

FICHA DE ASIGNATURA

Título: Dirección de Recursos Humanos

Descripción: El alumno, a través de la asignatura, recibe los conocimientos adecuados para elaborar un modelo de Dirección de personas en un contexto empresarial actual. La visión directiva se complementa con el conocimiento de las principales técnicas de gestión, con especial énfasis en aquellas relacionadas con el desempeño y los resultados organizacionales, así como con aquellas relacionadas con las competencias directivas.

Carácter: Básica

Créditos ECTS: 6

Contextualización: Tras una reflexión sobre la función de Dirección de Recursos Humanos en el seno de las empresas y organizaciones, se inicia el desarrollo de una visión estratégica de la dirección de personas, con especial incidencia en el modelo de dirección por competencias. Se enfatiza la práctica de determinadas competencias profesionales adecuadas para directivos de Recursos Humanos, así como su papel innovador e impulsor en áreas como salud laboral, comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, entre otras.

Modalidad: Online

Temario:

PAPEL ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Introducción
- Aproximaciones al concepto de Recursos Humanos
- Diferentes enfoques
- Niveles de análisis en la gestión de personal
- El departamento de Recursos Humanos.
- La dirección estratégica de Recursos Humanos.

DISEÑO Y ANÁLISIS DE LOS PUESTOS

- Introducción
- Definiciones importantes
- ¿Para qué sirve el análisis y descripción de los puestos de trabajo?
- Pasos y fases en el análisis de los puestos de trabajo
- Métodos de recogida de datos en el análisis y diseño de los puestos de trabajo
- La gestión por competencias como factor relevante en el ADPT

PLANIFICACIÓN DE RRHH.

- Introducción
- Concepto
- El proceso de planificación

Objetivos de la planificación de los RRHH
Tipos de planificación de RRHH
¿Para qué sirve la planificación de RRHH?

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN.

Introducción
Reclutamiento de personal
Selección
Contratación

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Introducción
¿Qué es la evaluación del desempeño?
Beneficios de la evaluación del desempeño
Utilidad de la información de la evaluación del desempeño
¿Cuál es la función de departamento de RRHH en el proceso de evaluación del desempeño?
Dificultades en la evaluación del desempeño
Métodos de evaluación del desempeño
El proceso de evaluación del desempeño
La evaluación del desempeño por competencias

LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Introducción
Conceptos relevantes
Teorías salariales
Tipos de retribución
Principios básicos del sistema de compensación
Objetivos del sistema de compensación
Contenidos de la política retributiva
Fases en la aplicación de un sistema retributivo
Motivación y retribución

Competencias:

COMPETENCIAS GENERALES

- CG1. - Competencias de gestión, planificación, capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
- CG2. - Capacidad de análisis y síntesis.
- CG3. - Adquirir habilidades y dominar herramientas informáticas aplicadas a las materias propias de la administración y dirección de empresas.
- CG4. - Aplicar los conocimientos a la práctica.
- CG5. - Resolver problemas en entornos nuevos.
- CG6. - Capacidad para tomar decisiones.
- CG7. - Capacidad para trabajar en equipo y coordinar actividades.
- CG8. - Poseer competencias para la búsqueda, identificación e interpretación de fuentes de información.
- CG9. - Gestionar el tiempo de forma efectiva.
- CG10. - Capacidad para trabajar bajo presión.

CG11. - Capacidad para negociar y conciliar de forma eficaz.

CG12. - Redactar informes o documentos relativos al área.

CG13. - Fomentar, garantizar, conocer y comprender la importancia del respeto a los Derechos Fundamentales y a la Igualdad de Oportunidades.

CG14. - Capacidad crítica y autocrítica.

CG15. - Leer y comunicarse en el ámbito profesional en más de un idioma.

CG16. - Capacidad para transmitir información, ideas, problemas y soluciones.

CG17. - Tener compromiso ético en el trabajo.

CG18. - Capacidad para trabajar de forma autónoma.

CG19. - Poseer iniciativa y espíritu emprendedor.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA

E1. - Poseer un conocimiento interdisciplinar de la empresa y de su entorno social, económico, institucional y jurídico, así como de los elementos básicos del proceso de dirección, tales como: organización y administración, contabilidad, fiscalidad, operaciones financieras, recursos humanos, comercialización y financiación e inversión.

E2. - Dirigir, gestionar y administrar empresas y organizaciones.

E29. - Tener actitud proactiva en el deseo de conocer aquello ignorado, imprescindible en todo proceso formativo y en toda actividad profesional con proyección.

E30. - Elaborar y redactar informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de mercados.

E31. - Redactar proyectos de gestión global de las empresas y organizaciones.

E4. - Comprender y aplicar criterios profesionales y rigor científico a la resolución de los problemas económicos, empresariales y organizacionales.

Actividades Formativas:

Actividad Formativa	Horas	Presencialidad
Clases Magistrales	12	0
Ejercicios prácticos	24	0
Seminarios	12	0
Estudio autónomo	88	0
Tutoría	14	0

Metodologías docentes:

- Clase magistral
- Clases prácticas sobre contenidos vistos en clase
- Talleres para la práctica de procesos complejos
- Tareas comunicativas
- Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)
- Método del caso
- Seminarios para la reflexión sobre conceptos relevantes
- Trabajo autónomo
- Tutorías periódicas
- Realización de pruebas de evaluación

Sistema de Evaluación:

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Participación en seminarios	20%	20%
Participación en act.prácticas	20%	20%
Participación en foros y clases	10%	10%
Resultados exámenes	50%	50%

Bibliografía:

Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall: Madrid.

Davies, I. K. (1971). The management of learning. Mc Graw Hill: New York.

Martínez-Tur, V.; Ramos, J. Moliner, C. (2015). Psicología organizacional. España: Síntesis.

Peiró, J. M. (1983-1984). Psicología de la Organización. Vol I . Madrid: UNED.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. (2014). *Bases de Psicología del Trabajo para Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis.

Potoknic, K, Anderson, M.A., & Latorre, F. (2015). Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice. In I. Nikolaou & J.K. Ostrom (Eds.), *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice*.

Puchol, L. (1995). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC Editorial.

Ramos, J. Lorente, L y Latorre, F. (2015). El liderazgo en las organizaciones. *Psicología de las Organizaciones* (pp.1974-220). Síntesis.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson educación /Prentice-Hall.