

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2025/2026

Identificación y características de la asignatura						
Código	500318					
Denominación (español)	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS I					
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT I					
Titulaciones	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS					
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Badajoz)					
Módulo	EMPRESA					
Materia	ORGANIZACION					
Carácter	OBLIGATORIA	ECTS	6	Semestre	5	
Profesorado						
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					
Profesora coordinadora	María Isabel Sánchez Hernández					
Competencias / Resultados de aprendizaje						
COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS: 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. 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. CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado. CG3: Capacidad para dirigir grupos de personas.						
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2: Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana. CT4: Capacidad de gestionar, analizar y sintetizar la información. CT9: Capacidad para el razonamiento crítico y autocrítico. CT15: Habilidad en las relaciones personales.						
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3: Conocimiento de los instrumentos para la dirección y gestión de recursos humanos						

Contenidos	
Descripción general del contenido: <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> <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 alumnado quedará capacitado para el uso de herramientas, técnicas y procedimientos fundamentales en el diseño y aplicación de políticas de gestión de recursos humanos.</i>	
Temario	
Denominación del tema 1: LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Contenidos del tema 1: • La dirección de recursos humanos • Planificación y dirección estratégica de recursos humanos Descripción de las actividades prácticas del tema 1: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades	
Denominación del tema 2: LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA Contenidos del tema 2: • Diseño y análisis. • Valoración. • Descripción Descripción de las actividades prácticas del tema 2: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.	
Denominación del tema 3: PROCESOS DE ENTRADA Y SALIDA DE EMPLEADOS EN LA EMPRESA Contenidos del tema 3: • Reclutamiento. • Selección. • Ruptura Descripción de las actividades prácticas del tema 3: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas.	
Denominación del tema 4: EL DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA Contenidos del tema 4: • Formación. • Planes de carrera. 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 por tema		Horas teóricas	Actividades prácticas			Actividad de seguimiento		No presencial
Tema	Total	GG	PCH	LAB	ORD	SEM	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
Evaluación **	6	6						
TOTAL	150	45				15	0	90

GG: Grupo Grande (100 estudiantes).
PCH: prácticas clínicas hospitalarias (7 estudiantes)
LAB: prácticas laboratorio o campo (15 estudiantes)
ORD: prácticas sala ordenador o laboratorio de idiomas (30 estudiantes)
SEM: clases problemas o seminarios o casos prácticos (40 estudiantes).
TP: Tutorías Programadas (seguimiento docente, tipo tutorías ECTS).
EP: Estudio personal, trabajos individuales o en grupo, y lectura de bibliografía.

Metodologías docentes

- Método expositivo que consiste en la presentación por parte del profesorado de los contenidos sobre la materia objeto de estudio. También incluye la resolución de problemas ejemplo.
- Método basado en el planteamiento de problemas por parte del profesorado y la resolución de éstos en el aula. El estudiantado de forma colaborativa desarrolla e interpreta soluciones adecuadas a partir de la aplicación de procedimientos de resolución de problemas.
- Actividades colaborativas basadas en recursos y herramientas digitales, especialmente aquellas que posee el Campus Virtual de la UEx.
- Situación de aprendizaje/evaluación en la que el alumnado realiza alguna prueba que sirve para reforzar su aprendizaje y como herramienta de evaluación.

** Indicar el número total de horas de evaluación de esta asignatura.

Resultados de aprendizaje⁶

Esta materia permite al estudiantado:

- 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 evaluación⁶

- 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 del equipo docente 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 del equipo docente 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 alumnado, para todas las convocatorias, 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.

De acuerdo con la normativa, el profesorado gestionará las solicitudes de modalidad de evaluación global a través de un espacio específico creado para ello en el Campus Virtual, durante el primer cuarto del semestre de impartición de la asignatura. En ese plazo, el alumnado podrá solicitar 100% evaluación final de forma independiente para la convocatoria ordinaria y/o para la extraordinaria.

Esta prueba global, puede ser distinta a la prueba del alumnado que se acoja a la evaluación que tiene parte de examen y parte de trabajos y actividades de clase.

En los sistemas de evaluación final, también se podrá exigir la asistencia del estudiantado 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, las personas participantes no podrán 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.

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. (1997). 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. Pirámide. 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., STANKEVIČIŪTĖ, Ž., ADAMONIENĖ, R., & BLAŠKOVÁ, M. (2022). Managing and mitigating suffering at work. Frontiers in Psychology, 13, 1033440.

Otros recursos y materiales docentes complementarios

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

ENLACES RECOMENDADOS:

- <http://www.aedipe.es>
- <https://www.rhhdigital.com/>
- <http://www.rhmagazine.com>
- <https://www.michaelpage.es/>