

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2025/2026

Identificación y características de la asignatura					
Código	500022 500065 500109 502410				
Denominación (español)	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCES MANAGEMENT				
Titulaciones	ADE, ADE-ECONOMÍA, ADE- RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS, ADE- DERECHO, ADE-TURISMO, DERECHO-ADE				
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Badajoz); Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo y Facultad de Derecho (Cáceres); Centro Universitario de Plasencia (Plasencia)				
Módulo	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS				
Materia	RECURSOS HUMANOS				
Carácter	OBLIGATORIA	ECTS	6	Semestre	5
Profesorado					
Profesor/es Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Badajoz)					
Nombre	Despacho	Correo-electrónico	Página web		
María Buenadicha Mateos	71	buenadic@unex.es			
María Isabel Sánchez Hernández	22	isanchez@unex.es			
Profesor/es Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo y Facultad de Derecho (Cáceres)					
Rocío Blanco Gregory	45	rblanco@unex.es			
Adriana Pachón Cárdeno	Seminario de Sociología. Torre 3. Planta 0. Facultad de Formación del Profesorado	adrianapc@unex.es			
Marcelo Sánchez-Oro Sánchez	48	msanoro@unex.es			
Profesor/es de Centro Universitario de Plasencia (Plasencia)					
Agustín María Pavón Pérez	102	apavonr@unex.es			
Áreas de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Organización de Empresas Sociología 				
Departamento	Dirección de Empresas y Sociología				
Profesor/a coordinador/a (si hay más de uno)	Intercentros: María Buenadicha Mateos Centro de Badajoz: María Buenadicha Mateos Centro de Cáceres: Rocío Blanco Gregory				
Competencias / Resultados de aprendizaje					
1. COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS:					
CG2 - Capacidad para aportar racionalidad al análisis y a la descripción de cualquier aspecto de la realidad empresarial.					
CG1 - Capacidad para identificar y anticipar problemas empresariales relevantes, en el ámbito privado y/o en el público.					

CG3 - Capacidad para aplicar al análisis de los problemas empresariales criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

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

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

2. COMPETENCIAS TRANSVERSALES:

CT2 - Capacidad de organización y planificación

CT3 - Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

CT6 - Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas

CT7 - Capacidad para la resolución de problemas

CT1 - Capacidad de gestión, análisis y síntesis

CT9 - Capacidad para trabajar en equipo

CT14 - Capacidad crítica y autocrítica

CT15 - Compromiso ético en el trabajo

CT17 - Capacidad de aprendizaje autónomo

CT18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones

CT21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

CT24 - Respeto y promoción de los valores democráticos y de la coeducación

3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

CE13 - 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.

Contenidos
Descripción general del contenido
<p><i>Empresa como organización; dirección empresarial; dirección de recursos humanos; dirección de operaciones en la empresa; estructura y diseño; metas organizativas y eficacia; factores de contingencia; gobierno y control; sistemas de producción, planificación de la producción sistemas de calidad, aseguramiento y certificaciones, análisis y planificación estratégica, ventaja competitiva; análisis y planificación estratégica de RR.HH.; proceso de toma de decisiones en un contexto cultural y político; diseño y valoración de puestos de trabajo; reclutamiento, selección y orientación laboral; ruptura laboral y recolocación de empleados; formación y desarrollo de competencias; evaluación y mejora del rendimiento; planes de carrera; retribución.</i></p>

Temario
<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"> • La dirección de recursos humanos. Evolución. Igualdad en la empresa. • Planificación y dirección estratégica de recursos humanos <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"> • Diseño y análisis. • Valoración. • Descripción <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"> • Reclutamiento. • Selección. • Ruptura <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"> • Formación. • Planes de carrera. <p>Descripción de las actividades prácticas del tema 4: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.</p>
<p>Denominación del tema 5: LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS</p> <p>Contenidos del tema 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del empleado. • Mejora del rendimiento. <p>Descripción de las actividades prácticas del tema 5: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.</p>
<p>Denominación del tema 6: GESTIÓN DE LA SATISFACCIÓN Y LAS COMPENSACIONES EN LA EMPRESA</p> <p>Contenidos del tema 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de los empleados. • Gestión de las compensaciones <p>Descripción de las actividades prácticas del tema 6: Casos prácticos, visionado de vídeos, lecturas y actividades.</p>

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	25	8				3		14
5	25	8				2		16
6	25	6				2		16
Evaluación	4	4						
TOTAL	150	45				15		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								
<ol style="list-style-type: none"> 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. Método basado en el planteamiento de problemas por parte del profesor y la resolución de estos en el aula. Los estudiantes de forma colaborativa desarrollan e interpretan 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 alumno realiza alguna prueba que sirve para reforzar su aprendizaje y como herramienta de evaluación. 								
Resultados de aprendizaje								
Esta materia permite al estudiante: <ul style="list-style-type: none"> - 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:

1. Exámenes: 100% de la nota final

2. 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.

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 del semestre de impartición de la asignatura. En ese plazo, el alumno podrá solicitar 100% evaluación final de forma independiente tanto para la convocatoria ordinaria como para la extraordinaria.

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 final, 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.

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

Otros recursos y materiales docentes complementarios

- <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>
- <https://www.igualdadenaempresa.es/>
- <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>