

MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	CARÁCTER
Específico	"Diversidad cultural en el ámbito administrativo"	Dirección de Recursos Humanos y diversidad	1	2	6	Optativo
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
Rocío Llamas Sánchez Inmaculada Martín Tapia			Rocío Llamas Sánchez Facultad de Ciencias Sociales. Campus de Melilla. C/ Santander, nº 1. 52071 Melilla. rllamas@ugr.es			
			Inmaculada Martín Tapia Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Campus de Cartuja s/n, 18071 Granada imtapia@ugr.es			
			HORARIO DE TUTORÍAS			
			Consultar web del departamento de Organización de Empresas (http://organizacionempresas.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes) y PRADO2			
MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR			
Máster Universitario en Diversidad Cultural. Un Enfoque Multidisciplinar y Transfronterizo			Máster en Economía y Organización de Empresas Máster Interuniversitario en Cultura de Paz, Educación y Derechos Humanos Máster en Dirección y Gestión Pública			
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)						
Ninguno						
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)						
<p>El respeto de la diversidad es una de las consecuencias del derecho a la libertad individual y se entronca con las libertades de opinión y de conciencia, libertad religiosa y con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razones indebidas (Iñiguez de Onzoño, 2005: XII).</p> <p>La consideración de la diversidad cultural en la organización y en la empresa ha tenido un gran auge en los</p>						



últimos tiempos a nivel mundial, y en España en especial en los últimos años, a medida que la globalización va extendiéndose.

Por tanto, la fuerza laboral es cada vez más diversa y las fuentes de diversidad son múltiples: etnias, razas, sexo, orientación sexual, minusvalías y por supuesto, otros factores culturales (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2001: 134). El reto para la empresa es aprovechar esta diversidad, que puede ser una fuente de ventaja competitiva. La función de recursos de una organización tiene un papel fundamental en la gestión de diversidad de la fuerza laboral, desarrollando y utilizando sus herramientas para lograr este reto.

En este curso proponer estudiar qué es la diversidad en la fuerza laboral o en los recursos humanos de una empresa, cuáles son los principales retos y desafíos y cómo resolverlos desde la función de recursos humanos

La auditoría de recursos humanos es el análisis (medición y control) de políticas, programas y de prácticas de RH de una organización y, la evaluación de su eficiencia y de su eficacia.

Para ser verdaderamente eficientes, las actividades de recursos humanos de la empresa deben considerar las necesidades y objetivos del personal, y al mismo tiempo tener en cuenta y mantenerse en consonancia con los objetivos corporativos.

Bibliografía de las Referencias Citadas

Iñiguez de Onzoño, S. (2005). "Prólogo" en el libro de Celia de Anca y Antonio Vázquez Vega: La gestión de la diversidad en la organización global. Prentice-Hall. Madrid.

Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall. Madrid. 3ª Edición.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL MÓDULO

Competencias básicas:

- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias generales:

- CG1 - Conocer y apreciar la diversidad cultural y sus diferentes percepciones y valoraciones.
- CG2 - Que los estudiantes sean capaces de trabajar en contextos internacionales, especialmente fronterizos.
- CG3 - Utilizar los principales métodos, diseños y técnicas de investigación, tanto cuantitativos como cualitativos, para desarrollar investigaciones de calidad.
- CG4 - Redactar de forma clara y concreta informes de resultados destinados tanto a público experto como a no experto.
- CG6 - Trabajar de forma autónoma, expresando interés o curiosidad intelectual, demostrando motivación y habilidad en el aprendizaje estratégico y auto-regulado.
- CG7 - Que los estudiantes sean capaces de comprender otras formas de vida, costumbres y hábitos



culturales de otros contextos geopolíticos.

- CG9 - Que los estudiantes adquieran y pongan en práctica competencias y habilidades de liderazgo.

Competencias específicas

- CE1-A: Que los estudiantes sepan aplicar los principios de la interculturalidad a situaciones administrativas.
- CE2-A: Elaborar y evaluar planes y programas administrativos de intervención aplicables en contextos sociopolíticos concretos.
- CE3-A: Conocer los sistemas administrativos y cómo se relacionan con los sistemas sociales.
- CE4-A: Que los estudiantes vayan adquiriendo una formación que les permita tener opiniones propias y críticas sobre las respuestas administrativas a la diversidad cultural
- CE5-A: Que los estudiantes conozcan y valoren planes y programas administrativos que sirvan para atender a la diversidad cultural.
- CE6-A: Diseñar e implementar proyectos de investigación propios del ámbito administrativo, aplicables en realidades culturalmente diversas.

Competencias transversales

- CT2 - Que los estudiantes sepan utilizar estrategias que fomenten los valores asociados a la interculturalidad y la Cultura de Paz.
- CT3 - Conocer y utilizar con precisión la terminología y los conceptos relacionados con la diversidad cultural.
- CT5 - Conocer y apreciar la situación y la importancia de las relaciones interculturales para la sociedades democráticas.
- CT6 - Que los estudiantes adquieran y sepan utilizar capacidades para actuar en situaciones conflictivas mediante la utilización de estrategias de diálogo, mediación, resolución, regulación y transformación de las mismas.
- CT8 - Respetar y valorar la diversidad cultural y étnica como elemento de enriquecimiento humano.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El alumno sabrá/comprenderá:

- Los elementos conceptuales básicos de sobre la gestión e integración de los recursos humanos de una organización, en particular la diversidad de sus recursos humanos.
- Los conocimientos relativos a la gestión estratégica de los recursos humanos.
- La problemática y dificultades de la gestión de recursos humanos.
- Las herramientas de gestión de recursos humanos para la consecución de un adecuado clima laboral en un contexto multicultural y de diversidad.
- La gestión de la diversidad de recursos humanos y los entornos multiculturales.

El alumno será capaz de:

- Lograr una capacidad de gestión de la información, con el objetivo de resolución de problemas y toma de decisiones eficientes en el ámbito de los recursos humanos, la diversidad y la variedad multicultural.
- Obtener capacidad crítica y de decisión para la comprensión de decisiones relacionadas con recursos humanos.



TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

1. Introducción a la dirección de recursos humanos.
 - 1.1. Concepto
 - 1.2. Funciones de recursos humanos
2. Dirección de las diferentes funciones de recursos humanos con una fuerza laboral diversa y multicultural.
 - 2.1. Aspectos fundamentales
 - 2.2. Gestión de la diversidad desde la dirección de los recursos humanos
3. Auditoría de recursos humanos relativa a la diversidad de la fuerza laboral y dirección de los recursos humanos internacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- BONACHE, J. y CABRERA, A. (2009): Dirección de personas, Prentice Hall, Madrid, 3ª edición.
- BYARS, L.L. y RUE, L.W. (1996): Gestión de recursos humanos, Irwin, Madrid.
- CHIAVENATO, I. (1992): Administración de Recursos Humanos, McGrawHill, Méjico.
- DE ANCA, C. y VÁZQUEZ EGA, A. (2005): *La gestión de la diversidad en la organización global*. Prentice-Hall. Madrid.
- DE LA CALLE, M.C. y ORTIZ, M. (2014): Fundamentos de Recursos Humanos, Pearson, Madrid, 2ª edición.
- DELGADO, M.I., GÓMEZ, L., ROMERO A.M. y VÁZQUEZ, E. (2006): Gestión de recursos humanos, Pearson, Madrid.
- DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON, S. y SCHULER, R. (2007): La gestión de los recursos humanos, Ed: McGrawHill, Madrid, 3ª edición.
- 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, Pearson Educación, Madrid, 5ª Edición.
- 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.
- OGOLLUDO, M. (1997): Optimización de los Recursos Humanos, Editorial CISS, Valencia.
- SÁNCHEZ RUNDE, CJ. (1997): Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Editorial Folio, Barcelona.
- 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.

ENLACES RECOMENDADOS

Prensa y revistas de empresa donde podrás encontrar noticias actuales relacionadas con la asignatura:
www.expansion.com; www.cincodias.com; www.actualidad-economica.com; www.emprendedores.es;
www.universia.es/ubr
Biblioteca de la Universidad de Granada (catálogo de libros, bases de datos, revistas electrónicas, etc.)
<http://biblioteca.ugr.es>, de gran utilidad para la búsqueda de bibliografía especializada sobre el tema.



METODOLOGÍA DOCENTE

Tras una primera sesión de corte meramente introductorio y de descripción general del curso, el curso se estructura en 2 partes fundamentales. La metodología de impartición resulta similar para cada sesión temática (en forma de módulo cerrado), articuladas en base a la exposición en clases magistrales por parte de los profesores de los fundamentos teóricos y la selección, lectura, resumen y discusión general en clase de artículos y casos considerados por los profesores como claves o relevantes sobre cada uno de los temas previstos en el programa. En concreto, las metodologías docentes empleadas serán:

- MD1. Clases expositivas, debatidas con los estudiantes, en las que se busque sobre todo la aplicación de los contenidos
- MD2. Trabajos supervisados
- MD3. Orientación y tutorización
- MD4. Técnicas de discusión y evaluación grupal

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

EVALUACIÓN CONTINUA:

La asistencia a clase es obligatoria en al menos un 80% de las sesiones, siendo necesaria una participación activa en las mismas. Además, es también requisito necesario la superación del examen escrito para superar el curso.

La evaluación de la asignatura se obtiene de la ponderación de los siguientes factores:

- SE1. Prueba escrita individual 50%
- SE2. Exposiciones y debates sobre los trabajos realizados 30%
- SE3. Participación cualificada 20%

EVALUACIÓN ÚNICA:

No obstante a lo anterior, el alumno podrá acogerse a la Evaluación Única Final de acuerdo con lo establecido en la “Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada” (aprobada por Consejo de Gobierno en la sesión extraordinaria del 20 de mayo de 2013). (Más información en <https://sede.ugr.es/sede/catalogo-de-procedimientos/solicitud-evaluacion-unica-final.html>).

La prueba para los alumnos/as que sigan este sistema consistirá en un examen, el mismo que el realizado por los alumnos que sigan la evaluación continua, con una ponderación del 100%.

En caso de no llevar a cabo este proceso, se entiende que el alumno/a participa en el sistema de evaluación continua.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Para la evaluación en convocatoria extraordinaria de septiembre la evaluación seguirá los mismos instrumentos y criterios establecidos para la Evaluación Única Final.

EVALUACIÓN POR INCIDENCIAS

Podrán solicitar esta modalidad aquellos estudiantes que no puedan concurrir a las pruebas finales de evaluación, en su fecha oficial, por alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 9 de la Modificación de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada (NCG 112/3). El coordinador del Máster, de acuerdo con los profesores de la misma y los alumnos implicados, propondrá una fecha alternativa para el desarrollo de la prueba.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA POR TRIBUNAL

El estudiante que desee acogerse al procedimiento de evaluación por Tribunal deberá solicitarlo al Coordinador del Máster mediante escrito, motivando las circunstancias extraordinarias que lo justifiquen. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha del inicio del periodo de pruebas finales



de cada convocatoria, renunciando a las calificaciones obtenidas mediante realización de las distintas pruebas de la evaluación continua. El procedimiento de evaluación por tribunal solo será aplicable a las pruebas finales (Artículo 10).

EVALUACIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD U OTRAS NECESIDADES DE APOYO EDUCATIVO (NEAE)

En el caso de estudiantes con discapacidad u otras necesidades específicas de apoyo educativo, las pruebas de evaluación deberán adaptarse a sus necesidades, de acuerdo a las recomendaciones de la Unidad de Inclusión de la Universidad (Artículo 11).

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el artículo 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.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Las clases de la profesora Rocío Llamas Sánchez tendrán lugar en el despacho 107 durante los meses de enero, febrero y marzo. Las clases de la profesora Inmaculada Martín Tapia, dependiendo del número de alumnos matriculados, se realizarán por videoconferencia o presencialmente en 2-3 días de horario concentrado.

El horario concreto de las sesiones está publicado en la Web del Máster, en el siguiente enlace: http://masteres.ugr.es/diversidadcultural/pages/info_academica

La exposición de los trabajos y el examen escrito tendrá lugar el último día de docencia de la asignatura. El resto de casos prácticos se realizarán durante las sesiones.

