

Guía docente de la asignatura

Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 19/07/2023

Nuevas Tendencias en Gestión de Recursos Humanos (MA4/56/2/16)

Máster

Máster Universitario en Técnicas Cuantitativas en Gestión Empresarial

MÓDULO

Fundamentos en Gestión Empresarial

RAMA

Ciencias Sociales y Jurídicas

CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO

Escuela Internacional de Posgrado

Semestre	Segundo	Créditos	4	Tipo	Optativa	Tipo de enseñanza	Presencial
-----------------	---------	-----------------	---	-------------	----------	--------------------------	------------

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Es recomendable tener conocimientos básicos de dirección de recursos humanos.

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

1. Dirección estratégica de recursos humanos. Se hará un análisis de las últimas tendencias en investigación en este campo, teniendo en cuenta principalmente la base de recursos y capacidades.
2. Dirección de recursos humanos y resultado de la empresa. Análisis de las principales líneas de estudio en esta relación, la cual se presenta bajo una perspectiva universalista.
3. Dirección internacional de recursos humanos. Repaso breve de las principales tendencias en la gestión de recursos humanos en empresas internacionales.
4. Gestión de expatriados. Análisis de las principales prácticas de recursos humanos aplicadas a este grupo específico de directivos de empresas.
5. Gestión de la diversidad. Uno de los temas más novedosos e incipientes en investigación en recursos humanos.
6. Flexibilidad laboral

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 - Hablar bien en público
- CG03 - Que los estudiantes adquieran la capacidad de crítica y autocrítica.
- CG04 - Que los estudiantes sean capaces de buscar y recopilar información de un tema de interés proveniente de fuentes diversas, especialmente a partir de las nuevas tecnologías.
- CG05 - Que los estudiantes sean competentes para analizar, sintetizar y gestionar la información y documentos disponibles de forma eficaz, incluyendo la capacidad de interpretar, evaluar y emitir un juicio razonado.
- CG06 - Que los estudiantes adquieran la capacidad de trabajar en equipo, fomentando el intercambio de ideas, compartiendo el conocimiento y generando nuevas metas y modelos de trabajo colaborativo.
- CG08 - Que los estudiantes tengan la capacidad de organización y planificación.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE01 - Aplicar las herramientas cuantitativas a la resolución de problemas en el ámbito empresarial planteados con datos procedentes de muestras de la población objetivo en estudio.
- CE02 - Aplicar las nuevas aportaciones en técnicas cuantitativas al ámbito empresarial así como la resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos.
- CE03 - Capacidad de utilizar técnicas cuantitativas actuales que le permitan incorporarse a tareas de investigación en el contexto de la gestión empresarial.
- CE15 - Adquirir conocimientos altamente especializados en gestión empresarial que sienten las bases para la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- CE21 - Adquirir y utilizar una formación avanzada en el campo de la gestión empresarial que les permita ampliar sus conocimientos y atender las exigencias del mundo académico y profesional.
- CE23 - Desarrollar la autonomía en el aprendizaje, en el análisis de los problemas y adquirir un modelo de toma de decisión en situaciones complejas, basado en los principios de eficacia y eficiencia en las empresas y en la consecución de los objetivos determinados por la misma.



- CE26 - Capacidad de innovar para introducir cambios que se adapten a las nuevas exigencias en las empresas.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT03 - Analizar problemas en diversos ámbitos, extraer lo más relevante y proponer posibles soluciones.
- CT04 - Sintetizar y analizar la información y los documentos disponibles de cara a desarrollar eficientes estrategias investigadoras y/o obtener y presentar claramente, de forma oral y escrita, conclusiones relevantes a partir de tales estrategias y metodologías.
- CT05 - Analizar, interpretar, evaluar, discutir y comunicar resultados procedentes de investigaciones y conclusiones obtenidas dentro de una línea de trabajo, así como priorizar las actuaciones en base a razonamientos objetivos.
- CT06 - Capacidad de manejar distintas herramientas informáticas especializadas necesarias para poder abordar la resolución de problemas así como presentar sus resultados.
- CT08 - Capacidad para asimilar y responder a los conocimientos de todos los módulos cursados, entresacando y profundizando en los aspectos que conforman motivaciones e intereses propios que sean de actualidad.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

1. Conocimiento de la importancia de la gestión estratégica de los recursos humanos en el resultado de las empresas.
2. Conocimiento de los diversos condicionantes generales en la relación entre estrategia de recursos humanos, estrategia corporativa y resultado de la empresa.
3. Conocimiento de las tendencias en la gestión internacional de recursos humanos.
4. Conocimiento de las principales políticas desarrolladas en la gestión de expatriados en la empresa.
5. Conocimiento de las nuevas tendencias en investigación sobre la gestión de la diversidad.
6. Conocimientos de flexibilidad laboral

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

1. Dirección estratégica de recursos humanos. Se hará un análisis de las últimas tendencias en investigación en este campo, teniendo en cuenta principalmente la base de recursos y capacidades.
2. Dirección de recursos humanos y resultado de la empresa. Análisis de las principales líneas de estudio en esta relación, la cual se presenta bajo una perspectiva universalista.
3. Dirección internacional de recursos humanos. Repaso breve de las principales tendencias en la gestión de recursos humanos en empresas internacionales.
4. Gestión de expatriados. Análisis de las principales prácticas de recursos humanos aplicadas a este grupo específico de directivos de empresas.
5. Gestión de la diversidad. Uno de los temas más novedosos e incipientes en investigación en recursos humanos.

PRÁCTICO



El temario práctico de esta asignatura coincide con el temario teórico.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Bonache, J y Cabrera, A (Dir)(2006): Dirección de Personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, Ed: Prentice Hall-Financial Times, 2ª Edición
- Drachal, K. (2014). "What do we know about EPRG Model?" Ecoforum Journal, 3(2), 10. Retrieved from <http://www.ecoforumjournal.ro/index.php/eco/article/view/85>
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D. y Cardy, R. (2016): Dirección de Recursos Humanos, 8ª Ed. Ed: Pearson Educación, Madrid.
- González Ramírez, M.R.(Coord) (2014): Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ed: Pearson.
- Hillier-Fry, C. (2013): "¿Globalización o localización? La perspectiva del capital Humano", Harvard Deusto Business Review, nº 226, pp. 42-55.
- Toro Dupouy, L. (2018): "La sensibilidad cultural y su impacto en el rendimiento de la empresa: la cultura como dimensión de la diversidad", Harvard Deusto Business Review, nº 284, pp.60-67.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Björkman I., Welch D. (2015): "[Framing the field of international human resource management research](#)", [The International Journal of Human Resource Management](#), Vol. 26, Iss. 2, pp.136-150.
- Dabic M., González-Loureiro M., Harvey M. (2015): "[Evolving research on expatriates: what is 'known' after four decades \(1970-2012\)](#)", [The International Journal of Human Resource Management](#), Vol. 26, Iss. 3, pp. 316-337.
- De Cieri, H.; Cox, J.; Wolfram, F. (2007): "A review of international human resource management: Integration, imitation", [International Journal of Management Review](#), vol 9(4), 281-302.
- Gupta, A., y Govindarajan, V. (1991): "Knowledge flows and the structure of control within multinational corporations", [Academy of Management Review](#), 16(4), 768 - 792
- Martínez Lucio, M. (2014): [International Human Resource Management: An employment relations perspective](#). Ed: Sage, London.
- Pudielko M.,Reiche S., Carr C. (2015): "[Recent developments and emerging challenges in international human resource management](#)", [The International Journal of Human Resource Management](#), Vol. 26, Iss. 2, pp. 127-135.
- Randall, S. Tarique, I. (2007): "International Human Resource Management: A North American Perspective, a thematic update and suggestions for future research", [International Journal of Human Resource Management](#), Vol 18(5), mayo 2007, 714-744.
- Reiche, B. S, Harzing. y Tenzer, H. (2018). [International Human Resource Management](#) . 5th ed. Los Angeles: SAGE.
- Rosenzweig, P.M., y Nohria, N. (1994): "Influences on human resource management practices in multinational corporations", [Journal of International Business Studies](#), 25(2), 229 - 251.
- Søderberg, A. (2015): "[Recontextualising a strategic concept within a globalising company: a case study on Carlsberg's 'Winning Behaviours' strategy](#)", [The International Journal of Human Resource Management](#), Vol. 26, Iss. 2, pp. 231-257.



- VV.AA. (2014): 1000 preguntas sobre expatriación. Ed: Francis Lefebvre, Madrid.

ENLACES RECOMENDADOS

- <http://www.hr-guide.com/HR/Conferences.htm>
- <https://harzing.com/>
- <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Tutorías personalizadas para buscar información reciente en diversas fuentes bibliográficas, plantear cuestiones de investigación, etc.
- MD03 Lectura e interpretación de la bibliografía especializada, incluyendo artículos de actualidad, propuesta en el programa de la materia
- MD04 Diseño, elaboración y exposición de un trabajo individual de aplicación de los conocimientos teórico-práctico adquiridos.

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.
- Los criterios de evaluación se detallan a continuación. Entre paréntesis se indica el porcentaje sobre la calificación final de cada prueba:
 1. Prueba escrita (0.5): exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase. A petición del estudiante, estas pruebas podrán realizarse presencialmente o bien podrán ser enviadas a la profesora de la asignatura por correo electrónico y/o la plataforma docente PRADO.
 2. Prueba oral (0.3): exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la materia (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
 3. Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías (0.2): trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

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.



- En la convocatoria extraordinaria la prueba de evaluación será un examen escrito con una ponderación del 100%.

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, 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.
- En la evaluación única final la prueba de evaluación será un examen escrito con una ponderación del 100%.

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

