Fecha de aprobación: 25/06/2024

Guía docente de la asignatura

Políticas de Gestión de Recursos Humanos (2591135)

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Recursos Humanos	**Materia**	Políticas de Gestión de Recursos Humanos

Curso	3º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

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.
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 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 ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - 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
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE031 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral

- CE032 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE033 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- CE275 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
- CE276 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
- CE277 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
- CE278 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
- CE279 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
- CE280 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
- CE281 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- 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.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

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.

PRÁCTICO

En cuanto a la parte práctica, ésta consistirá en 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 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 estas 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.
Campus Granada
Dada las características sociales y geográficas y número de estudiantes de los grupos de este Campus, las actividades prácticas para los estudiantes del Campus Granada para este curso serán:

- **Feria de los Recursos Humanos (máximo 1,5 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.
- **Seminarios de trabajo (máximo 2,5 punto).** Trabajo individual. A lo largo del curso se llevarán a cabo diversos seminarios en pequeños grupos de trabajo de los 6 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 PRADO. 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.

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.
Campus Melilla
Dada las características sociales y geográficas y número de estudiantes de los grupos de este Campus, las actividades prácticas para los estudiantes del Campus Melilla para este curso serán:

- Asistencia a eventos que se programen durante el curso (hasta 1 puntos). En caso de no se programe ninguno, se sustituirá por seminarios de temas específicos.
- Prácticas de casos y role-playing (hasta 1 punto). Dado el reducido número de alumnos, este tipo de ejercicios son asumibles participando todo el alumnado.
- Infografías de temas actuales relacionados con los Recursos Humanos (máximo 1 punto).
- Trabajo sobre lecturas de artículos científicos y/o profesionales (hasta 1 punto).

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- 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.
de la Calle Durán, M.C., de Urbina Criado, M.O. (2018). Fundamentos de recursos humanos. Pearson Educación
- 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.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- American Psychology Association (2018). Thesaurus of Psychological Index Terms. Washington DC: American Psychology Association
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014): Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers
- Aswathappa, K. (2013). Human resource management: Text and cases. Tata McGraw-Hill Education.
- De Cremer, D., Van Dick, R. & Murnighan, J. K. (2012). Social Psychology and Organizations. Routledge.
- De la Calle Durán, M. C. & De Urbina Criado, M. O. (2018). Fundamentos de recursos humanos. Madrid: Pearson.
- Edwards, T. & Rees, C. (2006). International Human Resource Management. Prentice Hall, 1st edition.
- Gagné, M. (2014). The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. Oxford University Press
- Harzing, A.W. & Pinnington, A. (2011). International Human Resource Management. Sage.
- Hollinshead, G. (2010). International and Comparative Human Resource Management. McGraw Hill, 1st edition.
- Manuti A. & de Palma D. (2014). Why human capital is important for organizations: People come first. London: Palgrave McMillan.
- Thomas, J. & Herson, M. (2002). Handbook of Mental Health in the Workplace. Sage.

ENLACES RECOMENDADOS

El seguimiento de la asignatura, así como la comunicación profesorado-estudiantado se realizará

a través de la plataforma PRADO de la Universidad de Granada:
http://prado.ugr.es
Podcast
- EspacioRH audio: https://www.ivoox.com/podcast-espacio-recursos-humanos_sq_f11056787_1.html

Canal Youtube
- Espacio RH video: https://www.youtube.com/user/RRHHGranada

Twitter:
- @espacioRH
- @feriaRRHH

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

El sistema de evaluación continua es el modelo preferente de evaluación de la asignatura. Todos los estudiantes matriculados en la asignatura se regirán por este sistema de evaluación (a excepción de los estudiantes que soliciten Evaluación única por escrito).
La evaluación de la parte teórica, tendrá una puntuación total de 6 puntos. El tipo de examen será escrito, incluyendo preguntas tipo test y/o de desarrollo. En la convocatoria de examen se especificará el número de preguntas del examen por tipología.
Las distintas actividades propuestas en esta guía para cada Campus, tendrán asimismo una valoración total de 4 puntos.
Para poder computar la calificación de las actividades prácticas, el estudiante deberá obtener una puntuación mínima de 2 puntos en la parte teórica (examen). En el caso de que no se alcancen los mínimos, la nota final en acta reflejará la suma de todas las fuentes de nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.
La asistencia a las clases teóricas es importante para la compresión 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.
La suma de la calificación de teoría y prácticas supondrá la calificación final en la asignatura siendo necesario obtener un 5 sobre 10 para superar la asignatura.
La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades especificas (NEAE), conforme al Artículo 11 de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

La evaluación se realizará con los mismos elementos descritos anteriormente.
Los porcentajes referentes a cada una de las metodologías de evaluación serán los mismos que en la situación de la evaluación anteriormente descrita en al apartado previo correspondiente (examen de contenido teórico – 60% -, más las actividades prácticas indicadas - 40%-).
El alumnado tiene derecho a examinarse sobre 10 si lo desea.
La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades especificas (NEAE), conforme al Articulo 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

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

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 casos prácticos 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 casos prácticos) 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 metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades especificas (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

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).