30623 - Dirección de recursos humanos

Información del Plan Docente

Año académico	2018/19
Asignatura	30623 - Dirección de recursos humanos
Centro académico	109 - Facultad de Economía y Empresa
Titulación	432 - Programa conjunto en ADE/DERECHO (Grados)
Créditos	6.0
Curso	5
Periodo de impartición	Primer Semestre
Clase de asignatura	Obligatoria
Módulo	---

1.Información Básica

1.1.Objetivos de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

Iniciar y familiarizar a los alumnos con los conceptos básicos, instrumentos y decisiones de Recursos Humanos. Para ello se analizará la orientación estratégica, la implicación de los directivos de línea y el desempeño del papel de socios estratégicos por parte de los directores de Recursos Humanos.

1.2.Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La asignatura de Dirección de Recursos Humanos pertenece a la materia Gestión de Recursos, incluida en el módulo Fundamentos, Estrategias y Recursos de la Empresa definido dentro del plan de estudios del Grado en Administración y Dirección de Empresas. La asignatura pretende aportar al estudiante los conocimientos y conceptos elementales de la disciplina de Gestión de Recursos Humanos, debido a que las personas son un elemento nuclear y estratégico en todas y cada una de las áreas y departamentos que componen la empresa, dadas las exigencias que las organizaciones contemporáneas plantean a la función de recursos humanos.

1.3.Recomendaciones para cursar la asignatura

No existen requisitos previos para cursar esta asignatura. Para su mayor aprovechamiento se recomienda, no obstante, la asistencia y la participación activa tanto en las clases teóricas como prácticas.

2.Competencias y resultados de aprendizaje

2.1.Competencias

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

- Dirigir, gestionar y administrar empresas y organizaciones.
- Conocer el funcionamiento del área de recursos humanos de una empresa u organización y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.
- Valorar la situación y la evolución previsible de empresas y organizaciones, tomar decisiones y extraer el conocimiento relevante relativo al área de recursos humanos.
- Elaborar y redactar proyectos de gestión de recursos humanos de empresas y organizaciones.

- Emitir informes de asesoramiento sobre recursos humanos en situaciones concretas de mercados, sectores, organizaciones, empresas.
- Comprender y aplicar criterios profesionales y rigor científico a la resolución de los problemas económicos, empresariales y organizacionales
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad para tomar decisiones.
- Compromiso ético en el trabajo
- Motivación por la calidad y la excelencia
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Autonomía para la formación y el aprendizaje continuado.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

2.2.Resultados de aprendizaje

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

Identificar el concepto de Recursos Humanos y cuál es su alcance, función e importancia en las organizaciones.

 Pensar crítica y estratégicamente en torno a temas de gestión de recursos humanos y su importancia en las organizaciones así como su implicación en el desarrollo económico de la sociedad.

Saber identificar algunas herramientas que posibiliten una solución a los problemas críticos de recursos humanos;

Tomar conciencia de la complejidad que reviste en las organizaciones la formulación, diseño e implantación de las políticas relativas al gestión de personas y sus consecuencias en la eficiencia y eficacia de las mismas

Proporcionar el esquema general de políticas de recursos humanos, especificando para cada una de ellas sus condicionantes, los grupos de interés involucrados y los objetivos que persigue.

Comunicar de forma oral y escrita, conocimientos, ideas y resultados de las actividades y trabajos realizados, aprendiendo a planificar los mismos y optimizar el tiempo.

2.3.Importancia de los resultados de aprendizaje

Las organizaciones en el actual contexto económico, necesitan claramente una fuerte orientación a la flexibilidad y al cambio. En este sentido los gestores de las empresas tanto públicas como privadas deben apostar por la inversión en las personas que trabajan dentro de sus organizaciones, como un recurso de carácter intangible que puede proporcionar resultados eficientes. Un alto porcentaje del éxito o fracaso de cualquier tipo de institución depende de la forma en que se apliquen las políticas de selección, formación, compensación, gestión del desempeño o la organización de equipos de trabajo y gestión del cambio entre otros factores.

3.Evaluación

3.1.Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

El estudiante deberá demostrar que ha logrado los resultados de aprendizaje mediante las siguientes actividades de evaluación:

El alumno podrá superar la asignatura en cualquiera de las dos convocatorias establecidas mediante un sistema de evaluación global.

En la primera convocatoria podrá elegir entre presentarse a una prueba global final de la misma o aprovechar el trabajo realizado a lo largo del curso, en la segunda deberá presentarse a la prueba global final.

Prueba global final: En el primer supuesto, dicha prueba consistirá en la realización del examen final que supondrá el 100% de la calificación. Este examen constará de cuestiones teóricas donde se valorará el conocimiento de los conceptos básicos, y cuestiones prácticas, donde se valorará la capacidad del alumno para poner en práctica los conocimientos teóricos aprendidos; el examen podrá contener tanto preguntas abiertas como tipo test y exigirá el conocimiento de los contenidos y el dominio de las competencias de la asignatura.

Prueba global final y trabajo realizado a lo largo del curso: En el segundo caso, la calificación de la asignatura se distribuye del siguiente modo:

- Participación en las clases prácticas y entrega de los trabajos propuestos (30% de la calificación). En caso de optar por esta vía, el alumno deberá entregar en la fecha señalada todos los ejercicios y casos que se planteen a lo largo del curso. Específicamente estas actividades incluirán las siguientes actividades interactivas:

  - la primera es relativa al contexto de planificación de personas en las organizaciones (1 punto) (Individual)

  .- la segunda incluirá una discusión o debate de un caso o tópico actual (0,75 puntos)(grupal)

  .- la tercera supondrá un supuesto relativo a compensación (1,25 puntos) (individual).

- Examen final en la fecha de la convocatoria oficial marcada por el centro, en el que es necesario obtener una puntuación mínima de 3,5 puntos sobre 10: 70% de la calificación.

En la valoración de cada una de las actividades de evaluación, se tendrá en cuenta que el alumno demuestra que conoce, entiende y es capaz de utilizar, en diferentes situaciones, los conceptos y herramientas presentados en clase. Además, se valorará la capacidad para aplicar con rigor, integrar y sintetizar los conocimientos adquiridos.

4.Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

4.1.Presentación metodológica general

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

La combinación de lecciones magistrales participativas, el trabajo cooperativo, la resolución de problemas y casos prácticos, así como la búsqueda, discusión y reflexión de textos, noticias y lecturas.

4.2.Actividades de aprendizaje

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

 Clases magistrales participativas: proporcionará el marco teórico necesario, acompañándose de casos prácticos que faciliten la comprensión y aplicación de los conceptos estudiados. En estas sesiones se abordarán los siguientes contenidos:

Tema 1: Retos presentes y futuros en la gestión de personas

Tema 2: Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Tema 3: Análisis de Puesto y planificación de Recursos Humanos

Tema 4: Atracción y Selección de Trabajadores

Tema 5: Formación y Desarrollo

Tema 6: Gestión del Desempeño

Tema 7: Introducción a la política retributiva: la equidad interna y externa

Tema 8: Introducción a la política retributiva: retribución variable e indirecta

Tema 9: Gestión Internacional de Recursos Humanos

Tema 10: Tendencias actuales en la Gestión de Recursos Humanos

 Resolución y presentación de problemas y casos prácticos, elaboración y presentación de trabajos, discusión de temas de actualidad, comentario de lecturas y actividades interactivas. Se contempla la realización de estas actividades de forma individual y/o en grupo.

 Actividades tutelares y/o seminarios (P6): se podrá supervisar los trabajos realizados por los estudiantes, aclarar dudas sobre los contenidos teórico-prácticos de la asignatura y/o realizar prácticas concretas aplicadas a los contenidos teóricos.

 Experiencias Prácticas: Periódicamente a lo largo del semestre, personal directivo de distintas instituciones ofrecerán la experiencia práctica de las mismas con el objetivo de acercar al alumno a la praxis empresarial

 Trabajo autónomo: incluye actividades de estudio de los contenidos teóricos y prácticos, resolución de las actividades prácticas, realización de trabajos individuales y/o en grupo, búsqueda y análisis de información, entre otros.

 Actividades de evaluación.

4.3.Programa

PROGRAMA ANALÍTICO: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TEMA 1: RETOS PRESENTES Y FUTUROS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

30623 - Dirección de recursos humanos

1.1.- Introducción

1.2.- Condicionantes internos y externos a la gestión de personas.

1.3.- Factores explicativos de la creciente importancia en la gestión de personas

Bibliografía básica:

Dolan (2014), cap 1

Gómez-Mejía (2008), cap 1

Amstrong (2014), Part I

TEMA 2: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

2.1.- Concepto y objetivos de la gestión estratégica de los recursos humanos

2.2.- Modelos y enfoques sobre la gestión estratégica de recursos humanos

2.3.- Recursos Humanos y Resultados

2.4.- Significado y determinantes de la competitividad

2.5.- Competitividad y productividad

2.6.- Dirección de recursos humanos y productividad

Bibliografía básica:

Dolan (2007), cap 2

Amstrong (2014), Part I

TEMA 3: ANÁLISIS DE PUESTO Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3.1.- Análisis de puesto de Trabajo

3.2.- Planificación de personas

30623 - Dirección de recursos humanos

3.3.- Gestión de Flujos de Trabajo

Bibliografía básica:

Dolan (2007), cap 3 y 4

Dolan (2014), cap 3 y 4

Gómez-Mejía (2008), cap 2

Amstrong (2014), Part IV

TEMA 4: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

4.1.- Establecimiento de estándares. ¿Cuántos trabajadores necesitamos?

4.2.- ¿Qué tipo de trabajadores deseamos contratar?. Competencias

4.3.- Atracción, selección y señalización

Bibliografía básica:

Dolan (2007), cap 5 y 6

Lazear (2011), cap 2

Amstrong (2014), Part IV

TEMA 5: FORMACIÓN Y DESARROLLO

5.1.- La formación como bien de producción y consumo

5.2.- ¿Por qué forman las empresas?: Beneficios y costes de la formación

5.3.- El plan de formación en la empresa

5.4.- La formación continua en España

Bibliografía básica:

30623 - Dirección de recursos humanos

Dolan (2007), cap 9

Dolan (2014), cap 3 y 4

Gómez-Mejía (2008), cap 2

Amstrong (2014), Part V

TEMA 6: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

6.1.- Objetivos de la evaluación del desempeño: La medición del rendimiento

6.2.- Los métodos de evaluación. Diseño, sesgos y obstáculos en la evaluación del desempeño

6.3.- De la evaluación a la gestión del rendimiento

Bibliografía básica:

Dolan (2007), cap 9

Dolan (2014), cap 7

Amstrong (2014), Part VI

TEMA 7: Introducción a la política retributiva: Equidad Interna y externa

7.1.- Opciones estratégicas en el diseño de un sistema de retribuciones

7.2.- Los componentes de un plan de compensación

7.3.- Retribución Fija

7.4.- Retribución por competencias

Dolan (2007), cap 10

Dolan (2014), cap 8

Amstrong (2014), Part VI

30623 - Dirección de recursos humanos

TEMA 8: Introducción a la política retributiva: La Retribución variable e indirecta

8.1.- Fundamentos de la retribución variable

8.2.- Tipos de planes de incentivos

8.3.- Perspectiva general de la compensación no monetaria

8.4.- Salario Emocional y Planes de Retribución Flexible

Dolan (2007), cap 11

Dolan (2014), cap 9

Amstrong (2014), Part VI

TEMA 9: GESTIÓN INTERNACIONAL DE RRHH

9.1- La perspectiva organizativa: las razones del uso de expatriados en las multinacionales

9.2- La perspectiva individual

9.3 Programas de compensación para expatriados

Dolan (2007), cap 14

Dolan (2014), cap 13

Amstrong (2014), Part IX

TEMA 10: TENDENCIAS ACTUALES EN LA GESTIÓN DE RRHH

10.1 -Sistemas de información de Recursos Humanos

10.2- Medición en la eficiencia de gestión de personas

Dolan (2007), cap 16 y 17

Dolan (2014), cap 11

4.4.Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

El calendario y la programación de las sesiones teóricas y prácticas de la asignatura se comunicarán a los estudiantes a través del programa al comienzo del curso académico.

Las fechas oficiales de las pruebas globales son las que marca el calendario de cada centro.

4.5.Bibliografía y recursos recomendados