

**Información del Plan Docente**

<b>Año académico</b>	2017/18
<b>Centro académico</b>	108 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
<b>Titulación</b>	428 - Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
<b>Créditos</b>	6.0
<b>Curso</b>	3
<b>Periodo de impartición</b>	Primer Semestre
<b>Clase de asignatura</b>	Obligatoria
<b>Módulo</b>	---

**1. Información Básica**

**1.1. 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.

**1.2. Recomendaciones para cursar la 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.

**1.3. 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 las asignaturas 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.

**1.4. 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,...

## **2.Resultados de aprendizaje**

### **2.1.Resultados de aprendizaje que definen la asignatura**

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

- 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.

### **2.2.Importancia de los resultados de aprendizaje**

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.

## **3.Objetivos y competencias**

### **3.1.Objetivos**

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.

### **3.2.Competencias**

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

Esta asignatura contribuye particularmente al desarrollo de las competencias que se mencionan a continuación:

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.

## **4. Evaluación**

### **4.1. Tipo de pruebas, criterios de evaluación y niveles de exigencia**

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

- Elaboración, presentación y defensa, en el transcurso del cuatrimestre y en fechas acordadas entre alumnos y profesor, de dos trabajos en grupo. Éstos consistirán en el análisis, comentario y reflexión sobre noticias o lecturas, proporcionadas por el profesor, y que se relacionan con los temas de la asignatura. El valor de esta parte representa el 20% del total de la asignatura (cada trabajo tiene un máximo de un 10%) y la calificación máxima que se puede obtener es de dos puntos.
- Aquellos alumnos que quieran mejorar la nota o no hayan hecho y presentados los trabajos en grupo serán evaluados, en el examen final, mediante dos preguntas abiertas sobre noticias o lecturas que les serán señaladas por el profesor dentro de las que incluye el Manual de clase. El valor es el mismo que los trabajos en grupo.
- Examen final: dos pruebas escritas de conocimiento individuales. En una de ellas, se evaluarán los conocimientos adquiridos en el transcurso de las clases expositivas, y consistirá en cinco preguntas abiertas que servirán para evaluar el grado de asimilación de los conceptos claves de la asignatura. La otra, consistirá en dos casos y/o ejercicios prácticos que evaluarán la capacidad del alumno para resolver problemas concretos relacionados con los diferentes aspectos vistos en las clases. El valor de esta prueba es del 80% del total; las cinco preguntas abiertas representan el 50% (cada una tiene un valor máximo de 1 punto) y las preguntas de prácticas son el 30% (valor máximo por pregunta es de 1,5 puntos).

La puntuaciones obtenidas en los trabajos en grupo, solamente, se agregarán a la calificación final de la asignatura en caso de superar el examen final y para ello será necesario tener, como mínimo, el 50% de ambas pruebas superado.

En el caso de tener alguna de las actividades de evaluación aprobadas se conservarán para convocatorias posteriores del mismo curso académico.

## **5. Metodología, actividades, programa y recursos**

### **5.1. Presentación metodológica general**

## **28520 - Dirección y gestión de recursos humanos**

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

### **Actividades presenciales**

Clases expositivas (T1): se presentan los conceptos y contenidos claves que deben de adquirir los alumnos. El desarrollo de estas clases se apoya en el Manual de clase.

Prácticas de aula (T2): tienen un marcado carácter participativo y se basan en la preparación, discusión y resolución de casos y ejercicios relacionados con los contenidos teóricos. La finalidad es que los alumnos afiancen su comprensión en la materia y desarrollen capacidades para el análisis y aplicación de contenidos adquiridos en las clases expositivas.

Tutorías grupales(T6): abarca actividades diversas enfocadas y aplicadas al trabajo en grupo como son: resolución de dudas, verificación de su correcto desarrollo, comprensión de los contenidos y seguimiento del progreso de estos trabajos.

### **Actividades no presenciales**

Trabajo en grupo (T6) : se formaran grupos de no más de 5 alumnos que deben de realizar, a lo largo del cuatrimestre, dos trabajos que consistirán en el análisis, comentario y reflexión sobre noticias o lecturas relacionadas con los contenidos de la asignatura. El objetivo de esta actividad es que el alumno perfeccione sus competencias y habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, búsqueda de información, análisis y síntesis de contenido, esquematización y capacidad expositiva

Trabajo autónomo : el estudiante debe repasar y asimilar los contenidos impartidos en las clases teóricas y prácticas y, en su caso, resolver las tareas y realizar los trabajos que sean solicitados para su entrega en clase.

Distribución de las 150 horas por alumno entre los distintos tipos de actividades:

Actividades presenciales (75h.):

- Clases expositivas (T1): 30h (40%)
- Prácticas en aula (T2): 30h. (40%)
- Tutorización de trabajos (T6): 10h. (13%)
- Sesiones de evaluación:5h. (7%)

Actividades no presenciales (75h.):

- Trabajo en grupo: 10h.(13%)
- Trabajo autónomo: 65h.(87%)

## **5.2. Actividades de aprendizaje**

Las actividades de aprendizaje programadas son tres:

Clases expositivas (T1) .

Actividades dinámicas (T2): método del caso y ejercicios prácticos

Exposición de noticias y trabajos tutelados (T6)

## **5.3. Programa**

1. DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

3. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

5. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

6. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

7. RETRIBUCIÓN

## **5.4. Planificación y calendario**

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

El calendario y la programación de las sesiones teóricas, prácticas y de exposición de los trabajos en grupo, se comunicarán a los estudiantes al comienzo del curso académico.

### 5.5. Bibliografía y recursos recomendados

- BB** Aguirre de Mena, J.M., Andrés Reina, M.P., Rodríguez Rodríguez, J. y Tous Zamora, D. (2000). Dirección y gestión de personal. Madrid: Pirámide.
- BB** 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.
- BB** Armstrong, M. y Taylor, S. (2017). Armstrong's Handbook of human resource management practice (14th ed.). London: KoganPage.
- BB** Barranco Sáiz, F.J. (2000). Marketing interno y gestión de recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- BB** Byars, L.L. y Rue, L.W. (1997). Gestión de recursos humanos (4<sup>a</sup> ed. en español de la 4<sup>a</sup> ed. en inglés). México: Irwin.
- BB** Claver Cortés, E., Gascó Gascó, J.L. y Llopis Taverner, J. (2003). Los recursos humanos en la empresa: Un enfoque directivo. Madrid: Civitas.
- BB** Dessler, G. (2001). Administración de personal (8<sup>a</sup> ed.). México: Pearson Educación.
- BB** Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., & López Cabrales, Álvaro. (2014). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Aravaca (Madrid): McGraw-Hill/Interamericana de España.
- BB** Dolan, S.L., Schuler, R.S. y Valle, R. (1999). La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw Hill.
- BB** Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, Susan E., & Schuler, Randall S. (2007). La gestión de los recursos humanos : Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3<sup>a</sup> ed.). Madrid [etc.] : McGraw Hill.
- BB** Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, Susan E., & Schuler, Randall S. (2007). La gestión de los recursos humanos [recurso electrónico]: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3<sup>a</sup> ed.). Madrid [etc.] : McGraw Hill.
- BB** Fernández-Ríos, M. (1995). Análisis y

## 28520 - Dirección y gestión de recursos humanos

- descripción de puestos de trabajo: Teoría, métodos y ejercicios. Madrid: Díaz de Santos.
- BB** Gómez-Mejía, Luis R. (2016). Gestión de recursos humanos (8<sup>a</sup> ed). Madrid [etc.] : Pearson Educación, D.L. 2016
- BB** Jiménez, Alfonso.(2000). Creando valor...a través de las personas [recurso electrónico] una guía para la gestión de personas en el umbral de la e-sociedad. Madrid : Ediciones Díaz de Santos.
- BB** La gestión de los recursos humanos [recurso electrónico] : Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación / Simon L.Dolan...[et al.]. [Libro electrónico]. - 3a ed. Madrid : McGraw-Hill Interamericana de España, 2007.
- BB** Lazear, E. P. (2011). Economía de los recursos humanos en la práctica : gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar (2<sup>a</sup> ed.). Barcelona : Antoni Bosch.
- BB** Patricio Jiménez, D. (2016). Manual de recursos humanos (3<sup>a</sup> ed. rev. y act.). Pozuelo de Alarcón (Madrid): ESIC.
- BB** Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (1993). Valoración de puestos de trabajo. Madrid: Eudema.
- BB** 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 (1<sup>a</sup> ed., 2<sup>a</sup> reimpr.) Barcelona: EUB.
- BB** Rodríguez Porras, J.M. (1995). Casos de factor humano en la empresa. Barcelona: Gestión 2000.
- BB** 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.