

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DIVERSIDAD**

| MÓDULO   | MATERIA   | ASIGNATURA                                 | CURSO   | SEMESTRE | CRÉDITOS | CARÁCTER |
|--|---|--|---|----------|----------|----------|
| Específico   | Diversidad cultural en el ámbito administrativo | Dirección de Recursos Humanos y diversidad | 1   | 2        | 6        | OPTATIVO |
| <b>PROFESOR(ES)</b>  |   |  | <b>DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)</b>  |          |          |          |
| Inmaculada Martín Tapia<br>Rocío Llamas Sánchez  |   |  | Inmaculada Martín Tapia<br>Departamento de Organización de Empresas,<br>Campus de Cartuja s/n Granada<br>958240937 imtapia@ugr.es<br>Rocío Llamas Sánchez<br>Despacho nº 206 Campus universitario Melilla.<br>952698751 Email: rllamas@ugr.es |          |          |          |
|  |   |  | <b>HORARIO DE TUTORÍAS</b>  |          |          |          |
|  |   |  | Tutorías Rocío Llamas: Lunes y martes de 12 a 13:30 horas. Jueves de 10:30 a 13:30 horas.<br>Tutorías Inmaculada Martín: Martes y miércoles de 10:30 a 13:30.   |          |          |          |
| <b>MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE</b>   |   |  | <b>OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR</b>   |          |          |          |
| Máster Universitario en Diversidad Cultural. Un Enfoque Multidisciplinar y Transfronterizo   |   |  | Máster en Economía y Organización de Empresas<br>Máster Interuniversitario en Cultura de Paz, Educación y Derechos Humanos<br>Máster en Dirección y Gestión Pública   |          |          |          |
| <b>PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)</b>   |   |  |   |          |          |          |
| Ninguno  |   |  |   |          |          |          |
| <b>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)</b>  |   |  |   |          |          |          |
| <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 últimos tiempos a nivel mundial, y en España en especial en los últimos años, a medida que la globalización va extendiéndose.</p> |   |  |   |          |          |          |



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.

Contenidos:

- Introducción a la dirección de recursos humanos.
- Dirección de las diferentes funciones de recursos humanos con una fuerza laboral diversa y multicultural.
- Auditoria de recursos humanos relativa a la diversidad de la fuerza laboral y dirección de los recursos humanos internacionales.

### **COMPETENCIAS BÁSICAS, GENERALES TRASVERSALES Y ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA**

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:

- 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 - Conocer y valorar planes y programas administrativos que sirvan para atender a la diversidad cultural.



## 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

DE ANCA, C. y VÁZQUEZ EGA, A. (2005): *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.

### Bibliografía complementaria

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. COGOLLUDO, M. (1997): *Optimización de los Recursos Humanos*, Editorial CISS, Valencia.

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

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**

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.

Prensa y revistas de empresa donde podrás encontrar noticias actuales relacionadas con la asignatura:  
[www.expansion.com](http://www.expansion.com); [www.cincodias.com](http://www.cincodias.com); [www.actualidad-economica.com](http://www.actualidad-economica.com); [www.emprendedores.es](http://www.emprendedores.es);  
[www.universia.es/ubr](http://www.universia.es/ubr)

#### **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.)**



La asistencia a clase es obligatoria en al menos un 70% de las sesiones para poder superar el curso en la convocatoria ordinaria, siendo necesaria una participación activa en las sesiones. Además, es también requisito necesario la superación de los exámenes que el profesorado tenga a bien realizar para superar el curso.

Cubiertos estos dos requisitos, la nota final en el curso se obtiene de la ponderación de los siguientes factores:

- SE1. Exámenes escritos: hasta 50%
- SE2. Exposiciones y debates sobre los trabajos: hasta 30%.
- SE3. Participación cualificada: hasta 20%

#### Evaluación única:

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, podrán acogerse a una evaluación única final. En este caso el estudiante deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 8 de la Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada. La nota del examen escrito corresponderá al 100% de la calificación.

#### Evaluación por incidencias:

Podrán solicitar evaluación por incidencias, los estudiantes que no puedan concurrir a las pruebas finales de evaluación o a las programadas en la Guía Docente con fecha oficial, por alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 15 de la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada.

El profesor coordinador de la asignatura, de acuerdo con los profesores de la misma en su caso, propondrá una fecha alternativa para desarrollar las pruebas afectadas, de acuerdo con el alumno o los alumnos implicados.

Los criterios y porcentajes serán los mismos que en la evaluación continua.

#### **INFORMACIÓN ADICIONAL**

Las clases de la profesora Rocío Llamas Sánchez tendrán lugar en el despacho 206 durante los meses de enero, febrero y marzo. Las clases de la profesora Inmaculada Martín Tapia se realizarán por videoconferencia. 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](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.

