



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 28520 - Dirección y gestión de recursos humanos

Guía docente para el curso 2014 - 2015

Curso: 3, Semestre: 1, Créditos: 6.0

Información básica

Profesores

- María Gloria Tena Tena valtena@unizar.es

- Josefina Royo Blasco royoblas@unizar.es

Recomendaciones para cursar esta asignatura

Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso: 3º

Semestre: 1º

Carácter: Obligatoria

Créditos: 6 ECTS

Departamento: Dirección y Organización de Empresas

Créditos: 6 ECTS

Profesorado: Gloria Tena

Correo electrónico: valtena@unizar.es

Horario tutoría atención alumnos: Consultar en web y tablón de anuncios del Centro

Página web (Plataforma virtual): <http://add.unizar.es/add/area/index.php>

Prerrequisitos (*conocimientos y/o destrezas previas*): Ninguno

Idioma en que se imparte: Castellano

Otros datos de interés:

- Alumnos previstos: 75 por grupo

- Grupos prácticos: 2 por grupo

RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Los alumnos para cursar con éxito esta asignatura, deben ser constantes en su trabajo durante todo el semestre. Para la preparación de la asignatura deben implicarse en la preparación y discusión de los diferentes trabajos y casos que se les plantearán, para lo cual será necesaria la asimilación de los diferentes conceptos teóricos explicados en clase. Para lograr los objetivos de la asignatura se recomienda una asistencia regular y una participación activa en las diferentes sesiones de trabajo.

Actividades y fechas clave de la asignatura

Fecha de comienzo de las sesiones presenciales: Ver calendario académico del Centro

Fecha de finalización de las sesiones presenciales: Ver calendario académico del Centro

Al comienzo de la asignatura el profesorado informará de las fechas clave relativas a las diferentes actividades de evaluación que se van a realizar, las fechas de entrega de los trabajos propuestos, seminarios,...

Inicio

Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

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

- 1:**
- Entender la relevancia estratégica de la función de recursos humanos en la organización.
 - Desarrollar el diagnóstico interno y externo desde la perspectiva estratégica de recursos humanos y comprender el proceso de elaboración de estrategias de recursos humanos dentro del marco general de dirección estratégica corporativa.
 - Entender la relevancia de la función de Recursos Humanos en la organización y las técnicas de dirección y gestión de Recursos Humanos.
 - Conocer el proceso para elaborar, desarrollar y evaluar planes integrados de recursos humanos.

Introducción

Breve presentación de la asignatura

La asignatura Gestión y Dirección de Recursos Humanos se encuentra dentro del módulo de Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Esta asignatura pretende ofrecer al estudiante el marco para poder trabajar las principales cuestiones de la gestión de Recursos Humanos en la organización. El estudio de esta asignatura constituye un elemento fundamental para entender la dimensión estratégica que tienen para la empresa los Recursos Humanos. En el estudio de esta asignatura se utilizan muchos de los conceptos que se han visto a lo largo del desarrollo de varias de las asignaturas incluidas en el módulo Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Contexto y competencias

Sentido, contexto, relevancia y objetivos generales de la asignatura

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

Esta asignatura trata de facilitar al alumnado la adquisición de una serie de conocimientos y habilidades tanto teóricas como prácticas, todas ellas necesarias para que los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos puedan desarrollar sus competencias en el ámbito de la dirección y gestión de los Recursos Humanos en la organización. En esta asignatura se trabajarán los conceptos básicos sobre las principales técnicas de la planificación de recursos humanos, sobre el análisis, descripción, valoración de puestos y valoración del personal, las diferentes estructuras salariales y las implicaciones que tiene cada una de ellas en la práctica empresarial y los diversos sistemas de prestaciones que pueden adoptar las empresas y los objetivos asociados a su utilización.

Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La asignatura Gestión y Dirección de Recursos Humanos es una asignatura básica del módulo de Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Para comprender esta asignatura es necesario tener presentes algunas de las principales cuestiones que se han desarrollado en la asignatura de Organización de Empresas y Dirección Estratégica. Esto permitirá comprender por parte del alumnado la importancia de la Dirección estratégica de los Recursos Humanos dentro de las Organizaciones.

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

1:

- C1. Análisis y síntesis.
- C2. Capacidad de gestión de la información.
- C10. Razonamiento crítico.
- C11. Trabajo en equipo.
- C14. Aprendizaje autónomo.
- C21. Conocer, identificar y comprender el marco teórico sobre la dirección y gestión de recursos humanos.
- C37. Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- C40. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva...).
- C43. Dirigir grupos de personas.
- C47. Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

Importancia de los resultados de aprendizaje que se obtienen en la asignatura:

La principal aportación de la asignatura Dirección y Gestión de Recursos Humanos consiste en proporcionar al estudiante los conceptos fundamentales para poder ejercer las competencias del Graduado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el ámbito de la gestión de los Recursos Humanos en la Organización.

Evaluación

Actividades de evaluación

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación

1:

El estudiante deberá realizar diferentes actividades formativas que contribuirán a alcanzar los resultados de aprendizaje esperados. La realización de estas actividades será obligatoria.

Al finalizar el curso, se realizará un examen con dos pruebas de conocimiento escritas individuales. Una de ellas consistirá en cuestiones teóricas que servirán para evaluar el grado de asimilación de los conceptos claves de la asignatura. La otra evaluará la capacidad del alumno/a para resolver problemas concretos. Será necesario aprobar ambas pruebas para superar el examen.

Las puntuaciones obtenidas en las actividades formativas solamente se agregarán a la calificación final de la asignatura en caso de superar el examen. De lo contrario, la calificación final de la asignatura será, exclusivamente, la nota del examen. No obstante, en este caso las puntuaciones del resto de actividades de

evaluación se conservarán para convocatorias posteriores del mismo curso académico.

Al comienzo de la asignatura se ofrecerá información más detallada. Toda la información será publicada en el ADD

Actividades y recursos

Presentación metodológica general

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

Las actividades de aprendizaje programadas son tres:

- Clases expositivas.
- Actividades dinámicas: Método del caso.
- Trabajos tutelados.

Actividades de aprendizaje programadas (Se incluye programa)

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

1: El programa en torno al cual se desarrollarán estas actividades de aprendizaje es el siguiente:

1. DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Concepto de dirección y gestión de recursos humanos (GRH)

Objetivos de la GRH

El departamento de recursos humanos

El futuro de la GRH

2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Concepto de gestión estratégica de recursos humanos

Proceso de gestión estratégica de recursos humanos

3. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Concepto de planificación de recursos humanos

Relación entre la planificación de recursos humanos y la planificación de la organización

Proceso de planificación de recursos humanos

4. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Concepto de análisis y descripción de puestos

Proceso de análisis y descripción de puestos

Métodos para reunir información en el análisis de puestos

Cómo redactar las descripciones de puestos

Introducción a la gestión por competencias

5. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Concepto de valoración de puestos

Proceso de valoración de puestos

Métodos de valoración de puestos

6. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

Concepto de valoración del desempeño

Aplicaciones de la valoración del desempeño

Proceso de valoración del desempeño

Técnicas de valoración del desempeño

7. RETRIBUCIÓN

Motivación y retribución

Planificación y presupuestos

Políticas salariales

Estructuras salarial

Bibliografía:

- ARIZA, J.A.; MORALES, A.C. y MORALES, E.: *Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. McGraw-Hill, Madrid 2004.
- BYARS, LL. y RUE, L.: *Gestión de recursos humanos*. Irwin, Madrid 1966.
- DE QUIJANO, S.D.: *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños*. PPU, Barcelona 1992.
- DESSLER, G.: *Administración de personal*. Prentice-Hall, México 1996.
- DOLAN, S.; SCHULER, R.S. y VALLE, R.: *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill, Madrid 1999.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M.: *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Díaz de Santos, Madrid 1995.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B. y CARDY, R.L.: *Gestión de recursos humanos*. Prentice-Hall, Madrid 2001.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F.: *Valoración de puestos de trabajo*. Eudema, Madrid 1993.
- ROIG, J.: *El estudio de los puestos de trabajo*. Díaz de Santos, Madrid 1996.

Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica 150 horas de trabajo del estudiante.

Estas 150 horas se estructuran en dos grandes bloques: horas presenciales y horas no presenciales, distribuidas en 40 y 60% respectivamente.

Horas presenciales (75 horas):

- Clases expositivas: 30 horas
- Clases prácticas: 30 horas
- Tutorización de trabajos : 10 hora
- Pruebas de conocimiento: 5 horas

Horas no presenciales (75 horas):

- Trabajo autónomo: 50 horas.
- Trabajo en grupo: 25 horas.

Referencias bibliográficas de la bibliografía recomendada

- Aguirre de Mena, J.M., Andrés Reina, M.P., Rodríguez Rodríguez, J. y Tous Zamora, D. (2000). Dirección y gestión de personal. Madrid: Pirámide.
- Ariza Montes, J.A., Morales Gutiérrez, A.C. y Morales Fernández, E. (2004). Dirección y administración integrada de persona: Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. Madrid: McGraw-Hill.
- Barranco Sáiz, F.J. (2000). Marketing interno y gestión de recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Byars, L.L. y Rue, L.W. (1997). Gestión de recursos humanos (4ª ed. en español de la 4ª ed. en inglés). México: Irwin.
- Claver Cortés, E., Gascó Gascó, J.L. y Llopis Taverner, J. (2003). Los recursos humanos en la empresa: Un enfoque directivo. Madrid: Civitas.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal (8ª ed.). México: Pearson Educación.
- Dolan, S.L., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999). La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw Hill.
- Fernández-Ríos, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo: Teoría, métodos y ejercicios. Madrid: Díaz de Santos.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos (5ª ed.). Madrid: Pearson Educación.
- Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (1993). Valoración de puestos de trabajo. Madrid: Eudema.
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos (7ª ed. act.). Madrid: Díaz de Santos.
- Quijano de Arana, S.D. de y Galán, D. (2000). Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: Resultados y desempeños: Técnicas y sistemas para la gestión y el desarrollo del personal (1ª ed., 2ª reimpr.) Barcelona: EUB.
- Rodríguez Porras, J.M. (1995). Casos de factor humano en la empresa. Barcelona: Gestión 2000.
- Roig Ibañez, J. (1996). El estudio de los puestos de trabajo: La valoración de las tareas y la valoración del personal. Madrid: Díaz de Santos.