

## GUÍA DOCENTE

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Grado:</b>	<b>Administración y Dirección de Empresas</b>
<b>Doble Grado:</b>	<b>Derecho y Administración y Dirección de Empresas</b>
<b>Asignatura:</b>	<b>DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>
<b>Módulo:</b>	<b>VII: Organización de Empresas</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Organización de Empresas y Marketing</b>
<b>Semestre:</b>	<b>Primer semestre</b>
<b>Créditos totales:</b>	<b>6</b>
<b>Curso:</b>	<b>3º/4º</b>
<b>Carácter:</b>	<b>Obligatoria</b>
<b>Lengua de impartición:</b>	<b>Español</b>

<b>Modelo de docencia:</b>	<b>C1</b>	
<b>a. Enseñanzas Básicas (EB):</b>		<b>50%</b>
<b>b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):</b>		<b>50%</b>
<b>c. Actividades Dirigidas (AD):</b>		

## GUÍA DOCENTE

### 2. EQUIPO DOCENTE

**Responsable de la asignatura: PROF. DR. ÁLVARO LÓPEZ CABRALES**

[alopcab@upo.es](mailto:alopcab@upo.es)

## GUÍA DOCENTE

### 3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

#### 3.1. Descripción de los objetivos

- Transmitir la importancia que el factor humano tiene en la empresa de hoy.
- Situar la gestión de los recursos humanos en el contexto de la gestión general de las organizaciones.
- Describir cada uno de los procesos con los que cuenta la gestión de recursos humanos para alcanzar dichos objetivos.
- Señalar los retos que los cambios en el entorno, la organización y en los propios individuos plantean a la gestión de los recursos humanos en la empresa actual.
- Abordar temas de máxima actualidad que afectan a la gestión de los recursos humanos: downsizing, globalización, nuevas tecnologías...

#### 3.2. Aportaciones al plan formativo

En el Libro Blanco de la ANECA para el Grado en Empresa la materia de Dirección de RRHH queda ubicada dentro del bloque temático “Organización de empresas”. El denominador común de este bloque es aportar al alumno los conocimientos y competencias básicas necesarias para poder participar en la gestión de una empresa. Para ello será imprescindible organizar, dirigir, planificar y gestionar los recursos, tanto materiales como humanos que compongan la entidad. La asignatura pretende ofrecer al alumno los conceptos, técnicas y procesos necesarios para la gestión de personas, ya sea como miembro de un departamento específico en gestión de RRHH, ya se trate del responsable de un equipo de trabajo.

#### 3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos

No se contemplan.

## GUÍA DOCENTE

### 4. COMPETENCIAS

#### 4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

Competencias instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en castellano.
- Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.

Competencias personales:

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Trabajo en un equipo de carácter multidisciplinar.
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidad en las relaciones personales.
- Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Compromiso ético en el trabajo.
- Trabajar en entornos de presión.

Competencias sistémicas:

- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.
- Sensibilidad hacia temas ambientales y sociales.
- Actuar de acuerdo con criterios de responsabilidad social, principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos.

#### 4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

1. Conocer las funciones de los administradores: tomar decisiones, planificar, organizar, dirigir y controlar.
2. Aprender los procesos fundamentales en la gestión de los recursos humanos.
4. Entender el proceso de dirección estratégica.
6. Comprender el papel de los consejos de administración y de la ética empresarial.
9. Interpretar los problemas de las organizaciones desde la visión proporcionada por la Economía
11. Dominar modelos y técnicas de planificación y programación de actividades.

## GUÍA DOCENTE

### 4.3. Competencias particulares de la asignatura

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES/GENÉRICAS:

- Capacidad de aplicar la teoría a la práctica
- Trabajar en equipo
- Obtener información de fuentes diversas, analizarla y aplicarla
- Comunicación oral y escrita
- Capacidad de planificación y organización
- Habilidad para resolución de problemas mediante pensamiento creativo e innovador

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- Cognitivas (Saber): Se pretende que los alumnos lleguen a conocer:

- o La aportación de la gestión de RRHH a la ventaja competitiva de la empresa.
- o Los problemas y conflictos habituales del departamento de RRHH como órgano staff.
- o Las funciones de la gestión de RRHH en las organizaciones.
- o Las técnicas necesarias para desarrollar cada uno de los procesos de RRHH.
- o Los retos y tendencias en la gestión de RRHH.

- Procedimentales/Instrumentales (Saber hacer): Se pretende que los alumnos sean capaces de:

- o Estimar las necesidades de personal.
- o Calcular los costes de rotación.
- o Seleccionar a los candidatos más adecuados a un proceso de selección.
- o Valorar las necesidades de formación de una organización.
- o Aplicar técnicas de evaluación del rendimiento.
- o Calcular la masa salarial y efectos retributivos.

- Actitudinales (Ser): Se pretende que los alumnos lleguen a desarrollar:

- o Sensibilidad a los problemas de las personas en las organizaciones.
- o Actitudes positivas para el entendimiento y la negociación.
- o Motivación por el trabajo en equipo.

## GUÍA DOCENTE

### 5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

#### BLOQUE PRIMERO:

#### EVOLUCIÓN DE LOS RRHH: UNA PERSPECTIVA INTEGRADA

##### TEMA 1: LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU CONTRIBUCIÓN A LA EMPRESA.

1. Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos
2. Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos
3. Objetivos de la gestión de los recursos humanos
4. La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos
5. Organización del Departamento de Recursos Humanos
6. Características del personal del Departamento de Recursos Humanos
7. La gestión de los recursos humanos como carrera profesional

##### TEMA 2: LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

1. Gestión estratégica de los recursos humanos
2. Elementos de la gestión estratégica de los recursos humanos
3. Modelos y enfoques sobre la gestión estratégica de los recursos humanos
4. Políticas y prácticas estratégicas en las actividades de los recursos humanos
5. Tendencias en la gestión estratégica de los recursos humanos

#### BLOQUE SEGUNDO:

#### PROCESOS BÁSICOS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

##### TEMA 3: ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1. El análisis del puesto de trabajo
2. Cuestiones clave a considerar en el análisis del puesto de trabajo
3. Métodos estructurados de análisis del puesto de trabajo
4. Planificación de los RRHH
5. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos
6. Factores que influyen en la planificación de los recursos humanos
7. Tendencias en la planificación de los recursos humanos
8. Prácticas de planificación de recursos humanos

## GUÍA DOCENTE

### BLOQUE TERCERO:

#### LA INCORPORACIÓN DEL INDIVIDUO EN LAS ORGANIZACIONES

##### TEMA 4: EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1. Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de trabajo
2. Métodos para incrementar el reclutamiento de personal altamente cualificado
3. La retención de los empleados: análisis de la rotación
4. Tendencias en el reclutamiento
5. La selección como decisión
6. Cuestiones a considerar en la elección de los instrumentos de selección
7. Instrumentos de selección
8. Proceso de orientación y socialización

### BLOQUE CUARTO:

#### EL DESARROLLO DE LOS RRHH

##### TEMA 5: LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE CARRERA EN LOS INDIVIDUOS.

1. Formación y desarrollo
2. Determinación de las necesidades de formación
3. Implantación de los programas de formación y desarrollo
4. La carrera profesional: Concepto y relaciones
5. La gestión y planificación de la carrera desde la perspectiva de la organización
6. La gestión y planificación de la carrera desde la perspectiva del individuo.
7. Implantación de programas de la planificación de la carrera profesional
8. Problemas en la carrera profesional

### BLOQUE QUINTO:

#### LA EVALUACIÓN, COMPENSACIÓN Y RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

##### TEMA 6: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO: MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y APLICACIONES.

1. Evaluación del rendimiento
2. Decisiones relativas al proceso de evaluación del rendimiento: Qué, quién, cómo, cuándo y en qué contexto
3. Métodos y enfoques de evaluación del rendimiento
4. Sesgos y obstáculos en la evaluación del rendimiento
5. Conflictos inherentes en la evaluación del rendimiento
6. Diseño de la evaluación para obtener mejores resultados
7. La entrevista de la evaluación del rendimiento
8. Análisis de los problemas de rendimiento

## GUÍA DOCENTE

### 9. Estrategias de mejora del rendimiento

#### TEMA 7: EL SISTEMA DE COMPENSACIONES: LA EQUIDAD INTERNA Y EXTERNA.

1. Las compensaciones en las organizaciones
2. Principios básicos para el diseño de un sistema de retribución
3. Relaciones e influencias sobre la retribución
4. Principales factores determinantes de consistencia interna
5. Métodos y técnicas de evaluación del puesto de trabajo
6. Fijación de la estructura salarial

#### TEMA 8: EL SISTEMA DE COMPENSACIONES: LA RETRIBUCIÓN VARIABLE E INDIRECTA.

1. La retribución variable o retribución basada en el rendimiento
2. Planes de incentivos
3. Planes de retribución por méritos
4. Cuestiones administrativas en la retribución basada en el rendimiento
5. Retribuciones indirectas
6. Servicios a los empleados y retribuciones en especie
7. Cuestiones administrativas en las retribuciones indirectas

#### TEMA 9: GESTION DE LA DIVERSIDAD.

- 1.- Conceptos básicos sobre diversidad y su gestión.
- 2.- Perspectivas en la Gestión de la Diversidad.
- 3.- El proceso de Gestión de la Diversidad.
- 4.- Prácticas de Gestión de RRHH y Gestión de la Diversidad.
- 5.- Gestión de la Diversidad y Performance.

#### TEMA 10: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

- 1.- El concepto de responsabilidad social (RSC).
- 2.- Estándares de RSC.
- 3.- Enfoque estratégico y RSC.
- 4.- La Gestión de Recursos Humanos como diseminador de cultura de RSC.

#### TEMA 11: GESTION INTERNACIONAL Y MULTINACIONAL DE LAS PERSONAS.

- 1.- Fines e importancia.
- 2.- La gestión internacional de personas como función global.
- 3.- Enfoques sobre la gestión internacional de personas.
- 4.- Tendencias futuras.



## GUÍA DOCENTE

### 6. METODOLOGÍA Y RECURSOS

#### METODOLOGÍA:

La catalogación de la asignatura como C1 refleja la proporción de Enseñanzas Básicas (50%) y Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (50%):

1. Las Enseñanzas Básicas (en grupos de 60 estudiantes) estarán orientadas principalmente a que el estudiante adquiera las competencias específicas del módulo y las competencias instrumentales.

2. Mediante las Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (en grupos de 20 estudiantes) se reforzarán tanto las competencias específicas como las competencias instrumentales, mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos y técnicas aprendidas a problemas, situaciones y casos estructurados. Las EPDs se desarrollarán del modo siguiente:

- Al inicio de cada tema se hará público (tanto vía Webct como en la clase) el conjunto de actividades que los alumnos deberán realizar en relación con ese tema.

- Las actividades se realizan de manera individual o grupal, según indicación expresa del profesor.

- Los alumnos deben traer preparadas a cada sesión de EPD todas las actividades encomendadas, cada una de las cuales debe quedar recogida en un documento en papel (texto Word o Power Point, según se les indique), que entregarán al profesor al inicio de la clase.

- En todas las actividades que impliquen búsqueda de información, se deberá especificar la fuente.

#### RECURSOS:

Para la impartición de las EB, la universidad cuenta con Aulas habilitadas para más de 60 puestos, y equipadas con material informático y audiovisual para la apoyar las explicaciones del profesor.

Para el desarrollo de las EPD, la universidad cuenta con aulas y seminarios habilitados para 20-30 puestos, y equipados con material informático y audiovisual para apoyar las presentaciones de los alumnos.

Igualmente, para la realización del trabajo fuera del aula por parte de los alumnos, se dispone de zonas de estudio y trabajo en grupo distribuidas por el Campus.

## GUÍA DOCENTE

### 7. EVALUACIÓN

En un modelo C1, las Enseñanzas Básicas (EBs) representan el 50% de la evaluación final de la asignatura y se evaluarán mediante un examen teórico de preguntas cortas y tipo test.

El alumno deberá obtener un mínimo de 5 puntos (sobre 10) en el examen escrito de EBs para poder hacer media con las EPDs y poder aprobar la asignatura.

Las Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (EPDs) representan el 50% restante de la nota de la asignatura. Según la Normativa de la Facultad de Empresariales, dichas EPDs se someterán a evaluación continua, que incluirán tanto exámenes como la realización de actividades tanto en grupo como individualmente.

Existirán EPDs cuyo objeto sea preparatorio y vinculado a otras EPDs evaluables. Las EPDs evaluables se comunicarán al alumno con anterioridad. Cada una de ellas se evaluará de forma autónoma.

El alumno que falte a UNA de las pruebas de evaluación continua por motivos justificados (art. 7.3 Normativa de evaluación de Grado, BUPO 7, 2014) podrá solicitar la recuperación de esa prueba específica en la convocatoria en curso. En caso de faltar a más de una evaluación continua por motivos justificados tendrá una prueba de recuperación global (de todas las EPDs evaluables) en la convocatoria en curso, previa justificación y solicitud al profesor responsable de la asignatura antes de acabar el periodo docente.

El alumno deberá obtener un mínimo de 5 puntos (sobre 10) en la evaluación conjunta de EPDs para poder hacer media con la nota de EB y poder aprobar la asignatura.

Según artículo 8 de la Normativa de Evaluación de Grado (BUPO 7, 2014), Aquellos estudiantes que no sigan el proceso de evaluación continua, o no superen las pruebas de evaluación incluidas en el mismo, podrán optar al 100 % de la calificación total de la asignatura en la convocatoria de recuperación de curso (julio), mediante un examen en el que se les evaluará del total de los conocimientos y competencias de la materia. Para renunciar a la nota de EPDs, deben enviar un correo electrónico al profesor responsable de la asignatura con una antelación mínima de 10 días hábiles antes del examen.

*Nota: Art. 18, aptdos. 2 y 3 de la NORMATIVA DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE GRADO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2014.*

*“2. En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquel obtenido a través de internet, sin indicación expresa de su procedencia será considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, y si procede, de sanción académica.*

*3. Corresponderá a la Dirección del Departamento responsable de la asignatura, a propuesta de la Comisión de Docencia y Ordenación Académica, solicitar la apertura*



## GUÍA DOCENTE

*del correspondiente expediente sancionador, una vez oídos el profesorado responsable de la misma, los estudiantes afectados y cualquier otra instancia académica.”*

## 8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

### 8.1 GENERAL:

- Dolan, S., Valle Cabrera, R., López Cabrales, A, *La Gestión de las Personas y del Talento*. McGraw-Hill, 4ª Edición, 2014.

### 8.2 ESPECÍFICA:

1. Baron, J. N. & Kreps, D. M. *Strategic Human Resources*. John Wiley & Sons, Inc. 1999.
2. Chiavenato, I., *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, 2000.
3. DeNisi, A. y Griffin, R. *Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company, 2001.
4. Gómez-Mejía, Balkin, Cardy: *Dirección y Gestión de Recursos humanos*. Prentice Hall, 2006.
5. Jackson, S. y Schuler, R. *Managing Human Resources through Strategic partnerships*. Thomson, 2003.
6. Lazear, E. *Personnel Economics for Managers*. John Wiley & Sons, Inc. 1998.
7. Mikovich, G.T., *Dirección y administración de recursos humanos*. Addison-Wesley Iberoamericana, 1994.
8. Milkovich, George T. & Newman, Jerry M. *Compensation*. Boston: Irwin McGraw-Hill, 2005.
9. Nkomo, Fottler & McFee, 2000. *Applications in Human Resource Management* (4<sup>th</sup> Edition).
10. Nkomo, Stella M., Fottler, Myron D. y McAfee, R. Bruce. *Applications in human resource management: cases, exercises & skill builder*. Cincinnati (Ohio): South-Western College Pub., cop. 2000.
11. Valle, R., *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Addison-Wesley Iberoamericana, 1995.