

Curso Académico: 2021/22

27327 - Dirección de recursos humanos

Información del Plan Docente

Año académico: 2021/22

Asignatura: 27327 - Dirección de recursos humanos

Centro académico: 109 - Facultad de Economía y Empresa

228 - Facultad de Empresa y Gestión Pública

301 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Titulación: 448 - Graduado en Administración y Dirección de Empresas

454 - Graduado en Administración y Dirección de Empresas

458 - Graduado en Administración y Dirección de Empresas

Créditos: 6.0

Curso: 3

Periodo de impartición: Segundo semestre

Clase de asignatura: Obligatoria

Materia:

1. Información Básica

1.1. Objetivos de la asignatura

Iniciar y familiarizar a los alumnos con los conceptos básicos, instrumentos y decisiones de Gestión de Personas. Para ello se analizará la orientación estratégica, la implicación de los directivos de línea y el desempeño del papel de socios estratégicos por parte de los directores de Recursos Humanos. Estos planteamientos y objetivos están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030 y determinadas metas concretas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>), contribuyendo en cierta medida a su logro:

Objetivo 4: Educación de Calidad

Meta 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

Meta 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

1.2. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La asignatura de Dirección de Recursos Humanos pertenece a la materia Gestión de Recursos, incluida en el módulo Fundamentos, Estrategias y Recursos de la Empresa definido dentro del plan de estudios del Grado en Administración y Dirección de Empresas. La asignatura pretende aportar al estudiante los conocimientos y conceptos elementales de la disciplina de Gestión de Recursos Humanos, debido a que las personas son un elemento nuclear y estratégico en todas y cada una de las áreas y departamentos que componen la empresa, dadas las exigencias que las organizaciones contemporáneas plantean a la función de recursos humanos.

1.3. Recomendaciones para cursar la asignatura

No existen requisitos previos para cursar esta asignatura. Para su mayor aprovechamiento se recomienda, no obstante, la asistencia y la participación activa tanto en las clases teóricas como prácticas.

2. Competencias y resultados de aprendizaje

2.1. Competencias

- Dirigir, gestionar y administrar empresas y organizaciones.
- Conocer el funcionamiento del área de recursos humanos de una empresa u organización y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.
- Valorar la situación y la evolución previsible de empresas y organizaciones, tomar decisiones y extraer el conocimiento relevante relativo al área de recursos humanos.
- Elaborar y redactar proyectos de gestión de recursos humanos de empresas y organizaciones.
- Emitir informes de asesoramiento sobre recursos humanos en situaciones concretas de mercados, sectores, organizaciones, empresas.
- Comprender y aplicar criterios profesionales y rigor científico a la resolución de los problemas económicos, empresariales y organizacionales.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Compromiso ético en el trabajo.
- Motivación por la calidad y la excelencia.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Autonomía para la formación y el aprendizaje continuado.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

2.2. Resultados de aprendizaje

- Identificar el concepto de Recursos Humanos y cuál es su alcance, función e importancia en las organizaciones
- Pensar crítica y estratégicamente en torno a temas de gestión de recursos humanos y su importancia en las organizaciones así como su implicación en el desarrollo económico de la sociedad
- Saber identificar algunas herramientas que posibiliten una solución a los problemas críticos de recursos humanos
- Tomar conciencia de la complejidad que reviste en las organizaciones la formulación, diseño e implantación de las políticas relativas a la gestión de personas y sus consecuencias en la eficiencia y eficacia de las mismas
- Proporcionar el esquema general de políticas de recursos humanos, especificando para cada una de ellas sus condicionantes, los grupos de interés involucrados y los objetivos que persigue
- Comunicar de forma oral y escrita, conocimientos, ideas y resultados de las actividades y trabajos realizados, aprendiendo a planificar los mismos y optimizar el tiempo

2.3. Importancia de los resultados de aprendizaje

Las organizaciones en el actual contexto económico, necesitan claramente una fuerte orientación a la flexibilidad y al cambio. En este sentido los gestores de las empresas tanto públicas como privadas deben apostar por la inversión en las personas que trabajan dentro de sus organizaciones, como un recurso de carácter intangible que puede proporcionar resultados eficientes. Un alto porcentaje del éxito o fracaso de cualquier tipo de institución depende de la forma en que se apliquen las políticas de selección, formación, compensación, gestión del desempeño o la organización de equipos de trabajo y gestión del cambio entre otros factores.

3. Evaluación

3.1. Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

El estudiante deberá demostrar que ha logrado los resultados de aprendizaje mediante las siguientes actividades de evaluación:

Tanto en PRIMERA como en SEGUNDA CONVOCATORIA el sistema de evaluación es GLOBAL y el estudiante podrá elegir entre una de las siguientes modalidades:

Modalidad A: Podrá evaluarse por modalidad A, el alumnado que haya entregado y debatido en clase al menos el 60% de las actividades propuestas en clase, que tendrán una valoración de un 10% sobre el total de la nota.

La evaluación se llevará a cabo mediante una prueba escrita y un trabajo en grupo (2 personas).

- **PRUEBA ESCRITA (70%):** Esta prueba escrita incluirá los contenidos estudiados en los temas 1 a 10 del programa y se realizará en la fecha de la convocatoria oficial que fija el centro en el calendario de exámenes. Esta prueba constará de cuestiones tanto teóricas como prácticas que pueden ser cerradas (tipo test) o abiertas y en ellas el alumnado deberá demostrar que ha asimilado y comprendido los conceptos básicos de la asignatura.
- **TRABAJO EN GRUPO (2-5 PERSONAS) (20%):** Cada PAREJA/GRUPO de trabajo debe realizar una propuesta de análisis de Gestión de Personas tanto a nivel económico como de implementación de una empresa real, poniendo en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo del semestre. El alumnado debe defender los resultados de su trabajo en clase y presentar un informe definitivo por escrito. El resto de información importante sobre el trabajo se comunicará a los alumnos en clase o a través del Anillo Digital Docente (ADD).

Para superar la asignatura a través de la Modalidad A será necesario que el estudiante obtenga una calificación mínima de 4 (sobre 10) tanto en la prueba escrita como en el trabajo en grupo y en todo caso que la media ponderada de ambas sea igual o superior a 5 (sobre 10). Si el estudiante obtiene una calificación inferior a 5 deberá utilizar la modalidad B del sistema de evaluación.

Todos aquellos estudiantes que hayan optado por la Modalidad A podrán cambiar a la Modalidad B en el día de la prueba escrita, renunciando de esta forma a las calificaciones obtenidas en el trabajo en grupo.

Los alumnos que escojan la Modalidad A deberán comunicar la composición del grupo de trabajo en la fecha que el profesor comunique en clase o a través del Anillo Digital Docente (ADD).

Modalidad B: Esta modalidad consistirá en una única prueba escrita final. La prueba escrita se realizará en la fecha de la convocatoria oficial que fija el centro en el calendario de exámenes y constará de dos partes. La primera parte coincidirá con la prueba escrita de la Modalidad A (que pondera el 70%) y la segunda parte será práctica y analítica, cuyas cuestiones estarán en consonancia con el trabajo que se realiza en la Modalidad A (pondera el 30%).

Para superar la asignatura a través de este itinerario será necesario que el estudiante obtenga una calificación mínima de 5 (sobre 10), debiendo alcanzar un mínimo de 4 (sobre 10) en cada una de las partes de la prueba.

Está previsto que estas pruebas se realicen de manera presencial pero si las circunstancias sanitarias lo requieren, se realizarán de manera semipresencial u online. En el caso de evaluación online, es importante destacar que, en cualquier prueba, el estudiante podrá ser grabado, pudiendo este ejercer sus derechos por el procedimiento indicado en:

https://protecciondatos.unizar.es/sites/protecciondatos.unizar.es/files/users/lopd/gdocencia_reducida.pdf

Se utilizará el software necesario para comprobar la originalidad de las actividades realizadas. La detección de plagio o de copia en una actividad implicará la calificación de 0 puntos en la misma.

4. Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

4.1. Presentación metodológica general

La combinación de lecciones magistrales participativas, el trabajo cooperativo, la resolución de problemas y casos prácticos, así como la búsqueda, discusión y reflexión de textos, noticias y lecturas.

4.2. Actividades de aprendizaje

- Las actividades formativas de esta asignatura incluyen 30h de clases teóricas, 30h de clases prácticas y 90h de trabajo personal por parte del alumno basado en el aprovechamiento de seminarios, tutorías, laboratorio (casos de estudio)
- Resolución y presentación de problemas y casos prácticos, elaboración y presentación de trabajos, discusión de temas de actualidad, comentario de lecturas y actividades interactivas. Se contempla la realización de estas actividades de forma individual y/o en grupo.
- Actividades tutelares y/o seminarios: se podrá supervisar los trabajos realizados por los estudiantes, aclarar dudas sobre los contenidos teórico-prácticos de la asignatura y/o realizar prácticas concretas aplicadas a los contenidos teóricos.
 - Experiencias Prácticas: Periódicamente a lo largo del semestre, personal directivo de distintas instituciones ofrecerán la experiencia práctica de las mismas con el objetivo de acercar al alumno a la praxis empresarial.
 - Trabajo autónomo: incluye actividades de estudio de los contenidos teóricos y prácticos, resolución de las actividades prácticas, realización de trabajos individuales y/o en grupo, búsqueda y análisis de información, entre otros.
 - Actividades de evaluación.

En principio la metodología de impartición de la docencia está previsto que pivote alrededor de clases presenciales. No obstante, si fuese necesario por razones sanitarias, las clases presenciales podrán impartirse de forma semipresencial u online.

4.3. Programa

PROGRAMA ANALÍTICO: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TEMA 1: RETOS PRESENTES Y FUTUROS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Se abordarán los factores explicativos de la creciente importancia en la gestión de personas así como la diferencia entre Gestión de Personas/Talento y Comportamiento Organizacional. Se introducirá de forma aplicada el concepto de grupos y Trabajo en Equipo como base de la asignatura

TEMA 2: EL PAPEL ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Se abordará qué significa gestionar personas de una forma estratégica, cuáles son las actividades principales en gestión de personas, y cómo el entorno externo y el organizacional influyen en la gestión de personas

TEMA 3: ANÁLISIS DE PUESTO Y PLANIFICACIÓN

Se expondrá la importancia del diseño de puesto así como su análisis para el desarrollo de la estrategia y el resultado de la organización. Se presentarán los principales enfoques así como fuentes de datos. Igualmente se abordará cómo la propia organización y el entorno influencia el diseño y análisis de puesto y la planificación de personas. Se abordarán las tácticas básicas para ajustar las diferencias entre la falta y el exceso de fuerza de trabajo

TEMA 4: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Se definirá el reclutamiento y la selección como prácticas clave para generar ventaja competitiva y como parte de la estrategia. Se establecerán los estándares de selección así como las múltiples fuentes para reclutar. El significado y la importancia de encajar persona-puesto. Se desarrollará el concepto de marca personal y la marca de empleador

TEMA 5: FORMACIÓN Y DESARROLLO

Se explicará el propósito de la formación y el desarrollo, los beneficios y costes de la formación, así como los distintos métodos de formación en la empresa

TEMA 6: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Se describirán los diferentes propósitos y componentes de la gestión del desempeño. La medición del rendimiento. Los métodos de evaluación. Diseño, sesgos y obstáculos en la evaluación del desempeño. Se discutirá como dar un *feedback* efectivo a los empleados

TEMA 7: COMPENSACIÓN

Se describirán el propósito y componentes de un plan de compensación. Así como la importancia de la equidad en las organizaciones, los sistemas para determinar la compensación, basados en competencias, puntos, grados, y cómo el entorno externo e interno afecta a las decisiones

TEMA 8: INCENTIVOS

Qué teorías hay detrás de los planes de incentivos para motivar a los empleados, incentivos individuales, de grupo, organizacionales. Planes cafetería y salario emocional

TEMA 9: GESTIÓN INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Las razones del uso de expatriados en las multinacionales. Ventajas y desventajas individuales y para la organización. Programas de compensación para expatriados

TEMA 10: TRENDING TOPICS

Dada la naturaleza cambiante de la asignatura, se dedica este tema a analizar los temas más actuales de la asignatura.

4.4. Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

El calendario y la programación de las sesiones teóricas y prácticas de la asignatura se comunicarán a los estudiantes a través del programa al comienzo del curso académico. En la primera sesión del curso se proporcionará información detallada acerca de distintas cuestiones prácticas. Se aclararán los criterios básicos de evaluación aplicados, así como la metodología a usar para las clases teóricas y prácticas. De igual forma se introducirá brevemente al alumno en los distintos tópicos a cubrir durante el curso. La plataforma de Moodle servirá de medio de comunicación con el alumno, en el que se dará a conocer la documentación correspondiente, fechas de entrega de trabajos propuestos etc?

Las fechas oficiales de las pruebas globales son las que marca el calendario de cada centro.

Presentación del curso: En la primera sesión del curso se proporcionará información detallada acerca de distintas cuestiones prácticas. Se aclararán los criterios básicos de evaluación aplicados, así como la metodología a usar para las clases teóricas y prácticas. De igual forma se introducirá brevemente al alumno en los distintos tópicos a cubrir durante el curso. La plataforma de Moodle servirá de medio de comunicación con el alumno, en el que se dará a conocer la documentación correspondiente, fechas de entrega de trabajos propuestos etc?