudiantes (art. 8)

2. 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 (<https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>), al Director del Departamento, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. El Director del Departamento 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 del Centro, 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.

A. SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN (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 (55% del peso total de la evaluación). Podrá consistir tanto 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) como en la resolución de un examen con dos partes, de teoría y práctica. **Para promediar la calificación del examen con el resto de componentes de la evaluación, el alumno deberá obtener como mínimo 4 puntos sobre 10.** Dicha calificación será ponderada por el 55% pudiendo el alumno obtener un máximo de 5,5 puntos. El alumno que no se presente a este examen final tendrá la calificación de “No presentado”.
- Actividades prácticas (45% del peso total de la evaluación). El alumno podrá obtener un máximo de 4,5 puntos por esta parte al evaluar el profesorado su desempeño en las distintas actividades propuestas: casos o supuestos prácticos, pruebas objetivas, informes, exposiciones de trabajos orales y participación activa. Dichas actividades podrán tener carácter individual y/o grupal.

La calificación final del alumno será la obtenida de la suma de las partes descritas anteriormente.

B. CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: se realizará un único examen final (evaluación sobre 10) con las mismas características establecidas en el apartado A (Examen Final). Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 para superar la asignatura.

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA “NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA”

- Para aquellos alumnos que lo han solicitado en tiempo y forma la evaluación única final y cuya petición haya sido resuelta favorablemente por el órgano competente, la prueba consistirá en un único examen final (evaluación sobre 10) con las mismas características establecidas en el sistema de evaluación continua. Los alumnos deberán alcanzar una nota mínima de 5 para superar la asignatura.
- El alumno que no se presente a este examen final tendrá la calificación de “No presentado”.

ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)



| ATENCIÓN TUTORIAL | |
|--|---|
| HORARIO (Según lo establecido en el POD) | HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial) |
| Según lo dispuesto en esta guía docente | Presencial y/o por medios telemáticos (correo electrónico y/o utilidades de Prado y/o videoconferencia). El alumnado deberá utilizar las cuentas institucionales @correo.ugr.es o/y @go.ugr.es. Cualquier problema con estas cuentas debe plantearse al órgano competente ya que el profesorado no tiene ninguna capacidad de gestión sobre las mismas. |

| MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo las directrices del <i>Plan de adaptación de la enseñanza en el curso académico 2020-2021 a las medidas sanitarias derivadas de la pandemia de la covid-19 de la UGR</i> se procurará la máxima presencialidad posible de las actividades formativas, tanto para las clases (teóricas y prácticas) como para los exámenes finales. • La adecuación espacial y temporal de las actividades formativas a un contexto de NO presencialidad se llevará a cabo en función de los requerimientos que establezca la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en su correspondiente plan de adaptación a las medidas sanitarias derivadas de la pandemia de la covid-19. • En virtud de estas disposiciones, las actividades formativas para el desarrollo de la docencia no presencial se podrán llevar a cabo utilizando los medios telemáticos autorizados por la Universidad de Granada tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos. |

| MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final) |
|---|
|---|

| Convocatoria Ordinaria |
|-------------------------------|
|-------------------------------|

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. |
|--|

| Convocatoria Extraordinaria |
|------------------------------------|
|------------------------------------|

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. |
|--|

| Evaluación Única Final |
|-------------------------------|
|-------------------------------|

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. |
|--|

| |
|--|
| ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL) |
|--|

| ATENCIÓN TUTORIAL | |
|--------------------------|--|
|--------------------------|--|

| | |
|--|---|
| HORARIO (Según lo establecido en el POD) | HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial) |
|--|---|

| | |
|---|--|
| Según lo dispuesto en esta guía docente | Medios telemáticos (correo electrónico y/o utilidades de Prado y/o videoconferencia). El alumnado deberá utilizar las cuentas institucionales @correo.ugr.es o/y |
|---|--|



@go.ugr.es. Cualquier problema con estas cuentas debe plantearse al órgano competente ya que el profesorado no tiene ninguna capacidad de gestión sobre las mismas.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Las actividades formativas para el desarrollo de la docencia no presencial se podrán llevar a cabo utilizando los medios telemáticos autorizados por la Universidad de Granada tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

- Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. Las actividades evaluativas se llevarán a cabo utilizando los medios telemáticos autorizados por la Universidad de Granada tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos. Las actividades evaluativas finales se llevarán a cabo de forma presencial si la situación sanitaria lo permite.

Convocatoria Extraordinaria

- Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. Las actividades evaluativas se llevarán a cabo utilizando los medios telemáticos autorizados por la Universidad de Granada tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos. Las actividades evaluativas finales se llevarán a cabo de forma presencial si la situación sanitaria lo permite.

Evaluación Única Final

- Se procederá según lo establecido en el apartado general de esta guía docente. Las actividades evaluativas se llevarán a cabo utilizando los medios telemáticos autorizados por la Universidad de Granada tanto en escenarios virtuales síncronos como en escenarios virtuales asíncronos. Las actividades evaluativas finales se llevarán a cabo de forma presencial si la situación sanitaria lo permite.

INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

