

Guía docente de la asignatura

Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 14/07/2023

**Gestión e Integración de Recursos Humanos Cualificados en Procesos de Negocio (M93/56/1/3)**

**Máster**

Máster Universitario en Gestión y Tecnologías de Procesos de Negocio

**MÓDULO**

Fundamentos de Organización y Marketing

**RAMA**

Ingeniería y Arquitectura

**CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO**

Escuela Internacional de Posgrado

**Semestre**

Primero

**Créditos**

3

**Tipo**

Optativa

**Tipo de enseñanza**

Presencial

**PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES**

Conocimientos de organización de empresas

**BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Máster)**

1. Diversidad cultural de los recursos humanos organizativos: Barreras y ventajas.
2. Gestión de las prácticas de recursos humanos en las organizaciones:

- Análisis y diseño del puesto.
- Planificación de los recursos humanos.
- Reclutamiento, selección y socialización.
- Formación y gestión de la carrera profesional.
- Procesos sustractivos.
- Evaluación y gestión del rendimiento.
- Retribución en la empresa.

**COMPETENCIAS**

**COMPETENCIAS BÁSICAS**



- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en 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

- CG01 - Habilidades cognitivas: conocer los principales problemas o retos tecnológicos planteados en el ámbito del máster, conocer los principios de las técnicas o metodologías de solución para dichos problemas propuestas por la comunidad científica y empresarial, conocer las debilidades y fortalezas de dichas soluciones, así como conocer las aplicaciones que este conocimiento tiene en la sociedad actual
- CG02 - Destreza para iniciar un trabajo de desarrollo tecnológico original e innovador, en el marco de los problemas descritos en el punto anterior
- CG08 - Competencias personales: capacidad de análisis y síntesis en la resolución efectiva de problemas, así como capacidad de toma de decisiones, organización y planificación. Capacidad de comunicación escrita y oral
- CG11 - Habilidades para gestionar la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT01 - Competencias interpersonales: capacidad de trabajo en equipo, incluyendo la toma de decisiones en colectivos o grupos. Habilidades en las relaciones interpersonales. Habilidades para presentar trabajos y mantener debates en grupo
- CT11 - Motivación por la calidad y la mejora continua actuando con rigor, responsabilidad y ética profesional
- CT12 - Capacidad para adaptarse a las tecnologías y a los futuros entornos actualizando las competencias profesionales.
- CT15 - Respeto a los derechos fundamentales y de igualdad

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

El alumno sabrá/comprenderá:

- Los elementos conceptuales básicos de sobre la gestión e integración de los recursos humanos de una organización.
- Los conocimientos relativos a la gestión 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.
- La problemática y el proceso de auditoría de la gestión de recursos humanos.

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.
- Obtener capacidad crítica y de decisión para la comprensión de decisiones relacionadas con recursos humanos.

## PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

### TEÓRICO

1. La Función de Recursos Humanos
2. Gestión Internacional de Recursos Humanos
3. Temas Avanzados en la Gestión de Recursos Humanos

### PRÁCTICO

1. Prácticas de Gestión de Recursos Humanos
2. Gestión Internacional de Recursos Humanos
3. Auditoría en la Gestión de Recursos Humanos

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Albizu, E. y Landeta, J. (2007). Dirección estratégica de los recursos humanos., Ed: Pirámide, Madrid.
- Ariza Montes, J. A., Morales Gutiérrez, A. C. y Morales Fernández, E. (2004). Dirección y administración Integrada de personas: Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. McGraw-Hill. Madrid.
- De la Calle Durán, M.C., Ortiz de Urbina Criado, M. (2018). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson, Madrid, 3ª edición.
- Bonache, J. y Cabrera, Q. (2002). Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Financial Times-Prentice-Hall, Madrid.
- Dolan S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. McGraw-Hill, Madrid, 3ª edición.
- Edwards, J. E., Scott, J. C., y Raju, N. S. (2003). The human resources program-evaluation handbook. Sage Publications. Thousand Oaks. CA.
- Quintanilla Alboreca, J. (2002). Dirección de recursos humanos en empresas multinacionales. Las subsidiarias al descubierto. Prentice-Hall. Madrid.
- Valle Cabrera, R. (1995). La gestión estratégica de los recursos humanos. Addison-Wesley Iberoamericana. Wilmington, Delaware.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA



- Fleetwood, S., & Hesketh, A. (2010). Explaining the performance of human resource management. Cambridge University Press.
- Fitz-enz, J. (1999). Cómo medir la gestión de los recursos humanos. Ediciones Deusto. Bilbao.
- Fitz-enz, J. (2003). El ROI (rendimiento de la inversión) de capital humano: Cómo medir el valor económico del personal. Ediciones Deusto. Bilbao.
- Lawler, E., & Boudreau, J. (2012). Effective human resource management: a global analysis. Stanford University Press. USA.
- Nevado Peña, D. (1999). Control de la gestión social: La auditoría de los recursos humanos. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Cuenca.
- Shipton, H., Budhwar, P., Sparrow, P., & Brown, A. (2016). Human resource management, innovation and performance. Palgrave Macmillan UK.  
<https://doi.org/10.1057/9781137465191>

## ENLACES RECOMENDADOS

- <http://www.economist.com>
- <http://www.nytimes.com>
- <http://www.cincodias.com>
- <http://www.expansion.com>
- <http://www.shrm.org>
- <http://capitalhumano.wke.es/>
- <http://money.cnn.com/magazines/fortune/>
- <http://www.greatplacetowork.es/>
- <http://www.haygroup.com>

## METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 M1-Exposición de conceptos en clases magistrales
- MD02 M2-Resolución de problemas en clase
- MD04 M4-Aprendizaje grupal mediante el debate y la realización de trabajos
- MD07 M7-Tutorización grupal

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

### EVALUACIÓN ORDINARIA

El artículo 17 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que la convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final.

Se realizará una evaluación continua del trabajo del estudiante, valorando tanto los conocimientos adquiridos como las competencias alcanzadas.

La calificación final en la convocatoria **ordinaria** se obtendrá como media de cada uno de los tres bloques de la asignatura y, en dichos bloques, se utilizarán los siguientes sistemas de evaluación



(no tiene porque aplicarse todos los sistemas de evaluación en todos los bloques):

- SE3: Evaluación continua de la participación en la materia a través de la asistencia a clase, participación durante la sesión (tanto en la resolución de actividades prácticas como en el desarrollo teórico), y/o realización de actividades o ejercicios (que se realicen en clase o fuera del horario de clase) La ponderación de esta calificación en la nota final será del 30%.
- SE6: Evaluación del trabajo tutelado en grupo y SE1: Examen teórico, que constituye la prueba final. La ponderación de esta calificación en la nota final será del 70%.

Se recomienda para el correcto aprovechamiento del curso la asistencia completa a todas las sesiones.

### EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.

Atendiendo a esta normativa, en la convocatoria **extraordinaria**, la evaluación final se obtendrá a través de una prueba final (SE1) en la que el alumno podrá optar al 100% de la calificación.

### EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

El artículo 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que podrán acogerse a la evaluación única final, el estudiante que no pueda cumplir con el método de evaluación continua por causas justificadas.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de las clases o por causa sobrevenidas. Lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, a la Coordinación del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

La evaluación en tal caso consistirá en una Prueba final, que evalúe cada uno de los bloques de los que se componga el curso. Esta prueba estará conformada por un conjunto de preguntas (abiertas)\* que pueden ser de tipo teórico o práctico de cada uno de los tres bloques en los que está compuesta la asignatura y cuya calificación se obtendrá de la medida alcanzada en cada una de estas tres partes).

\* El tipo de prueba podrá ser sujeto a modificación en la convocatoria oficial de examen.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Siguiendo las indicaciones recogidas en la nueva **Normativa de Evaluación y de Calificación** de la Universidad de Granada, cuya entrada en vigor está vigente desde noviembre de 2016, destacamos lo recogido en el artículo 15 sobre la **originalidad de los trabajos presentados** por los



alumnos.

1. La Universidad de Granada fomentará el respeto a la propiedad intelectual y transmitirá a los estudiantes que el plagio es una práctica contraria a los principios que rigen la formación universitaria. Para ello procederá a reconocer la autoría de los trabajos y su protección de acuerdo con la propiedad intelectual según establezca la legislación vigente.
2. El plagio, entendido como la presentación de un trabajo u obra hecho por otra persona como propio o la copia de textos sin citar su procedencia y dándolos como de elaboración propia, conllevará automáticamente la calificación numérica de cero en la asignatura en la que se hubiera detectado, independientemente del resto de las calificaciones que el estudiante hubiera obtenido. Esta consecuencia debe entenderse sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en las que pudieran incurrir los estudiantes que plagien.
3. Los trabajos y materiales entregados por parte de los estudiantes tendrán que ir firmados con una declaración explícita en la que se asume la originalidad del trabajo, entendida en el sentido de que no ha utilizado fuentes sin citarlas debidamente.

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) (<https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad>).

