

Dirección de Recursos Humanos

PLAN DOCENTE

Curso 2011-2012

Titulación:	. Grado en Administración y Dirección de Empresas			201G	
Asignatura:	Dirección de Recursos Humanos			201207106	
Materia:	Organización de Empresas				
Módulo:	Organización de Empresas				
Carácter:	Obligatoria	Curso:	2º	Semestre:	2º
Créditos ECTS:	6	Horas presenciales:	60	Horas de trabajo autónomo estimadas:	90
Idiomas en los que se imparte:	Castellano				
Idiomas del material de lectura o audiovisual:	Castellano, Inglés				

Departamentos responsables de la docencia:

Economía y Empresa				R104	
Dirección:	C/ la Cigüeña, 60		Código postal:		
Teléfono:	941.299.382	Fax:		Correo electrónico:	Dpto.eco.empresa@unirioja.es
				Código	
Dirección:			Código postal:		
Teléfono:	+34 941 299	Fax:	+34 941 299	Correo electrónico:	@unirioja.es

Profesores

Profesor responsable de la asignatura:	Nicolás Fernández Losa			
Teléfono:	+34 941 299 376	Correo electrónico:	Nico.fdez@unirioja.es	
Despacho:	111	Edificio:	Quintiliano	
Horario de tutorías:				
Nombre profesor:				
Teléfono:		Correo electrónico:	@unirioja.es	
Despacho:		Edificio:		
Horario de tutorías:				
Nombre profesor:				
Teléfono:	+34 941 299	Correo electrónico:	@unirioja.es	
Despacho:		Edificio:		
Horario de tutorías:				

Descripción de contenidos :

- El capital humano como fuente de ventaja competitiva.
- Evolución de los recursos humanos.
- Modelos de desarrollo de capital humano.

- Estrategias de recursos humanos: análisis de puestos de trabajo y planificación de los RR.HH., políticas de captación, formación, retribución, desarrollo de carreras, evaluación del desempeño.
- Gestión del riesgo laboral.
- La gestión internacional de los recursos humanos

Requisitos previos:

Haber superado la asignatura de Comportamiento organizativo. Se aconseja conocer el mundo laboral. Deben de ser lo más empáticos posibles con el fin de poder comprender los ejemplos o casos que se les planteen.

La capacidad de escucha activa es vital. Si una persona quiere aprender y mejorar debe prestar todos sus sentidos al interlocutor.

Una mente flexible será un “tesoro” para la organización.

Finalmente, es necesario disponer de habilidades sociales que, sin duda, facilitarán las relaciones interpersonales necesarias para realizar las tareas encomendadas de forma eficaz y eficiente.

PROGRAMA GENERAL

Contexto:

Permite profundizar en el estudio de lo que la gente piensa, siente y hace en las organizaciones. Analiza de manera sistemática los métodos y técnicas idóneas para dirigir los recursos humanos de una organización.

Es una asignatura que facilita la comprensión de los comportamiento humanos dentro del mundo laboral y de las diferentes áreas funcionales.

Competencias:

COMPETENCIAS GENERALES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
CG1 Capacidad de análisis y síntesis	Lograr sintetizar y analizar documentos con soltura referidos al mundo organizacional.	
CG5 Comunicación oral y escrita en la propia lengua.	Adquirir fluidez verbal con léxico adecuado al contexto al igual que una redacción libre de faltas ortográficas y adecuada sintaxis.	
CG7 Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).	Ser capaz de analizar y sintetizar la información proveniente de fuentes de información en prensa y medios de comunicación en general siempre con capacidad crítica.	
CG10 Trabajo en equipo.	Analizar cómo se forman y desarrollan los equipos de trabajo, sus ventajas e inconvenientes, los roles que se asumen, las diferentes técnicas de actuación, así como la toma de decisiones dentro de los mismos. Lograr el trabajo en equipo siendo consciente de la diversidad de opciones y opiniones que pueden presentarse.	
CG11 Habilidades interpersonales	Conseguir ver los puntos de vista de los demás mediante relaciones cordiales y respetuosas.	
CG16 Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	Ver el aspecto aplicado de las nociones teóricas mediante ejemplos del mundo de las organizaciones.	
CG22 Habilidad para trabajar de forma autónoma.	No limitarse a la información aportada por el profesor sino tratar de ahondar más mediante pesquisas del propio alumno.	
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS		
CE2. Intervenir con personas, equipos, y organizaciones para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.	Identificar las necesidades, riesgos y recursos que ofrece el mundo organizacional para lograr el mayor bienestar tanto para los individuos como para los equipos y organizaciones. Adquirir conocimientos sobre el proceso genérico, tipología y barreras a la comunicación.	
CE5 Interactuar con personas, equipos y organizaciones para conseguir cambios, que	Apuesta por el cambio siendo consciente de él mediante controles periódicos pero utilizando aspectos vinculados a las organizaciones	

permitan promocionar el desarrollo todos.	(motivación, liderazgo..etc)	
CE14 Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, equipos y organización.	Lograr la máxima participación –acción del colectivo en cuestión aportando conocimientos adquiridos de las organizaciones. Aprender a diseñar planes de formación que mejoren el rendimiento de los individuos y, por tanto, de las organizaciones.	los
CE21 Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y «multiorganizacionales» con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos existentes.	Ser capaz de gestionar los posibles conflictos de forma eficaz y eficiente desde un equipo multidisciplinar. Aprender las principales estrategias utilizadas en las organizaciones para motivar a sus miembros. Comprender los distintos estilos de liderazgo ya que, bien ejercido, el comportamiento directivo es un pilar básico de la eficacia y eficiencia de la labor efectuada por los empleados de cualquier organización.	

Temario:

Tema 1: El capital humano como fuente de ventaja competitiva.

- 1.1. Objetivos de la dirección de recursos humanos
- 1.2. El departamento de recursos humanos
- 1.3. El perfil del director de recursos humanos

Tema 2: Modelos de desarrollo de capital humano.

- 2.1. El enfoque universalista
- 2.2. El enfoque contingente, de ajuste o congruencia

Tema 3: Análisis y diseño del puesto de trabajo.

- 3.1. Concepto y proceso de realización del análisis de puestos
- 3.2. Descripción y especificación del puesto de trabajo
- 3.3. Diseño y rediseño de puestos

Tema 4: Planificación de los recursos humanos.

- 4.1. La planificación de los recursos humanos
- 4.2. El proceso de planificación de los recursos humanos
- 4.3. Planes de recursos humanos

Tema 5: Reclutamiento y selección.

- 5.1. Concepto y fuentes de reclutamiento
- 5.2. Proceso de selección
- 5.3. Herramientas e instrumentos para la selección

Tema 6: Contratación y socialización.

- 6.1. La contratación en la empresa
- 6.2. La negociación colectiva y los convenios
- 6.3. Orientación y socialización

Tema 7: Formación de los recursos humanos.

- 7.1. La formación y desarrollo de los recursos humanos
- 7.2. Los programas de formación

7.3. La gestión de carreras profesionales

Tema 8: Evaluación y mejora del desempeño.

8.1. La evaluación del rendimiento

8.2. El proceso de evaluación del rendimiento

8.3. La gestión y mejora del rendimiento

Tema 9: Sistema de retribución en la empresa.

9.1. La retribución en la empresa

9.2. La gestión del sistema de retribución

Tema 10: El despido y la jubilación.

10.1. Los procesos sustractivos

10.2. La extinción del contrato de trabajo. El despido y la jubilación

10.3. La recolocación o *outplacement***Bibliografía:**

DE LA CALLE DURÁN, M^a DEL CARMEN; ORTIZ DE URBINA CRIADO, MARTA

(2004): Fundamentos de Recursos Humanos. PEARSON PRENTICE HALL (Pearson Educación, S. A. Madrid 2004)

IVANCEVICH, J.; KONOPASKE, R.; MATTESON. M. (2006): Comportamiento organizacional. McGraw-Hill. Madrid. 7^a ed. (*Aporta una visión amplia sobre cómo conducir a una organización a la excelencia y a la competitividad*)

DOLAN, S.; SCHULER, R.S.; JACKSON, S. y VALLE, R. (2007): *La gestión de los recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Madrid. 3^a ed. (*Ofrece contenidos exhaustivos mediante una estructura coherente, casos, ejemplos, extractos de prensa, etc.*)

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B.; CARDY, R.L. (2007): *Gestión de recursos humanos*, Prentice-Hall, Madrid. 5^a ed. (*Aporta un enfoque "no funcional" útil para que cualquier miembro de la organización considere importante la buena gestión de las personas en las organizaciones*).

KINICKI, A., KREITNER, R. (2003): Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas. McGraw-Hill. México. (*Contiene un tratamiento original, práctico y novedoso sobre lo más importante de las organizaciones: las personas*).

FERNÁNDEZ LOSA, N. (1999): Dirección de equipos de trabajo en las organizaciones, Civitas, Madrid. (*Estimula la implicación personal a través de la realización de ejercicios estructurados, de forma que surja un cambio de actitud, bien personal, bien grupal*).

MUNDUATE, L., MEDINA, F.J. (2005): Gestión del conflicto, negociación y mediación. Madrid: Pirámide. (*Libro sintético que aporta información detallada con muchos ejemplos que facilitan la comprensión de los aspectos teóricos*).

Metodología

Modalidades organizativas:	Métodos de enseñanza:
-Clases teóricas -Seminarios y talleres -Clases prácticas -Prácticas externas (en empresas u otras organizaciones) -Tutorías -Estudio y trabajo en grupo -Estudio y trabajo autónomo del alumno	-Lección magistral -Estudio de casos -Resolución de ejercicios -Dinámica de grupos -Otros métodos

Organización

Actividades presenciales:	Horas
- Clases teóricas	40
- Clases prácticas de aula	15
- Pruebas presenciales de evaluación	5

Total horas presenciales **60**

Actividades no presenciales (trabajo autónomo):	Horas estimadas
- Estudio autónomo individual o en grupo	
- Resolución individual de ejercicios, cuestiones u otros trabajos, actividades en biblioteca o similar	
- Preparación en grupo de trabajos, presentaciones (orales, debates,...), actividades en biblioteca o similar	

Total horas estimadas de trabajo autónomo **90**

Total horas **150**

Evaluación

Sistemas de evaluación:	% sobre total	Recuperable/ No Rec.
- Examen escrito sobre contenidos teóricos: 70% (<i>Recuperable</i>)		
- Calificación de la memoria del trabajo de campo: 20% (<i>No recuperable</i>)		
- Participación en clase en exposiciones, resolución de casos, debates, etc: 10% (<i>No recuperable</i>)		

Criterios críticos para superar la asignatura:

--