

## PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2024/2025

Identificación y características de la asignatura			
Código	500318	Créditos ECTS	6
Denominación (español)	<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS I</b>		
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT I		
Titulaciones	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS		
Centros	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Badajoz)		
Semestre	5	Carácter	OBLIGATORIA
Módulo	EMPRESA		
Materia	ORGANIZACION		
Profesor/es			
Nombre	Despacho	Correo-electrónico	Página web
María Isabel Sánchez Hernández	22	isanchez@unex.es	
María Buenadicha Mateos	71	buenadic@unex.es	
Área de conocimiento	Organización de Empresas		
Departamento	Dirección de Empresas y Sociología		
Profesor coordinador (si hay más de uno)	María Isabel Sánchez Hernández		
Competencias*			
<p><b>COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS:</b></p> <p>CB2: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.</p> <p>CB3: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.</p> <p>CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.</p> <p>CG3: Capacidad para dirigir grupos de personas.</p>			
<p><b>COMPETENCIAS TRANSVERSALES:</b></p> <p>CT2: Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.</p> <p>CT4: Capacidad de gestionar, analizar y sintetizar la información.</p> <p>CT9: Capacidad para el razonamiento crítico y autocrítico.</p> <p>CT15: Habilidad en las relaciones personales.</p>			

\*Los apartados relativos a competencias, breve descripción del contenido, actividades formativas, metodologías docentes, resultados de aprendizaje y sistemas de evaluación deben ajustarse a lo recogido en la memoria verificada del título.

<p><b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</b> CE3: Conocimiento de los instrumentos para la dirección y gestión de recursos humanos</p>
<b>Contenidos</b>
Breve descripción del contenido*
<p><i>En la actualidad, la importancia de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones es incuestionable. Este reconocimiento, para ser efectivo, tiene que traducirse en políticas orientadas a la captación y la retención de trabajadores competentes, a mejorar sus condiciones de trabajo, el clima laboral y la cultura de equipo fomentando el sentimiento de pertenencia a la organización.</i></p> <p><i>En el programa de esta asignatura se integran los conceptos fundamentales de la gestión de las personas en el siglo XXI en las organizaciones, así como los procesos y herramientas básicas para una gestión eficaz de los mismos. Con esta asignatura, y mediante la articulación pedagógica de fundamentos teóricos y casos prácticos, el alumno quedará capacitado para el uso de herramientas, técnicas y procedimientos fundamentales en el diseño y aplicación de políticas de gestión de recursos humanos.</i></p>
Temario de la asignatura
<p>Denominación del tema 1: LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>Contenidos del tema 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La dirección de recursos humanos. Evolución. La igualdad en la empresa.</li> <li>• Planificación y dirección estratégica de recursos humanos</li> </ul> <p>Descripción de las actividades prácticas del tema 1: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades</p>
<p>Denominación del tema 2: LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA</p> <p>Contenidos del tema 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño y análisis.</li> <li>• Valoración.</li> <li>• Descripción</li> </ul> <p>Descripción de las actividades prácticas del tema 2: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.</p>
<p>Denominación del tema 3: PROCESOS DE ENTRADA Y SALIDA DE EMPLEADOS EN LA EMPRESA</p> <p>Contenidos del tema 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento.</li> <li>• Selección.</li> <li>• Ruptura</li> </ul> <p>Descripción de las actividades prácticas del tema 3: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas.</p>
<p>Denominación del tema 4: EL DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA</p> <p>Contenidos del tema 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación.</li> <li>• Planes de carrera.</li> </ul>

Descripción de las actividades prácticas del tema 4: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.

Denominación del tema 5: LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

Contenidos del tema 5:

- Evaluación del empleado.
- Mejora del rendimiento.

Descripción de las actividades prácticas del tema 5: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.

Denominación del tema 6: GESTIÓN DE LA SATISFACCIÓN Y LAS COMPENSACIONES EN LA EMPRESA

Contenidos del tema 6:

- Satisfacción de los empleados.
- Gestión de las compensaciones

Descripción de las actividades prácticas del tema 6: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.

### Actividades formativas\*

Horas de trabajo del alumno/a por tema		Horas Gran grupo	Actividades prácticas				Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	CH	L	O	S	TP	EP
1	23	6				3		14
2	24	6				2		16
3	24	7				3		14
4	24	7				3		14
5	24	6				2		16
6	25	7				2		16
<b>Evaluación</b>	6	6						
<b>TOTAL</b>	150	45				15	0	90

GG: Grupo Grande (85 estudiantes).

CH: Actividades de prácticas clínicas hospitalarias (7 estudiantes).

L: Actividades de laboratorio o prácticas de campo (15 estudiantes).

O: Actividades en sala de ordenadores o laboratorio de idiomas (20 estudiantes).

S: Actividades de seminario o de problemas en clase (40 estudiantes).

TP: Tutorías Programadas (seguimiento docente, tipo tutorías ECTS).

EP: Estudio personal, trabajos individuales o en grupo, y lectura de bibliografía.

### Metodologías docentes

1. Método expositivo que consiste en la presentación por parte del profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio. También incluye la resolución de problemas ejemplo por parte del profesor.
2. Método basado en el planteamiento de problemas por parte del profesor y la resolución de los mismos en el aula. Los estudiantes de forma colaborativa desarrollan e interpretan soluciones adecuadas a partir de la aplicación de procedimientos de resolución de problemas.
3. Actividades colaborativas basadas en recursos y herramientas digitales, especialmente aquellas que posee el Campus Virtual de la UEx.

4. Situación de aprendizaje/evaluación en la que el alumno realiza alguna prueba que sirve para reforzar su aprendizaje y como herramienta de evaluación.

### Resultados de aprendizaje

Esta materia permite al estudiante:

- Conocer la empresa como un sistema global e identificar en ella las áreas funcionales, comprendiendo la importancia de entender la interrelación entre ellas y el entorno para poder dirigir, gestionar, plantear y proponer soluciones en las empresas y organizaciones.
- Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas –personas, procesos y estructuras-, identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial.
- Identificar y comprender los instrumentos de la administración de empresa relacionados con la planificación, dirección y control de las distintas áreas funcionales.

### Sistemas de evaluación

- Modalidad con evaluación continua:

El sistema de evaluación de la asignatura se encuadra dentro de las siguientes ponderaciones:

Exámenes: 80% de la nota final

Trabajos y actividades de clase: 20% de la nota final.

Las actividades de evaluación continua no serán recuperables.

Las características concretas del examen serán detalladas por parte de los profesores con suficiente anticipación al mismo y, en el marco de los plazos legales establecidos por la Universidad de Extremadura.

- Modalidad con 100% evaluación final:

El sistema de evaluación de la asignatura se encuadra dentro de la siguiente ponderación:

Exámenes: 100% de la nota final

Trabajos y actividades de clase: 0% de la nota final.

Las características concretas del examen serán detalladas por parte de los profesores con suficiente anticipación al mismo y, en el marco de los plazos legales establecidos por la Universidad de Extremadura.

En base a la Normativa de Evaluación el alumno, para todas las convocatorias, se podrá optar por una prueba final alternativa de carácter global, de manera que la superación de ésta suponga la superación de la asignatura Dirección de Recursos Humanos. La elección de este sistema de prueba global tendrá que ser solicitado por escrito con el método que cada profesor establezca en clase durante el primer cuarto del semestre de impartición de la asignatura. Esta prueba global, puede ser distinta a la prueba de los alumnos que tengan la evaluación que tiene parte de examen y parte de trabajos y actividades de clase.

En los sistemas de evaluación global, también se podrá exigir la asistencia del estudiante a aquellas actividades de evaluación que, estando distribuidas a lo largo del curso, estén relacionadas con la evaluación de resultados de aprendizaje de difícil

calificación en una prueba final. Una vez elegido el tipo de evaluación, el estudiante no podrá cambiarla.

### **Bibliografía (básica y complementaria)**

#### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**

ARIZA, J.A. y MORALES, E.J. (2014). Gestión Estratégica de Personas y Competencias. McGraw Hill.

ARMSTRONG, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page. (Disponible online).

BOXALL, P.; PURCELL, J. y WRIGHT, P. (2010). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press, New York.

DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON S. y SHULER, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. McGraw Hill.

MARTÍN, F. Y TARDÍO, M.J. (2023). Casos prácticos útiles para la dirección de recursos humanos. Dykinson

RUBIO SÁNCHEZ, T. (2016). Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ed. Octaedro. Barcelona

SOLORZANO GARCÍA, M. y NAVÍO MARCO, J. (2016). Diseño y cambio organizativo. Fundamento y nuevos enfoques. Editorial Universitaria Ramón Areces. UNED. Madrid.

WILLKINSON, A., BACON, N., SNELL, S. y LEPAK, D. (2019). The SAGE Handbook of Human Resource Management. SAGE, Los Angeles.

#### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:**

ARIZA, J.A., MORALES, A.C., MORALES, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. McGraw Hill.

ARMSTRONG, M. y TAYLOR, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers, London.

BARRANCO, F.J. (2000): Marketing interno y gestión de recursos humanos. Pirámide. Madrid.

BOHLANDER, G.W. y SNELL, S. (2010). Managing Human Resources. Cengage Learning, Mason.

BUENADICHA-MATEOS, M., SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, M.I., GONZÁLEZ-LÓPEZ, O.R. y TATO-JIMÉNEZ, J. L. (2019). Well-being lessons for improving charities' online recruitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 498508.

BUENADICHA-MATEOS, M., SÁNCHEZ-HERNÁNDEZ, M.I., GONZÁLEZ-LÓPEZ, Ó. R. (2022). Analysis of the Emotional Exhaustion Derived From Techno-Stress in the Next Generation of Qualified Employees. *Frontiers in Psychology*, 13, 792606.

CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill. Méjico.  
DÍAZ PANIAGUA, E. y LEÓN SÁNCHEZ, M. (2013): *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Ediciones Paraninfo, S.A.

GARCÍA TENORIO, J. y SABATER, R. (2004). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Thomson.

GASPAR GONZALEZ, A. y MARTIN ROJO, I. (2010): *Administración de los recursos humanos en las empresas turísticas*. Pirámide. Madrid.

GÓMEZ MEJÍA, L.R., BALKIN D. y CARDY, R.L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall.

GOMEZ-MEJIA, L. R; BALKIN, D.B. y CARDY. R. L. (2007). *Managing Human Resources*. Prentice Hall, New Jersey.

GONZÁLEZ-LÓPEZ, Ó. R., BUENADICHA-MATEOS, M. y SÁNCHEZ-HERNÁNDEZ, M. I. (2021). Overwhelmed by technostress? Sensitive archetypes and effects in times of forced digitalization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(08), 4216.

KIRKPATRICK, D.L. (1999). *Evaluación de acciones formativas*. Gestión 2000.

MARTIN ROJO, I. (2009). *Dirección y gestión de empresas del sector turístico*, 4ª Edición. Piramide. Madrid.

MATHIS, R.L., JACKSON, J.H. y VALENTINE, S.R. (2016). *Human Resource Management. Essential Perspectives*. Cengage Learning, Boston.

PEREDA, S., BERROCAL, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Centro de estudios Ramón Areces.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, M.I. (2022). *La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones: resultados de investigación*. Ed. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid.

SÁNCHEZ-HERNÁNDEZ, M. I., GONZÁLEZ-LÓPEZ, Ó. R., BUENADICHA-MATEOS, M. y TATO-JIMÉNEZ, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122.

SÁNCHEZ-HERNÁNDEZ, M. I., STANKEVIČIŪTĒ, Ž., ADAMONIENĒ, R., & BLAŠKOVÁ, M. (2022). Managing and mitigating suffering at work. *Frontiers in Psychology*, 13, 1033440.

## Otros recursos y materiales docentes complementarios

PAGINA WEB DE LA ASIGNATURA EN: <http://campusvirtual.unex.es>

ENLACES RECOMENDADOS:

- <http://www.aedipe.es>
- <http://www.actualidadeconomica.com>
- <http://capitalhumano.wke.es>
- <http://www.emprendedores.es>
- <http://www.expansionyempleo.com>
- <http://www.losrecursoshumanos.com>
- <http://www.rrhhdigital.com>
- <http://www.rrhmagazine.com>