

NUEVAS TENDENCIAS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MÓDULO	ASIGNATURA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	CARÁCTER
3	Nuevas Tendencias en Gestión de Recursos Humanos	1	2	4	Optativa
PROFESOR(ES)		DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
María Eugenia Senise Barrio (msenise@ugr.es)		Departamento de Organización de Empresas II Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Campus Universitario de Cartuja, s/n 18071 Granada			
		HORARIO DE TUTORÍAS http://oe2.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes/0b84f62c84b21a250cc4c65414a44068			
MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE		OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR			
Técnicas Cuantitativas en Gestión Empresarial					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)					
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3.- Dirección internacional de recursos humanos. Repaso breve de las principales tendencias en la gestión de recursos humanos en empresas internacionales.</p> <p>4.- Gestión de expatriados. Análisis de las principales prácticas de recursos humanos aplicadas a este grupo específico de directivos de empresas.</p> <p>5. – Gestión de la diversidad. Uno de los temas más novedosos e incipientes en investigación en recursos humanos.</p> <p>6.- Flexibilidad laboral</p>					



COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL MÓDULO

Competencias Generales

- *CG0: Hablar bien en público
- CG2: Que los estudiantes adquieran la capacidad de crítica y autocrítica.
- *CG3: 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.
- *CG4: 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.
- *CG5: 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
- *CG7: Que los estudiantes tengan la capacidad de organización y planificación.

Competencias Específicas

- *CE1: 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.
- CE2: Aplicar las nuevas aportaciones en técnicas cuantitativas al ámbito empresarial así como la resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos.
- CE3: 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.
- CE16: Capacidad de acceder a las bases de datos y fuentes documentales existentes para conocer las nuevas aportaciones en el contexto de la gestión empresarial.
- *CE17: Adquirir conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un tema concreto de la gestión empresarial para emitir informes o juicios profesionales.
- *CE18: Adquirir destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos de gestión empresarial.
- CE19: Saber poner en práctica políticas de gestión de una empresa.
- CE20: Saber utilizar los recursos científicos y de gestión necesarios en una empresa y desenvolverse con autonomía.
- *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.
- CE22: Conocimiento y capacidad de aplicación de las nuevas tecnologías en el contexto de la gestión empresarial.
- *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.
- *CE24: Diseñar sistemas para gestionar adecuadamente la información en la empresa.
- *CE25: Utilizar instrumentos prácticos de evaluación de la gestión de recursos humanos: estudio de evaluación de plantilla, cálculo de necesidades de personal y selección, procesos de formación, etc.
- *CE26: Capacidad de innovar para introducir cambios que se adapten a las nuevas exigencias en las empresas.
- CE27: Comprender la estructura, organización y funcionamiento de las empresas en todos sus niveles.
- CE28: Desarrollar la capacidad de comprensión de un problema en el ámbito de la gestión empresarial así como la valoración de las consecuencias de una determinada actuación con el fin de resolver el problema desde la innovación y la responsabilidad.
- CE29: Plantear o planificar trabajos experimentales para analizar un problema en el contexto de la gestión empresarial.
- CE30: Capacidad de desenvolverse satisfactoriamente ante las condiciones cambiantes del entorno empresarial.



*Con asterisco se indican las competencias de esta asignatura.

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El alumno sabrá/comprenderá:

- La importancia de la gestión estratégica de los recursos humanos en el resultado de las empresas.
- Los diversos condicionantes generales en la relación entre estrategia de recursos humanos, estrategia corporativa y resultado de la empresa.
- Las tendencias en la gestión internacional de recursos humanos.
- Las principales políticas desarrolladas en la gestión de expatriados en la empresa.
- Las nuevas tendencias en investigación sobre la gestión de la diversidad.
- Conocimientos de flexibilidad laboral

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

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.

BIBLIOGRAFÍA

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.

Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Dirección de Recursos Humanos*, 8ª Ed. Ed: Pearson Educación, Madrid.

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,



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

London.

Pudelko 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 Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

- Metodología Docente

1. Tutorías personalizadas para buscar información reciente en diversas fuentes bibliográficas, plantear cuestiones de investigación, etc.
2. Realización de trabajos en grupo para la resolución de problemas en el ámbito empresarial.
3. Lectura e interpretación de la bibliografía especializada, incluyendo artículos de actualidad, propuesta en el programa de la materia.
4. Diseño, elaboración y exposición de un trabajo individual de aplicación de los conocimientos teórico-práctico adquiridos.
5. Resolución de problemas relacionados con la materia y aplicados al ámbito empresarial.

- Actividades Formativas

1. Desarrollo de clases teóricas en las que se expondrán los distintos contenidos con ayuda de material didáctico diverso.
2. Desarrollo de clases prácticas en las que se resolverán problemas relacionados con la materia y aplicados en el ámbito empresarial. Asimismo se fomentará la participación de los alumnos.
3. Realización de lecturas relacionadas con la materia, sobre las que se formularán preguntas o se solicitará un resumen crítico.
4. Charlas/coloquios que refuercen los conocimientos de la materia y fomenten la participación activa del alumno.



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

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

Los criterios de evaluación se detallan a continuación. Entre paréntesis se indica el porcentaje sobre la calificación final de cada prueba.

1. **Prueba escrita (0.6)**: 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 PRADO2.
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 (0.1)**: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

El sistema de evaluación será preferentemente continua, entendiendo por tal la evaluación diversificada que se establece en este apartado. No obstante, se podrá realizar una evaluación única final a la que podrán acogerse 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.

Tanto en la evaluación única final como en la convocatoria extraordinaria la prueba de evaluación será un examen escrito con una ponderación del 100%.

INFORMACIÓN ADICIONAL

