

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Dirección y Gestión de Personal	2º	1º	6	Obligatoria
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> Antonio Delgado Padial Pilar Díaz Conde Antonella Ludmila Zapata Calvente Alba Moya Garófano 			Despacho nº 13, 1ª planta, Facultad de Ciencias del Trabajo. Correo electrónico: adpadial@ugr.es Teléfono: 958 24		
			Despacho nº 12, 2ª planta, Facultad de Ciencias del Trabajo. Correo electrónico: mpdiaz@ugr.es Teléfono: 958 249876		
			Despacho de Profesores, Planta Baja, Facultad de Ciencias del Trabajo. Correo electrónico: antonellalzc@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, http://psicosocial.ugr.es/pages/personal o del directorio de la UGR, http://directorio.ugr.es/		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			<ul style="list-style-type: none"> Grado en Psicología. Grado en Administración y Dirección de Empresas. 		



	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho.
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)	
No procede.	
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)	
<p>Objetivos, políticas y planificación de Recursos Humanos. Puestos de trabajo y plantillas de personal. Selección, formación, promoción y evaluación de personal. Técnicas y sistemas de gestión de personal.</p>	
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS	
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo. • Capacidad de trabajo en equipo. • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de gestión de la información. • Resolución de problemas. • Habilidades en las relaciones interpersonales. • Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas. • Compromiso ético. • Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica. • Creatividad e intuición para elegir medidas adecuadas a los distintos contextos. • Comunicación oral y escrita en castellano. <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para dirigir grupos de personas. • Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio. • Saber reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios. • Habilidad de comprensión cognitiva. • Capacidad crítica y autocrítica. • Conocer y aplicar los conceptos teóricos y/o las técnicas instrumentales y herramientas para la resolución de problemas en situaciones reales. 	
OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer una perspectiva estratégica de la Gestión de Recursos Humanos. 2. Hacer a los alumnos partícipes de los objetivos, funciones y resultados de la Gestión de Recursos Humanos. 3. Proporcionar una visión de algunos de los procesos de interacción de las personas en las organizaciones. 4. Contribuir al desarrollo de competencias para trabajar en un departamento de Recursos Humanos o como consultor externo de Recursos Humanos. 5. Ofrecer un conjunto de herramientas para trabajar en una unidad de Recursos Humanos o como consultor externo de Recursos Humanos. 	



TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

TEMA 1.- Introducción a la Dirección y Gestión de personal.

- 1.1. La dirección y gestión de los recursos humanos: funciones y actividades.
- 1.2. Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos.
- 1.3. Objetivos de la gestión de los recursos humanos.
- 1.4. Organización del departamento de recursos humanos.
- 1.5. Características del personal del departamento de recursos humanos.
- 1.6. La gestión de los recursos humanos como carrera profesional.

TEMA 2.- Planificación de los Recursos Humanos.

- 2.1. Los sistemas de información de recursos humanos.
- 2.2. Concepto y tipos de planificación de recursos humanos.
- 2.3. Objetivos de la planificación de recursos humanos.
- 2.4. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos.
- 2.5. Tendencias en la planificación de los recursos humanos.

TEMA 3.- Análisis y descripción de puestos de trabajo.

- 3.1. Definición.
- 3.2. Niveles de análisis.
- 3.3. Utilidades del análisis de puestos de trabajo.
- 3.4. Fases del proceso de análisis.
- 3.5. Técnicas de recogida de información para el análisis de puestos.

TEMA 4. Valoración de puestos de trabajo.

- 4.1. Definición, objetivos y agentes de la valoración de puestos de trabajo.
- 4.2. Fases del proceso de valoración de puestos.
- 4.3. Métodos de valoración de puestos.
- 4.4. Perspectivas de futuro.

TEMA 5. Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración

- 5.1. Importancia de la selección de personal.
- 5.2. El proceso de selección.
- 5.3. Reclutamiento.
- 5.4. Aplicación de pruebas.
- 5.5. Selección de candidatos
- 5.6. Incorporación: acogida e integración.
- 5.7. Tendencias futuras en selección.

TEMA 6. Formación.

- 6.1. Definiciones y tipos de formación.
- 6.2. Elaboración de un plan de formación.
- 6.3. El desarrollo de competencias en el nivel individual.
- 6.4. Evaluación de la formación.
- 6.5. Tendencias actuales y futuras en la formación empresarial.

TEMARIO PRÁCTICO:

Para cada uno de los temas teóricos se desarrollarán contenidos prácticos, que consistirán en la realización de diversos trabajos en grupos reducidos y de discusión de casos prácticos en clase. La puntuación máxima será de 3 puntos. Todas las prácticas son evaluables, por lo que la mera presentación de las mismas no conlleva la obtención de la puntuación máxima. La fecha concreta de realización y entrega de cada una de las prácticas se anunciará con antelación en clase.



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007). La gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill.
- Rodríguez, A. y Zarco, V. (Dir.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Barranco, F.J. (1993). Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide.
- Díaz-Bretones, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada: Universidad de Granada.
- Fernández-Rios, M. (2004). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios. Madrid: Díaz de Santos.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2016). Dirección de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.
- Patricio, D. (2016). Manual de recursos humanos. Madrid: ESIC Editorial.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1994). Valoración de puestos de trabajo. Madrid: Eudema.
- Rubio, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Barcelona: Octaedro.

ENLACES RECOMENDADOS

<http://www.equiposytalento.com/>
<http://www.rrhmagazine.com/>
<http://www.rhsaludable.es/>
<http://www.rrhdigital.com/index.php>
<http://www.rrhpress.com/index.php>

METODOLOGÍA DOCENTE

La **DOCENCIA** de esta asignatura tiene una doble vertiente: **teórica y práctica**.

- **Enseñanza teórica:** las explicaciones de clase deberán ser completadas con la bibliografía que se explicita para cada tema y que aparece completamente referenciada en el presente documento.
- **Enseñanza práctica:** los conocimientos teóricos adquiridos durante las clases teóricas serán afianzados mediante la resolución en clase de los casos prácticos y trabajos grupales que se propondrán. Los casos prácticos, se resolverán en clase mediante la interacción de alumnos y profesor/a, y los trabajos serán expuestos en clase por los alumnos.

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

CONVOCATORIA ORDINARIA

Para la evaluación de la asignatura en la convocatoria ordinaria de febrero hay dos modalidades: evaluación continua y evaluación única final.

EVALUACIÓN CONTINUA

A efectos de la evaluación se obtendrán dos calificaciones:



a) **Los conocimientos teóricos** de la asignatura, que se evaluarán en una prueba final escrita a realizar en las fechas asignadas por la Facultad (<http://citrab.ugr.es>) que puntuará un 70% de la calificación final. Esta prueba se calificará de 0 a 7 puntos, siendo IMPRESCINDIBLE obtener una puntuación mínima de 3 PUNTOS para poder agregarle la calificación obtenida en el apartado siguiente. La prueba constará de 20 preguntas tipo test, con cuatro alternativas de respuesta, y cuatro preguntas de desarrollo a responder en un espacio cerrado.

b) **Los conocimientos prácticos**, que se evaluarán mediante la participación activa del estudiantado en la resolución de los casos prácticos desarrollados en clase y a través de los trabajos grupales prácticos propuestos por el/la profesor/a que serán presentados en clase; esta evaluación puntuará el 30% de la calificación final. Este bloque se calificará de 0 a 3 puntos.

La nota final de la asignatura se obtiene por agregación de las dos calificaciones anteriores, y se establecerá en los intervalos habituales de 0 a 10, siendo 5 la puntuación mínima necesaria para superar la asignatura.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

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** podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final.

Conforme a lo estipulado en la Normativa de Evaluación de la Universidad de Granada, aprobada por Consejo de Gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013, *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 o al Coordinador del Máster, quienes darán 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 o del Coordinador del Máster, 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.*

Esta modalidad de evaluación única final consistirá en un examen de preguntas de desarrollo y/o preguntas tipo test de la teoría desarrollada entre los textos señalados en la bibliografía de esta Guía docente así como de las prácticas que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta misma guía.

NOTA. Tanto las pruebas como los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Esta asignatura cuenta con una plataforma de formación en red a través de PRADO2:

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

