

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico 2017-2018

Identificación y características de la asignatura			
Código	500318	Créditos ECTS	6
Denominación (español)	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS I		
Denominación (inglés)	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT I		
Titulaciones	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS		
Centro	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES		
Semestre	5º	Carácter	OBLIGATORIO
Módulo	EMPRESA		
Materia	ORGANIZACIÓN		
Profesor/es			
Nombre	Despacho	Correo-e	Página web
Mª ISABEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	22	isanchez@unex.es	
Área de conocimiento	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS		
Departamento	DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y SOCIOLOGÍA		
Profesor coordinador (si hay más de uno)	Mª ISABEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ		
Competencias*			
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			
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			
CE3: Conocimiento de los instrumentos para la dirección y gestión de recursos humanos			
Contenidos			
Breve descripción del contenido*			
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			

* 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.

pertenencia a la organización.

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.

Temario de la asignatura

Denominación del tema 1: EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RRHH HASTA LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Contenidos del tema 1

Contenidos teóricos del tema 1 - En este primer tema introductorio se aborda la creciente importancia de las funciones y actividades relacionadas con la gestión de RRHH en nuestras organizaciones. Después se hace una descripción del complejo y dinámico entorno en el que actúa la función de RRHH, así como la importancia de hacerlo desde un enfoque estratégico.

- 1.1 Funciones, actividades y condicionantes externos e internos a la gestión de RRHH.
- 1.2 La creciente importancia de la gestión de RRHH y la organización del Departamento de RRHH en la actualidad.
- 1.3 La gestión estratégica de RRHH.

Metodología: Lección magistral en grupo grande. La exposición del tema se irá alternando con el análisis de la actualidad para adquirir una visión práctica y crítica de los aspectos más relevantes la gestión de RRHH.

Contenidos prácticos del tema 1 - ¿Cómo efectuar un diagnóstico de RRHH para replantear una estrategia? Estudio en grupos de un caso práctico de actualidad y propuesta de soluciones.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano.

Denominación del tema 2: DOS PROCESOS BÁSICOS: EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA PLANIFICACIÓN DE LOS RRHH

Contenidos del tema 2

Contenidos teóricos del tema 2: Se analiza la relación persona-puesto de trabajo, las finalidades del análisis de los puestos y las metodologías disponibles. A continuación se aborda la planificación de RRHH como requisito para hacer frente a los cambios a los que se ven sometidas las organizaciones y se hace especial referencia a los SIRH (sistemas de información de RRHH).

- 2.1 El análisis del puesto de trabajo.
- 2.2 Métodos de análisis de puestos.
- 2.3 La planificación de los RRHH.

Metodología: Lección magistral en grupo grande. La exposición del tema se irá alternando con el análisis de sitios web recomendados para el análisis de puestos y la planificación de los RRHH.

Contenidos prácticos del tema 2: Ser capaz de llevar a cabo un análisis de un puesto de trabajo es una competencia importante para un profesional de RRHH. Por eso y partiendo de los contenidos teóricos se practicará de forma real siguiendo el dictado de "aprender

haciendo”.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano. Cada alumno realizará un análisis de puesto de trabajo de alguna persona de su entorno familiar siguiendo como guía las recomendaciones que se den en el aula y un cuestionario semiestructurado que elaboraremos de forma consensuada durante la sesión teórica. Ese análisis será puesto en común y discutido con el resto de compañeros.

Denominación del tema 3: LOS PROCESOS DE ADSCRIPCIÓN: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN

Contenidos del tema 3

Contenidos teóricos del tema 3 - Se entra de lleno en el estudio de las prácticas más habituales de gestión de RRHH en las organizaciones atendiendo tres ejes principales:

- 3.1 Los procesos de reclutamiento
- 3.2 Las técnicas de selección
- 3.3 La orientación y la socialización laboral

Metodología: Lección magistral en grupo grande.

Contenidos prácticos del tema 3: A seleccionar correctamente se aprende. El objetivo de esta práctica es incidir en los aspectos fundamentales de una buena selección y en desarrollar en los alumnos las competencias necesarias para llevar a cabo una entrevista de selección de calidad.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano. A partir de una situación dada por el profesor, el alumno deberá desarrollar la mejor selección posible, determinar las pruebas más adecuadas y diseñar una entrevista acorde con los requisitos del caso. En clase, mediante el juego de rol, se practicará la entrevista como herramienta imprescindible de una buena selección.

Denominación del tema 4: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

Contenidos del tema 4

Contenidos teóricos del tema 4 - Se analiza qué es y para qué sirve la evaluación del rendimiento de los empleados. Los puntos a tratar son:

- 4.1 Decisiones relativas al proceso de evaluación del rendimiento: qué, quién, cómo, cuándo y en qué contexto
- 4.2 Métodos y enfoques de evaluación
- 4.3 ¿Cómo mejorar el rendimiento?

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Contenidos prácticos del tema 4 - Son muchos los errores que se pueden cometer en el proceso de evaluación de un empleado. Mediante una simulación en clase, el objetivo de esta práctica es conocer esos errores habituales y desarrollar las competencias necesarias para evitar caer en estos errores tan frecuentes.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano. A partir de la presentación de los errores más habituales en la evaluación del rendimiento se procederá a un debate que lleve a soluciones prácticas para el dominio de la evaluación y a la realización correcta del proceso.

Denominación del tema 5: LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y LA GESTIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

Contenidos del tema 5

Contenidos teóricos del tema 5 - En este tema se aborda la realización de valoraciones de puestos de trabajo que sean equitativas tanto interna como externamente, posicionando este proceso como básico para el diseño de la política salarial de las organizaciones.

- 5.1 En qué consiste la valoración de puestos de trabajo
- 5.2 Métodos y procesos
- 5.3 Fijación de la estructura salarial organizativa

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Contenidos prácticos del tema 5: ¿Qué tendencias retributivas observamos en los últimos tiempos en las economías occidentales? Se pretende con esta práctica adentrar a alumno en las políticas de retribución flexible que empiezan a ganar protagonismo en nuestra economía.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano. Se solicita a los alumnos que echen un vistazo a la sección de negocios de varios periódicos y que se informen sobre el paquete retributivo que ofrecen las empresas. Se trata de descubrir tendencias innovadoras sobre la retribución, recopilarlas y traerlas al aula para su discusión en grupo.

Denominación del tema 6: LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN, EL DESARROLLO Y LA CARRERA PROFESIONAL

Contenidos del tema 6

Contenidos teóricos del tema 6 - La noción de formación y desarrollo en las organizaciones está evolucionando con rapidez y actualmente se consideran elementos estratégicos para la competitividad de las organizaciones.

- 6.1 Formación y desarrollo
- 6.2 Métodos, medios y tendencias: De la "formación de oferta" a la "formación de demanda"
- 6.3 Gestión y planificación de la carrera profesional

Metodología: Lección magistral en grupo grande

Contenidos prácticos del tema 6 - En este tema se trabajan de forma práctica mediante un análisis cualitativo de búsqueda en prensa mediante la base "My News" disponible en la biblioteca electrónica de la UEX, los conceptos de empleabilidad y de universidad corporativa.

Metodología: Clase práctica en grupo mediano. Los alumnos buscarán información sobre universidades corporativas, se documentarán y pondrán en común sus hallazgos. Después se analizará en el aula un caso práctico de actualidad.

Actividades formativas*					
Horas de trabajo del alumno por tema		Presencial		Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	SL	TP	EP
1	25	6,5	2	0,5	17
2	25	6,5	2	0	16
3	25	6,5	2	1	17
4	25	6,5	1,5	0	16
5	25	6,5	2	0,5	16
6	25	6,5	1,5	0	16
Evaluación del conjunto	150	39	11	2	98

GG: Grupo Grande (100 estudiantes).

SL: Seminario/Laboratorio (prácticas clínicas hospitalarias = 7 estudiantes; prácticas laboratorio o campo = 15; prácticas sala ordenador o laboratorio de idiomas = 30, clases problemas o seminarios o casos prácticos = 40).

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

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

Metodologías docentes*

La metodología clásica de la lección magistral en grupo grande será alternada con clases prácticas en grupo mediano. En las clases prácticas se utilizarán varios métodos como el juego de rol, los debates y el análisis crítico de la realidad económico-social en torno a la gestión de recursos humanos. También se llevará a cabo el método del caso y el planteamiento y resolución de un dilema ético vinculado con la gestión de personas en las organizaciones.

El material de trabajo utilizado en clase estará disponible en el aula virtual antes de las clases y será un complemento necesario del manual básico que se recomienda en bibliografía.

Resultados de aprendizaje*

Al término de esta asignatura, el alumno deberá ser capaz de liderar procesos habituales de la gestión de recursos humanos en cualquier organización. En concreto, se espera que el alumno pueda describir y analizar puestos de trabajo, diseñar y llevar a cabo procesos de selección y adscripción, valorar los puestos de trabajo de una organización y tomar dichas valoraciones como base para el establecimiento o racionalización de una estructura salarial y, por último, se espera que el alumno pueda hacer un diagnóstico de necesidades formativas y tomar medidas acordes con los resultados obtenidos.

Sistemas de evaluación*

La Modalidad Presencial es la recomendada para el correcto aprovechamiento de la asignatura. Para superar la asignatura se realizará evaluación continua y un examen al final del periodo que pretende valorar la asimilación de los contenidos y su aplicación práctica. Las características e importancia de cada instrumento de evaluación se detallan a continuación. A partir de cinco valores totales sobre diez se aprueba la asignatura.

1. El resultado de la evaluación continua (20% de la nota final).
2. Examen: Una prueba escrita de cuatro preguntas (80% de la nota final).

La Modalidad No Presencial está pensada para quien, por cualquier circunstancia, no asiste a clase y no puede seguir con normalidad la materia. En ese caso, sin evaluación continua, se

evaluarán los conocimientos y capacidades adquiridas en un examen al final del periodo. Las características e importancia de los distintos instrumentos de evaluación se detallan a continuación. A partir de cinco valores totales sobre diez se aprueba la asignatura.

1. Examen: Una prueba escrita de cuatro preguntas (100% de la nota final).
- 2.

Estos criterios se mantendrán para todas las convocatorias oficiales del curso.

Tanto en la modalidad presencial como en la no presencial, forma parte del contenido de la asignatura, y, por tanto, está sujeto a evaluación, toda lectura, actividad, caso, video, película, página *web*, o información trabajada en el aula y/o volcada en el campus virtual, en la página diseñada para el seguimiento de la asignatura <http://campusvirtual.unex.es>

Bibliografía (básica y complementaria)

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- ♥ Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- ♥ Ariza, J.A. (2014). *Gestión Estratégica de Personas y Competencias*. Madrid: McGraw Hill.
- ♥ Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007): "La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación" Bogotá: Mc Graw Hill.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA RECOMENDADA:

- AEDIPE (2008). *La aplicación de la responsabilidad social a la gestión de personas*. Ed. Media Responsable.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia, McGraw-Hill. .
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
- Peiró, J.M. (1990). *Psicología de la Organización*. Madrid, UNED.
- Puchol, L. (2000). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Díaz de Santos.
- Sastre, M.A. y Aguilar E.M. (2003). *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. McGraw Hill.
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). *La propuesta de valor de recursos humanos*. Ed. Deusto.

Otros recursos y materiales docentes complementarios

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

ENLACES RECOMENDADOS:

- <http://www.rrhmagazine.com>
- <http://www.rrh.net>
- <http://www.expansionyempleo.com>
- <http://www.investorsinpeople.co.uk>
- <http://www.som.cranfield.ac.uk>
- <http://www.emprendedoresnews.com>

Horario de tutorías

Tutorías programadas:

Se concertarán tutorías programadas con el objetivo de ir avanzando con el apoyo del docente en el trabajo práctico de la asignatura.

Profesora: M^a Isabel Sánchez Hernández

Despacho: 22

Días-Horas: Viernes de 10:00 a 11:00.

Tutorías de libre acceso:

Profesora: M^a Isabel Sánchez Hernández

Despacho: nº 22 en el Edificio Departamentos

Periodo lectivo

Tutorías del primer semestre: Martes, Miércoles y Jueves de 11:00 a 13:00

Tutorías del segundo semestre: Martes, Miércoles y Jueves de 11:00 a 13:00

Periodo No Lectivo

Martes, Miércoles y Jueves de 11:00 a 13:00

Recomendaciones

Se recomienda una lectura secuenciada y comprensiva de todos los materiales, un empeño especial en la comprensión de los casos de estudio y un análisis fundamentado y crítico de la actualidad. Se desaconseja limitarse a memorizar contenidos.

Se recomienda consultar semanalmente los textos indicados en la bibliografía básica porque la parte teórica de la asignatura se aproxima bastante al contenido de estos libros.