

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS I	3º	2º	6	Obligatoria
PROFESORES		DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS: (DIRECCIÓN POSTAL, TELÉFONO, E-MAIL, ETC.)			
Rodrigo Martín Rojas.		Departamento de Organización de Empresas, Facultad de Ciencias de la Educación , Economía y Tecnología de Ceuta, Despacho 35. Correo electrónico: rodrigomr@ugr.es .			
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			HORARIO DE TUTORÍAS		
Grado en Administración y Dirección de Empresas			Consultar en la página web del Departamento de Organización de Empresas		
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (SI PROCEDE)					
Tener conocimiento o Haber cursado las asignaturas de: Fundamentos de Administración de Empresas, Dirección y Administración de Empresas, 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: <ul style="list-style-type: none"> • Procesos de dirección de los individuos • El contexto de la dirección y gestión de los recursos humanos • Contratación y desafectación de los recursos humanos • Desarrollo de los empleados • Diseño y gestión de la retribución de los trabajadores • Gobernanza • Tendencias emergentes en la gestión de recursos humanos. 					
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS.					
<ul style="list-style-type: none"> • COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES: <p>CG2 - Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas aplicables al ámbito de estudio</p> <p>CG6 - Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>CG7 - Capacidad para tomar decisiones</p> <p>CG19 - Comunicación oral y escrita en castellano</p> <p>CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica</p> <p>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</p>					



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.

- **COMPETENCIAS 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.

- **COMPETENCIAS 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.

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.



ugr | Universidad
de Granada

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director/a de Departamento

Sello de tiempo: 03/07/2019 21:29:17 Página: 2 / 7



ZGnVQBwB/DRYVuF9cv0ua35CKCJ3NmbA

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.

- 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 RRHH: Diseño 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 RRHH: Análisis y 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 RRHH: 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 RRHH: 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. Procesos de afectación de RRHH: La formación y el desarrollo de competencias de los recursos humanos

- 6.1. Formación y desarrollo



INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director/a de Departamento

Sello de tiempo: 03/07/2019 21:29:17 Página: 3 / 7



ZGnVQBwB/DRYVuF9cv0ua35CKCJ3NmbA

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.

- 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

TEMA7. Procesos de afectación de RRHH: El sistema de compensaciones

- 7.1. Las compensaciones en las organizaciones
- 7.2. Principios básicos para el diseño de un sistema de retribución
- 7.3. Principales factores determinantes de la consistencia interna
- 7.4. La retribución variable o retribución basada en el rendimiento
- 7.5. Planes de incentivos. Planes de retribución por méritos
- 7.6. Retribuciones indirectas.

TEMA 8. Formas actuales de gestionar los recursos humanos: La Evaluación del rendimiento

- 8.1. Evaluación del rendimiento
- 8.2. Métodos y enfoques de evaluación del rendimiento
- 8.3. Conflictos inherentes a la evaluación del rendimiento
- 8.4. Análisis de los problemas de rendimiento
- 8.5. Tendencias en la evaluación y en la mejora del rendimiento.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- BONACHE, J. & CABRERA, A. (DIR.) (2004), Dirección estratégica de personas: Evidencias y perspectivas para el s. XXI, FT Prentice-Hall: Madrid
- DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON, S. y SCHULER, R. (2007): La gestión de los recursos humanos, Ed.3ª, McGraw-Hill: Madrid.

BIBLIOGRAFÍA ESPECIFICA:

- ARAGÓN, A. y SÁNCHEZ, G. (1998): Análisis Contingente de la Gestión de Recursos Humanos en lasPYMES: 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.
- CLAVER, E.; GASCÓ, J.L. & LLOPIS, J. (1996): Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo, 2ª Edición, Cívitas: Madrid..
- COGOLLUDO, M. (1997): Optimización de los Recursos Humanos, Editorial CISS: Valencia.
- DELGADO, M.I., GÓMEZ, L., ROMERO A.M. y VÁZQUEZ, E. (2006): Gestión de recursos humanos, Pearson, 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, 5ª edición, Pearson Educación: Madrid.



Universidad
de Granada

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director/a de Departamento

Sello de tiempo: 03/07/2019 21:29:17 Página: 4 / 7



ZGnVQBwB/DRYVuF9cv0ua35CKCJ3NmbA

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.

- 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.
- SCHULER, R.S. & JACKSON, S. E. (2006): Human Resource Management: International Perspectives, Thomson: USA.
- 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 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.

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

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



INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director/a de Departamento

Sello de tiempo: 03/07/2019 21:29:17 Página: 5 / 7



ZGnVQBwB/DRYVuF9cv0ua35CKCJ3NmbA

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 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. D1125/2003, 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.

En la **Convocatoria Ordinaria de Junio**, la evaluación será **continua** acorde al artículo 6 de la Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada (Aprobada 20 de mayo de 2013). En concreto, la distribución de la calificación será la siguiente:

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

A. CONCRECIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA



ugr | Universidad
de Granada

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR

<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director/a de Departamento

Sello de tiempo: 03/07/2019 21:29:17 Página: 6 / 7



ZGnVQBwB/DRYVuF9cv0ua35CKCJ3NmbA

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.

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 (60% 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 60%, pudiendo el alumno obtener un máximo de 6 puntos.
- Actividades prácticas (40% del peso total de la evaluación). El alumno podrá obtener un máximo de 4 puntos por esta parte.

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. .

OTROS COMENTARIOS.

Actitudes o comportamientos poco adecuados en el aula, se podrán penalizar en el proceso de evaluación.



ugr | Universidad
de Granada

INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
<http://grados.ugr.es>

Firmado por: CARLOS ANTONIO ALBACETE SAEZ Director/a de Departamento

Sello de tiempo: 03/07/2019 21:29:17 Página: 7 / 7



ZGnVQBwB/DRYVuF9cv0ua35CKCJ3NmbA

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.