

Grado en Administración y Dirección de Empresas 27327 - Dirección de recursos humanos

Guía docente para el curso 2011 - 2012

Curso: 3, Semestre: 2, Créditos: 6.0

Información básica

Profesores

- **José Alberto Andrés Lacasta** jandresl@unizar.es

- **Alejandro Cebollero Ribas** ceboller@unizar.es

Recomendaciones para cursar esta asignatura

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

La asignatura Dirección de Recursos Humanos se encuentra disponible en el Anillo Digital Docente de la Universidad de Zaragoza. A través de la plataforma WebCT 9.0 se pondrá a disposición del alumno información y material sobre los contenidos incluidos en la asignatura. Se recuerda a los alumnos que sus claves de acceso al ADD son proporcionadas por la Secretaría del Centro al matricularse.

Actividades y fechas clave de la asignatura

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

Inicio

Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

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

- 1:** Identificar el concepto de Recursos Humanos y cuál es su alcance, función e importancia en las organizaciones.
- 2:** Pensar crítica y estratégicamente en torno a temas de recursos humanos;
- 3:** Identificar los temas de recursos humanos de importancia nuclear para la organización y sus empleados;

- 3: Saber utilizar algunas herramientas que posibiliten una solución a los problemas críticos de recursos humanos;
- 4: Tomar conciencia de la complejidad que reviste en las organizaciones la formulación, diseño e implantación de las políticas relativas al personal;
- 5: Desarrollar 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.
- 6: 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

Todo lo anterior se realizará de acuerdo a los valores propios de la ética y las buenas prácticas profesionales, así como los valores democráticos y de respeto.

Introducción

Breve presentación de la asignatura

La asignatura Dirección de Recursos Humanos, tiene como principal objetivo iniciar a los alumnos en los conceptos básicos, instrumentos y decisiones de las políticas de Recursos Humanos. Para ello, la asignatura se estructura en tres bloques: el primero de ellos orientado a los conceptos básicos de Recursos Humanos y a la situación actual del Mercado de Trabajo, el segundo se centra en desagregar las políticas básicas de Recursos Humanos en una organización y por último se abordan las Tendencias más actuales en la 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:

Iniciar y familiarizar a los alumnos con los conceptos básicos, instrumentos y decisiones de Recursos Humanos. 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.

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 Recursos Humanos, debido a que los recursos humanos son un elemento nuclear 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.

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

- 1:
 - Dirigir, gestionar y administrar empresas y organizaciones.
- 2:
 - Conocer el funcionamiento del área de recursos humanos de una empresa u organización y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.

- 3: • Valorar la situación y la evolución previsible de empresas y organizaciones, tomar decisiones y extraer el conocimiento relevante relativo al área de recursos humanos.
- 4: • Elaborar y redactar proyectos de gestión de recursos humanos de empresas y organizaciones.
- 5: • Emitir informes de asesoramiento sobre recursos humanos en situaciones concretas de mercados, sectores, organizaciones, empresas.
- 6: • Comprender y aplicar criterios profesionales y rigor científico a la resolución de los problemas económicos, empresariales y organizacionales
- 7: • Capacidad de organización y planificación
- 8: • Capacidad para tomar decisiones.
- 9: • Compromiso ético en el trabajo
- 10: • Motivación por la calidad y la excelencia
- 11: • Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- 12: • Autonomía para la formación y el aprendizaje continuado.
- 13: • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

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

Para alcanzar el éxito en los mercados actuales, las organizaciones, tanto lucrativas como no lucrativas, tienen que estar orientadas al cliente interno, conocer sus necesidades y deseos. Asimismo, guiadas por sus estrategias de recursos humanos, deben diseñar una estrategia de recursos humanos que implique un claro desarrollo de sus resultados en términos de productividad y eficiencia por aquellos factores que tienen bajo su control: selección, gestión del desempeño, compensación, formación, organización de equipos y la comunicación entre otros.

Evaluación

Actividades de evaluación

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

1: En primera convocatoria, aquellos alumnos que lo deseen, pueden acogerse a un **sistema de evaluación continua**, consistente en:

1) Realización de un trabajo consistente en el análisis de un caso en el cual el alumno tenga que hacer un análisis exhaustivo de las políticas de RRHH, así como un diseño de la evolución de la estrategia de RRHH ante la situación a la que se enfrenta la empresa en el futuro. Este trabajo es autorizado por el profesor, se realiza en grupo y es obligatoria su presentación escrita y oral.

2) Análisis de textos y casos en las clases prácticas en grupo.

3) Prueba intermedia a mitad de semestre.

3) Prueba escrita al final del semestre. De esta forma, se evaluará el trabajo continuado y el resultado del examen.

El porcentaje se distribuirá de la siguiente forma:

1) Trabajo -25% de la nota

2) Resolución de casos y análisis de textos en el aula -10% de la nota (deberán hacerse todas, participar y entregarlas a tiempo)

3) Prueba intermedia -15% de la nota

3) Examen: 50% de la nota

El estudiante que no opte por la evaluación continua o que no supere la asignatura por este procedimiento o que quiera mejorar su calificación, tendrá derecho a presentarse a la **prueba global** que consiste en una prueba escrita, en la que tenga que desarrollar tanto aspectos teóricos como prácticos de la asignatura.

1:

En segunda convocatoria, la evaluación se reduce a la evaluación global anteriormente indicada.

Actividades y recursos

Presentación metodológica general

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

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.

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:

Clases magistrales participativas: proporcionarán los conocimientos teóricos necesarios, acompañándose de ejemplos prácticos que faciliten la comprensión y aplicación de los conceptos estudiados. En estas sesiones se abordarán los siguientes contenidos:

- Gestión Estratégica de Recursos Humanos
- Planificación, Diseño de Puestos y Organización del Equipos
- Atracción y Selección de Trabajadores
- Formación y Gestión de Carrera
- Gestión del Desempeño
- Compensación
- Tendencias actuales en la Gestión de Recursos Humanos

2:

Dossier de prensa.

2:

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.

3:

Actividades tutelares y/o seminarios (P6): se podrá supervisar el dossier de prensa, aclarar dudas sobre los contenidos teórico-prácticos de la asignatura y/o realizar prácticas concretas aplicadas a los contenidos teóricos.

4:

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.

5:
Actividades de evaluación.

Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

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.

Programa de la asignatura

Programa

TEMA 1: EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

- 1.1 Crisis, expansión, crisis. Características de un ciclo.
- 1.2 Situación actual del mercado de trabajo español
- 1.3 Posibles tendencias futuras del mercado de trabajo

TEMA 2: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1.- Concepto y objetivos de la gestión estratégica de los recursos humanos
- 2.2.- Teorías sobre la gestión estratégica de los recursos humanos
- 2.3.- El enfoque universalista y el enfoque contingente
- 2.4.- Significado y determinantes de la competitividad
- 2.5.- Competitividad y productividad
- 2.6.- Dirección de recursos humanos y productividad

TEMA 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. CREACIÓN DE SISTEMAS DE TRABAJO DE ALTO RENDIMIENTO

- 3.1.- Planificación, diseño y descripción del puesto de trabajo
- 3.2.- Equipo como principio organizativo
- 3.3.- Programas de trabajo flexible
- 3.4.- Implicaciones para la política de recursos humanos

TEMA 4: ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESEADOS

- 4.1.- Establecimiento de estándares. ¿Cuántos trabajadores necesitamos?
- 4.2.- ¿Qué tipo de trabajadores deseamos contratar?
- 4.3.- Atracción, selección y señalización

TEMA 5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- 5.1.- Objetivos de la evaluación del desempeño: La medición del rendimiento
- 5.2.- Los métodos de evaluación

5.3.- Sesgos y obstáculos en la evaluación del desempeño

5.4.- De la evaluación a la gestión del rendimiento

TEMA 6: FORMACIÓN Y GESTIÓN DE CARRERA

6.1.- La formación como bien de producción y consumo

6.2.- ¿Por qué forman las empresas?: Beneficios y costes de la formación

6.3.- El plan de formación en la empresa

6.4.- La formación continua en España

TEMA 7: GESTIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

7.1.- Opciones estratégicas en el diseño de un sistema de retribuciones

7.2.- Los componentes del salario

7.3.- Retribución y productividad

7.4.- Retribución por competencias

TEMA 8: LA RECOMPENSA DEL RENDIMIENTO Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

8.1.- Fundamentos de la retribución variable

8.2.- Tipos de planes de incentivos

8.3.- Perspectiva general de la compensación no monetaria

TEMA 9: TENDECIAS ACTUALES EN LA GESTIÓN DE RRHH

9.1.- Gestión de Recursos Humanos Internacionales

9.2 - Relación con los agentes sociales

9.3 .- Cuadro de mando integral

9.4 .- Responsabilidad Social Corporativa

9.5.- Gestión de la Ruptura

Bibliografía

Dolan, S., Schuler, R.S. y Valle, R. (2007). La gestión de recursos humanos. Madrid: McGraw-Hill, 3ª edición

Gómez Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). Dirección y Gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.

Lazear, E.,(1999): Personnel Economics for Managers. John Wiley & Sons.

Baron, J., Kreps, D. (1999): Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. John Wiley & Sons.

Bonache, J y Cabrera, A.. (2006): Dirección de Personas. Prentice Hall. 2ª edición.

Referencias bibliográficas de la bibliografía recomendada

- Baron, James N.. Strategic human resources : frameworks for general managers / James N. Baron, David M. Kreps New York [etc.] : John Wiley & Sons, cop. 1999
- Dirección de personas : Evidencias y perspectivas para el siglo XXI / Jaime Bonache, Ángel Cabrera, directores ; [Barbara Behan... (et al.)] . - 2a ed. rev. y act. Madrid : Pearson Educación, D.L. 2005

- 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
- La gestión de los recursos humanos : cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación / Simón L. Dolan... [et al.] . - 3ª ed. Madrid [etc.] : McGraw Hill, 2007
- Lazear, Edward P.. Personnel economics for managers / Edward P. Lazear New York ; Chichester : Wiley, c1998