

PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

Curso académico: 2019/2020

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
VÍCTOR PINNA BOTE	216-A	vicpinna@unex.es	
Área de conocimiento	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS		
Departamento	DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y SOCIOLOGÍA		
Profesor coordinador (si hay más de uno)			
Competencias*			
1. 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.			
2. 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.			
3. CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.			
4. CG3: Capacidad para dirigir grupos de personas			
5. CT2: Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana			
6. CT4: Capacidad de gestionar, analizar y sintetizar la información			
7. CT9: Capacidad para el razonamiento crítico y autocrítico			
8. CT15: Habilidad en las relaciones personales			
9. CE3: Conocimiento de los instrumentos para la dirección y gestión de recursos humanos			

*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.

Contenidos
Breve descripción del contenido*
<p>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.</p> <p>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.</p>
Temario de la asignatura
<p>Denominación del tema 1: RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN: UNA RELACIÓN SIMBIÓTICA</p> <p>Contenidos del tema 1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. LA VISIÓN ESTRATÉGICA DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INTEGRADA DE PERSONAS 2. EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES 3. EL ESCENARIO DE LA NUEVA ECONOMÍA 4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL NUEVO PARADIGMA DE LA GESTIÓN DE PERSONAS 5. ARQUITECTURA ORGANIZATIVA DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INTEGRADA DE PERSONAS 6. LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA 7. OUTSOURCING DE RECURSOS HUMANOS <p>Descripción de las actividades prácticas 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.</p>
<p>Denominación del tema 2: EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y EL PERFIL DE COMPETENCIAS</p> <p>Contenidos del tema 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EL ANÁLISIS DE PUESTOS: LA PIEDRA MILIAR DE LA GESTIÓN DE PERSONAS 2. EL AJUSTE PERSONA-PUESTO 3. FINALIDAD, PARTICIPANTES Y ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO 4. MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN 5. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 6. EL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL PUESTO <p>Descripción de las actividades prácticas 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”.</p>
<p>Denominación del tema 3: PROCESOS DE INCORPORACIÓN DE COMPETENCIAS. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</p> <p>Contenidos del tema 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EL PROCESO DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS 2. YACIMIENTOS INTERNOS DE COMPETENCIAS

<p>3. YACIMIENTOS EXTERNOS DE COMPETENCIAS 4. EL PROCESO DE SELECCIÓN 5. EL OUTSOURCING DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 6. LA CONTRATACIÓN 7. LA ACOGIDA</p> <p>Descripción de las actividades prácticas 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.</p>				
<p>Denominación del tema 4: PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Contenidos del tema 4: 1. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>Descripción de las actividades prácticas 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</p>				
<p>Denominación del tema 5: PROCESOS DE COMPENSACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES Contenidos del tema 5: 1. LA POLÍTICA DE COMPENSACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: FUNCIONES BÁSICAS 2. COMPETITIVIDAD EXTERNA 3. EQUIDAD INTERNA 4. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE COMPENSACIÓN 5. COMPENSACIÓN DIRECTA 6. COMPENSACIÓN INDIRECTA</p> <p>Descripción de las actividades prácticas 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.</p>				
<p>Denominación del tema 6: DESARROLLO DE COMPETENCIAS. FORMACIÓN Y CARRERAS PROFESIONALES Contenidos del tema 6: 1. EL PROCESO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL EMPRESA 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y FINALIDADES DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS 3. DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS Y SU PLANIFICACIÓN 4. VARIABLES BÁSICAS DEL APRENDIZAJE 5. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS 6. EL PROCESO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL INDIVIDUAL 7. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS 8. PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL INDIVIDUAL</p> <p>Descripción de las actividades prácticas 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.</p>				
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	5,5				2	0,5	15
2	22	4,5				2	0	15,5
3	24	5,5				2	1	15,5
4	22	4,5				1,5	0	16
5	22	4,5				2	0,5	15
6	22	4,5				1,5	0	16
Evaluación **	15	10						5
TOTAL	150	39				11	2	98

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*

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 de la asignatura del Campus 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*

"Durante las tres primeras semanas de cada semestre, los estudiantes deberán indicar, de forma explícita, si se acogen a la modalidad de evaluación continua o se someten a una prueba final de carácter global. Cuando un estudiante no realice la comunicación expresa del tipo de modalidad a la que se acoge, se entenderá que opta por la evaluación continua. Estas dos modalidades de evaluación, consideradas alternativas, estarán disponibles para todas las convocatorias de la asignatura"

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

Se considerarán dos modelos de evaluación alternativos:

- Sistema de evaluación continua
- Sistema de evaluación con examen final global

Sistema de evaluación continua

Aplicable a aquellos alumnos que asistan con asiduidad a las clases en grupo grande y seminarios (mínimo 80% del total de horas presenciales)

La calificación final de la asignatura resultará de la valoración agregada de las siguientes partes:

- calificación del examen final de la asignatura: 0-70%
- participación en la resolución de la parte práctica y seminarios de la asignatura: 0-30%

Para superar la asignatura es necesario obtener una puntuación mínima del 50% de puntos netos en el sumatorio del examen final y la parte práctica.

Criterios específicos de calificación:

- o El examen final de la asignatura consistirá en un cuestionario tipo test o preguntas cortas de hasta 20 cuestiones. En el caso del tipo test, las preguntas serán de solución única y cuatro alternativas de respuesta. Las preguntas mal contestadas, restarán 0,5 (medio) punto; es decir, dos preguntas mal contestadas anulan una válida. Las no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente.
- o En el caso de preguntas cortas, las preguntas mal contestadas, restarán 0,5 (medio) punto; es decir, dos preguntas mal contestadas anulan una válida. Las no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente.

Sistema de evaluación con examen final global

Aplicable a aquellos alumnos que no cumplan el mínimo de asistencia del 80% del total de horas presenciales

La calificación final de la asignatura resultará de la valoración agregada de las siguientes partes:

- calificación del examen final de la asignatura: 100%

Criterios específicos de calificación:

- El examen final de la asignatura consistirá en un cuestionario tipo test o preguntas cortas de hasta 20 cuestiones. En el caso del tipo test, las preguntas serán de solución única y cuatro alternativas de respuesta. Las preguntas mal contestadas, restarán 0,5 (medio) punto; es decir, dos preguntas mal contestadas anulan una válida. Las no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente.
- En el caso de preguntas cortas, las preguntas mal contestadas, restarán 0,5 (medio) punto; es decir, dos preguntas mal contestadas anulan una válida. Las no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente.
- Es necesario obtener una puntuación mínima del 50% de los puntos netos (una calificación de 5 sobre 10) en el examen final.

Es imprescindible llevar al examen:

- DNI, pasaporte o documento identificativo análogo

Está prohibido la utilización de móviles, ordenadores, tabletas y otros dispositivos electrónicos durante cualquier proceso de evaluación del alumnado.

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>