

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Recursos Humanos	Políticas de Gestión de Recursos Humanos	3º	1º	6	Obligatoria
PROFESORADO			DIRECCIÓN COMPLETA TUTORÍA		
Francisco Díaz Bretones (responsable de asignatura) Clotilde Berzosa Sáez			Dpto. Psicología Social, 2ª planta, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.		
			Correos electrónicos: fdiazb@ugr.es cberzosas@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			Francisco Díaz Bretones Lunes de 12-14 y 18-19 Miércoles de 12-14 y 19-20		
			Clotilde Berzosa Sáez Martes de 18-20 Miércoles de 19-20		
			En caso de cambios de horario de tutoría, se aconseja consultar los horarios en el siguiente enlace: http://psicosocial.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
<p>El objetivo de esta guía docente es facilitar y orientar el estudio del temario correspondiente a la asignatura obligatoria “Política de Gestión de Recursos Humanos” dentro del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparte en la Universidad de Granada. Esta guía pretende ser un documento que, como su nombre indica, tutele al estudiante a través de los distintos temas de estudio y actividades propuestas.</p> <p>La organización, así como las actividades previstas para cada tema, giran en torno al objetivo general de hacer que el proceso de enseñanza-aprendizaje resulte óptimo. El objetivo final, por tanto, será que el estudiante adquiera los conocimientos y capacidades suficientes que le permitan una adecuada visión de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones</p>					



actuales.

Para alcanzar este objetivo de esta guía de orientación a la asignatura, resulta imprescindible un correcto uso didáctico de la misma por parte del estudiante por lo que recomendamos la lectura completa de esta guía **al inicio del curso**, consultando con el profesorado responsable de la asignatura cualquier duda sobre el desarrollo de la misma. Mediante la lectura en su totalidad, el estudiante tendrá una idea general de los contenidos y actividades prácticas a realizar durante el curso, pudiendo organizar y planificar de una manera más adecuada el tiempo necesario de estudio y dedicación.

Sin embargo, este esfuerzo solo será útil con la participación activa del estudiante. Para ello, es importante que el estudiante haga de su proceso de aprendizaje un ejercicio de lo explicado o debatido en el aula conectándolo con los elementos de la realidad organizacional o a la vida cotidiana en los casos en los que sea posible.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

- Perspectiva teórica y metodológica.
- Desarrollo personal, grupal y organizacional.
- Evolución y cambio en la gestión de los recursos humanos: cambios del entorno en la función de recursos humanos; funciones de la Gestión de Recursos Humanos; competencias del responsable de Recursos Humanos.
- Tendencias en gestión de recursos humanos: gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías; gestión internacional de los recursos humanos; nuevas formas de trabajo.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS GENERALES

Competencia gral. nº 2: Habilidad de comprensión cognitiva

Competencia gral. nº 5: Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana

Competencia gral. nº 6: Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

Competencia gral. nº 10: Destreza para el trabajo en equipos

Competencia gral. nº 17: Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

Competencia gral. nº 19: Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas

Competencia gral. nº 21: Iniciativa y espíritu emprendedor

Competencia gral. nº 25: Habilidades de investigación

Competencia gral. nº 39: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

Competencia gral. nº 40: Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

Competencia gral. nº 42: Capacidad para desarrollar investigación en el ámbito laboral

Competencia gral. nº 61: Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL MODULO RECURSOS HUMANOS

C. Espec. Módulo nº 1: Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, desarrollo y efectividad de organizaciones humanas.

C. Espec. Módulo nº 3: Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.

C. Espec. Módulo nº 5: Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.

C. Espec. Módulo nº 7: Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

C. Espec. Módulo nº 10: Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a



mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
C. Espec. Módulo nº 22: Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Proporcionar al estudiante una visión contemporánea de los recursos humanos introduciendo conceptos y herramientas de gestión novedosas.
- Dotarle de un conjunto de conocimientos necesarios para la gestión de recursos humanos.
- Potenciar en el estudiante nuevas competencias y habilidades necesarias para su posterior desarrollo profesional e investigador en el área.
- Fomentar en el estudiante el uso de trabajos colaborativos y en grupo.
- Desarrollar en el estudiante nuevas perspectivas de pensamiento creativo y razonamiento acerca de la gestión de los recursos humanos.
- Desarrollar en el estudiante nuevas capacidades en el uso de nuevas tecnologías de la información.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO (6 puntos):

Esta asignatura se enmarca dentro del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Granada. La asignatura se estructurará en seis temas interdependientes que permitan dar una visión de conjunto de esta especialidad siendo, por tanto, básicamente introductoria. En el presente curso académico estos serán:

- Tema 1. Modelos de gestión de recursos humanos.
- Tema 2. Políticas de evaluación del desempeño y carrera profesional.
- Tema 3. Políticas y técnicas de comunicación interna.
- Tema 4. Políticas de cambio cultural y desarrollo organizacional.
- Tema 5. Políticas de gestión de recursos humanos saludables.
- Tema 6. Procesos de desvinculación laboral: absentismo y rotación.

El estudiante deberá obtener una puntuación mínima en el examen teórico de 2 puntos (sobre el valor total de 6) para poder sumar la nota práctica de la asignatura.

PRACTICAS

En cuanto a la parte práctica, ésta consistirá en la participación en diversos seminarios así como la realización de diversos trabajos relacionados con la asignatura. El profesorado, a lo largo del curso, irá presentado cada una de las prácticas en clase, explicando los objetivos que se pretende en cada una de ellas así como la metodología a seguir, el producto a entregar, fechas de entrega y criterios de calificación. Asimismo, en la plataforma PRADO 2 subirá diversos documentos explicativos sobre el desarrollo de cada una de las actividades así como el material de trabajo necesario.

La puntuación máxima de las prácticas será de 4 puntos. Todas las prácticas son evaluables, por lo que la mera asistencia o presentación de las mismas no conlleva necesariamente la obtención de puntuación ni de puntuación máxima. La fecha concreta de realización y entrega de cada una de las prácticas se anunciará con antelación.

Los trabajos propuestos para este curso son:



- **Seminarios de trabajo (máximo 2 puntos).** Trabajo individual. A lo largo del curso se llevarán a cabo diversos seminarios en pequeños grupos de trabajo de los temas teóricos de la asignatura. Para la realización de este trabajo, los estudiantes serán asignados por el profesorado en diversos subgrupos de trabajo en función de número total de estudiantes matriculados (A1, A2, A3,.....). Antes de la celebración de cada seminario, el profesorado subirá un documento de trabajo relacionado con algunos de los temas teóricos a la plataforma PRADO2. El día y hora de cada subgrupo será asignado por el profesorado. La tarea individual de cada estudiante será preparar, en trabajo autónomo fuera del aula, el documento de trabajo de cada seminario. Para la valoración de esta tarea se tendrá en cuenta la preparación del tema, la solución a las diversas preguntas que se generen en el seminario así como la participación activa del estudiante durante los seminarios.
- **Feria de los Recursos Humanos (máximo 2 puntos).** Trabajo grupal. Realización de un stand informativo que de manera sencilla y visual explique alguno de los temas de Recursos Humanos. Dicho trabajo podrá hacerse en grupos hasta un máximo de 3 personas. Para la valoración del trabajo se tendrá en cuenta la creatividad, el carácter innovador, la relación con la teoría que pretende ejemplificar así como la explicación y desarrollo de la actividad el día de celebración de la Feria.

Para poder computar la nota práctica, el estudiante deberá obtener una puntuación mínima de 2 puntos en la parte teórica (examen).

Todas las prácticas son evaluables, lo que implica que la asistencia no conlleva puntuación.

No se admitirán ni evaluarán prácticas entregadas en fechas distintas a las anunciadas con anterioridad en la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA RECOMENDADA

Tema 1. Modelos de gestión de recursos humanos

Pulido, M., Luque, P. y Palomo, A. (2008). Modelos de gestión de Recursos Humanos. En M. A. Mañas y A. Delgado, *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide. Capítulo 2 pp: 43-70.

Tema 2. Políticas de evaluación del desempeño y carrera profesional.

Martín-Quirós, M., Díaz, P. y Ortega, V. (2008). Evaluación del desempeño. En M. A. Mañas y A. Delgado, *Psicología de los Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide. Capítulo 5 pp: 135-167.

Tema 3. Políticas y técnicas de comunicación interna.

Mañas, M. A. y Salvador, C. M. (2008). La comunicación en las organizaciones. En Zarco, V, y Rodríguez, A. (dirs.) y A. Martín, M. A. y F. D. Bretones (coords.) *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide. Capítulo 4 pp. 93-116.

Tema 4. Políticas de cambio cultural y desarrollo organizacional.

Palomo, A., Pulido, M. y Luque, P. (2008). Procesos de cambio y desarrollo en las Organizaciones. En Zarco, V, y Rodríguez, A. (dirs.) y A. Martín, M. A. y F. D. Bretones (coords.) *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide. Capítulo 2 pp. 43-67.

Tema 5. Políticas de gestión de recursos humanos saludables.



Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. En S. Garay y S. Vázquez (coord.). *El trabajo en diferentes grupos poblacionales: Oportunidades y desigualdades en el empleo*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. pp. 165-190.

Tema 6. Procesos de desvinculación laboral: Absentismo y rotación.

Bretones, F. D. y González, J. M. (2009). Absentismo y rotación laboral. En V. Zarco y J. M. González, *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide. Capítulo 4 pp: 91-113.

ENLACES RECOMENDADOS

El seguimiento de la asignatura, así como la comunicación profesorado-estudiantado se realizará a través de la plataforma Moodle/PRADO2 de la Universidad de Granada:

<http://prado.ugr.es/moodle/>

Página web:

- www.espacioRH.es

Facebook:

- [espacioRH](#)
- [feria recursos humanos](#)

Twitter:

- [@espacioRH](#)
- [@feriaRRHH](#)

Youtube:

- [espacioRH](#)

METODOLOGÍA DOCENTE

- Exposiciones teóricas en clase
- Participación activa en seminarios
- Trabajos grupales fuera del aula

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

El sistema de evaluación continua es el modelo preferente de evaluación de la asignatura. Todos los estudiantes matriculados en la asignatura se registrarán por este sistema de evaluación (a excepción de los estudiantes que soliciten Evaluación única por escrito).

Las evaluaciones que incluyen serán:

1. Examen escrito sobre los contenidos explicados en clase (máximo 6 puntos)
2. Participación en seminarios (máximo 2 puntos)
3. Feria de los Recursos Humanos (máximo 2 puntos)



Para poder computar la calificación de las actividades 2 y 3, el estudiante deberá obtener una puntuación mínima de 2 puntos en la parte teórica (examen). La asistencia a las clases teóricas es importante para la comprensión de la materia e incidir en los puntos clave de la misma. Aun así, la asistencia a clase no será evaluable.

Todas las prácticas son evaluables, lo que implica que su realización no conlleva la totalidad de la puntuación.

No se admitirán ni evaluarán trabajos ni prácticas entregadas en fechas posteriores ni el día del examen final.

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”

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los estudiantes que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. 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. Para acogerse a ella, el estudiante alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua lo solicitará en el enlace:

<https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

En este caso, el sistema de evaluación será sobre los textos señalados en la Bibliografía Básica Recomendada. El examen de evaluación única constará de una prueba escrita con varias preguntas de desarrollo así como la resolución de un caso práctico que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente y los contenidos teóricos y prácticos. Dicho examen (preguntas de desarrollo y caso práctico) se puntuará de 0 a 10 y constituirá el 100% de la nota final de la asignatura en ambas convocatorias, no pudiendo optar a ninguna otra nota práctica.

La fecha oficial de exámenes será la que determine la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Puede consultarse una información actualizada de las mismas en la su página web en el enlace:

<http://citrab.ugr.es/pages/docencia/examenes>

La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades específicas (NEAE), conforme al Artículo 11 de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada, nº 112, 9 de noviembre de 2016.

INFORMACIÓN ADICIONAL

El seguimiento de la asignatura, así como la comunicación profesorado-estudiantado se realizará a través de la plataforma Moodle/PRADO2 de la Universidad de Granada <http://prado.ugr.es/moodle/>

La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades específicas (NEAE), conforme al Artículo 11 de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada, nº 112, 9 de noviembre de 2016.

Los estudiantes deberán tener en consideración las normas de la Guía de las Buenas Prácticas en Clase de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (aprobado en Junta de Facultad el 14 de noviembre de 2013). Algunas de las normas son:

- El estudiante no podrá salir o entrar al aula una vez haya empezado la clase hasta que ésta concluya.
- Durante el desarrollo de las clases, deben apagarse todos los dispositivos electrónicos, incluyendo teléfonos móviles

