



Grado en Ingeniería de Organización Industrial 30146 - Dirección de recursos humanos

Guía docente para el curso 2014 - 2015

Curso: 4, Semestre: 1, Créditos: 6.0

Información básica

Profesores

- **Carlos Saenz Royo** csaenz@unizar.es

Recomendaciones para cursar esta asignatura

Se trata de una asignatura de la especialidad, que para poder matricularse el alumno debe haber superado la mayor parte de la titulación hasta el tercer curso, por lo que debería estar en condiciones de cursarla con éxito.

Actividades y fechas clave de la asignatura

En el momento de cierre de esta guía académica, no se ha incorporado el profesorado encargado de su impartición, por lo que estos aspectos serán informados al inicio de la asignatura, a través de la plataforma moodle.

Inicio

Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

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

- 1:** Describir las diferentes formas de evaluar y planificar el rendimiento del factor humano.
- 2:** Entiende las características de los diseños organizativos. Diseña organigramas y manuales de funciones. Interpreta la información sobre recursos humanos en las organizaciones.
- 3:** Definir los conceptos esenciales de la Dirección de Recursos Humanos para facilitar la comunicación y la visión entre los componentes de la Empresa o Administración Pública.
- 4:** Analizar los procesos para la gestión de los recursos humanos como pilar fundamental en el funcionamiento de una empresa o Administración Pública.
- 5:** Identifica las principales decisiones estratégicas y tácticas en la dirección de Recursos Humanos.

6: Analizar los problemas a los que se enfrenta un gestor de Recursos Humanos y orientar adecuadamente la solución de los mismos.

Introducción

Breve presentación de la asignatura

El objetivo principal de esta asignatura consiste en introducir al alumno en la problemática que rodea a la parte humana de una organización, procurándole los conocimientos necesarios para comprender el conjunto de hechos y fenómenos protagonizados por aquella en su dimensión socio-económica.

Incluye contenidos económicos y de gestión de los recursos humanos con los que se busca dotar al futuro graduado en ingeniería en Organización Industrial de los conocimientos necesarios para el desempeño futuro de su profesión.

A lo largo del curso se desarrollarán ejercicios prácticos, para que los alumnos/as los trabajen tanto en clase, como de forma autónoma, y propicien materia de discusión, con el fin principal de dotarles de un papel activo en su proceso de aprendizaje. Con una evaluación centrada en fomentar la reflexión, análisis e interpretación de las relaciones de causalidad entre información y resultados, de acuerdo con el espíritu de Bolonia.

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:

Para un gestor de organizaciones es imprescindible comprender los principales aspectos de funcionamiento de las organizaciones como entes formados por personas, desde un punto de vista económico y humano y analizar el aspecto interno de las organizaciones a través del desarrollo de las áreas conceptuales de gestión y recursos humanos.

Para ello se hace imprescindible conocer un glosario completo de términos económicos usados habitualmente en el análisis y discusión del comportamiento de las organizaciones e interpretar y desarrollar los flujos de información interna de las organizaciones, en particular en lo que se refiere a la gestión de los recursos humanos y su relación con el entorno.

Con este fin se enseña a utilizar una serie de instrumentos para analizar dicha información y tomar decisiones de acuerdo con los resultados de dicho análisis, plasmando el conocimiento teórico y práctico adquirido durante las clases y el trabajo personal en la resolución de ejercicios prácticos propuestos.

Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La asignatura forma parte del cuarto curso del Grado de Ingeniería de Organización Industrial y sus contenidos se enmarcan dentro del área de Organización de Empresas. Se imparte en el primer semestre y está catalogada como formación optativa, con una carga lectiva de 6 créditos ECTS.

El sentido de la asignatura en la titulación, se justifica porque se pretende introducir al egresado en el contexto organizativo actual, que exige al ingeniero desarrollar y fortalecer su formación en el ámbito de las relaciones humanas y su organización. Está dirigida en gran medida a dotarle de un perfil de gestión y dirección, en pro de lograr unas mayores capacitaciones y competencias tanto específicas como genéricas en este campo. El conocimiento de los recursos humanos y su organización ayuda al ingeniero a desarrollar habilidades y competencias aplicables a muchos campos de actuación y dota de un mayor valor añadido a quien la posea, haciéndole más demandado en el mercado laboral.

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

- 1:** Planificar, presupuestar, organizar, dirigir y controlar tareas, personas y recursos

2: Resolver problemas y tomar decisiones con iniciativa, creatividad y razonamiento crítico

3: Comunicar y transmitir conocimientos, habilidades y destrezas en castellano

4: Trabajar en un grupo multidisciplinar y en un entorno multilingüe

5: Aprender de forma continuada y desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo

6: Conocer los elementos básicos para la gestión de los recursos

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

En el desarrollo de su profesión, el egresado se centrará en la gestión interna organizacional que debe adaptarse a un entorno cambiante. Es por ello que el conocimiento de la dirección de personas le ayudará a desarrollar habilidades y competencias aplicables a muchos campos de actuación en los que se va a desenvolver y le permitirá desarrollar sus labores profesionales de una forma eficaz y eficiente. Además, una vez cursada esta asignatura, los términos y conceptos organizacionales dejarán de ser para el estudiante algo abstracto y complicado de entender.

Evaluación

Actividades de evaluación

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

1: Pruebas escritas durante el cuatrimestre sobre aspectos teóricos, prácticos o teórico-práctico. Constará de preguntas de respuesta libre, tanto dirigida como de desarrollo.

Otras pruebas de carácter práctico y pequeños trabajos.

Para ser APTO en la asignatura se deberá aprobar todas las Unidades Didácticas que componen la misma. La Nota de conocimientos de la asignatura deberá por tanto ser igual o superior a 5.

Quienes no superen la asignatura por evaluación continua, serán convocados a una prueba global de evaluación final.

Actividades y recursos

Presentación metodológica general

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

La secuencia metodológica será la siguiente:

- Desarrollo teórico de la asignatura a cargo del profesor en las sesiones expositivas, quien buscare la máxima participación del alumno.
- Actividades de aprendizaje en las que se buscare la aplicación práctica de los contenidos, para comprobar la consecución

de los objetivos.

- Ejecución de pequeños trabajos o resolución de problemas planteados y resolución de casos prácticos.

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:

PARTE I. EL COMPORTAMIENTO Y SUS IMPLICACIONES EN LA GESTIÓN.

TEMA 1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

- 1.1. Las emociones.
- 1.2. El comportamiento.
- 1.3. La percepción.
- 1.4. El aprendizaje.
- 1.5. La motivación.
- 1.6. El equipo.
- 1.7. El cambio.
- 1.8. Análisis Personal.
- 1.9. Resolución de conflictos.

PARTE II. DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

TEMA 2. RETOS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

- 2.1. Retos del entorno, organizativos, e individuales.
- 2.2. Planificación e implantación de las políticas de RRHH.
- 2.3. Selección de las estrategias de los RRHH.

TEMA 3. FLUJOS DE TRABAJO Y ANÁLISIS DE PUESTOS.

- 3.1. El trabajo desde la perspectiva de la organización (grupo-individuo).
- 3.2. Diseño de puesto y análisis de tareas.
- 3.3. Flexibilidad.
- 3.4. Sistemas de información.

TEMA 4. OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD.

- 4.1. Entorno legal.
- 4.2. Oportunidades y justicia.
- 4.3. Desafíos de la diversidad.
- 4.4. Gestión de la diversidad.

TEMA 5. EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

- 5.1. Dimensiones del desempeño.
- 5.2. Evaluación del desempeño.

5.3. Gestión del desempeño.

TEMA 6. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

6.1. Formación frente a desarrollo.

6.2. Retos del proceso de formación.

6.3. Gestión del proceso de formación.

TEMA 7. CARRERA PROFESIONAL.

7.1. Retos del desarrollo profesional.

7.2. Fase de evaluación del desarrollo profesional.

7.3. Autogestión del desarrollo profesional.

TEMA 8. GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN.

8.1. Diseño de un sistema de retribución.

8.2. Retribución y puesto de trabajo.

8.3. Herramientas de retribución.

8.4. Legislación.

TEMA 9. RETRIBUCIÓN AL DESEMPEÑO.

9.1. Obstáculos.

9.2. Planes de retribución por desempeño.

9.3. Diseño de planes para alta dirección.

TEMA 10. GESTIÓN DE LAS RELACIONES INTERNAS.

10.1. El papel del directivo y del especialista.

10.2. Comunicación interna.

10.3. Comunicaciones eficaces.

10.4. Reconocimiento de los empleados.

TEMA 11. GESTIÓN DE LA DISCIPLINA.

11.1. Derechos del trabajador y de la organización.

11.2. Régimen disciplinario.

11.3. Administración y gestión del régimen disciplinario.

11.4. Prevención de las medidas disciplinarias.

TEMA 12. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

12.1. Oferta y demanda.

12.2. Retos de la contratación.

12.3. Selección (selección por competencias).

PARTE III. ANÁLISIS ECONOMICO DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAS.

TEMA 13. CAPITAL HUMANO.

- 13.1. Introducción.
- 13.2. Teoría del Capital Humano.
- 13.3. Acumulación de Capital humano.
- 13.4. Incentivos a invertir en Capital Humano.
- 13.5. La política de inversión en Capital Humano.

TEMA 14. EL ESFUERZO.

- 14.1. Introducción.
- 14.2. Incentivo del esfuerzo.
- 14.3. Extensiones del modelo.
- 14.4. Efectos secundarios.

TEMA 15. MODELIZACIONES.

- 15.1. Introducción.
- 15.2. Modelo universal de RRHH.
- 15.3. Modelo Contingente.
- 15.4. Modelo Social.

Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

Se anunciará por parte del profesor, tanto en clase como a través de la plataforma de apoyo moodle

Referencias bibliográficas de la bibliografía recomendada

- Brickley, James A.. Economía empresarial y arquitectura de la organización / Brickley, James A., Smith, Jr., Clifford W., Zimmeman, Jerold L. ; traducción Esther Rabasco . - 3ª ed. Aravaca (Madrid) : McGraw-Hill Interamericana, cop. 200
- Gómez-Mejía, Luis R.. Gestión de recursos humanos / Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy . - 5ª ed. Madrid [etc.] : Pearson Educación, D.L. 2008
- Salas Fumás, V. La cultura en las organizaciones. En: Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa Madrid: Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa, Universidad Autónoma de Madrid; Elsevier, 2000, nº7, 341-364.