

DATOS BÁSICOS DE LA GUÍA DOCENTE:

Materia:	DIRECCIÓN DE PERSONAS		
Identificador:	32271		
Titulación:	GRADUADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (CA)		
Módulo:	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS		
Tipo:	OBLIGATORIA		
Curso:	3	Periodo lectivo:	Primer Cuatrimestre
Créditos:	6	Horas totales:	150
Actividades Presenciales:	64	Trabajo Autónomo:	86
Idioma Principal:	Castellano	Idioma Secundario:	Inglés
Profesor:	GOMEZ BARREIRO, MARIA (T)	Correo electrónico:	mgomez@usj.es

PRESENTACIÓN:

Esta asignatura proporciona al alumno una comprensión de las diferentes técnicas utilizadas por las empresas a la hora de conseguir que los recursos humanos sean más eficientes y productivos. La forma en que las personas son dirigidas en su lugar de trabajo influye en los sentimientos que tienen sobre el contenido del mismo y sobre su empleador, además de en su comportamiento. Lo que el directivo hace y como actúa puede impactar en los sentimientos de las personas hacia su trabajo y en la clase de compromiso que están dispuestos a asumir.

A la inversa, la forma en que las personas se sienten en relación a cómo son dirigidas en el trabajo y en sus relaciones laborales, puede generar conflictos y resistencia a los controles directivos.

Recursos Humanos analiza las relaciones laborales y los estilos de liderazgo en la empresa. Explora estos problemas no sólo en el contexto de la relación individual del empleado con el empleador, sino también en el entorno más amplio del lugar de trabajo, el mercado laboral, la economía, los cambios tecnológicos, la legislación laboral y las tendencias sociales.

El mundo laboral está cambiando rápidamente y comprender los efectos que presenta la dirección de personas en la empresa es tremendamente significativo tanto a nivel teórico como en la práctica. Las relaciones en el trabajo no son sólo un intercambio económico de salarios por rendimiento, sino también una relación laboral legal y un contrato psicológico.

Exploraremos todas estas dimensiones para desarrollar una mejor comprensión de la dirección de personas en el trabajo.

COMPETENCIAS PROFESIONALES A DESARROLLAR EN LA MATERIA:

Competencias Generales de la titulación	G02	Resolución creativa y eficaz de los problemas que surgen en la práctica diaria, con el objetivo de garantizar los niveles máximos de calidad de la labor profesional realizada
	G03	Capacidad de organización y planificación del trabajo en el contexto de la mejora continua
	G06	Capacidad de incorporar a la cultura profesional los principios éticos y deontológicos, teniendo como prioridad de actuación el compromiso ético con los clientes y la sociedad.
	G07	Capacidad de trabajar en un contexto internacional y de aproximarse a las innovaciones y nuevos enfoques empleados en otros contextos nacionales
	G09	Capacidad para comunicarse en inglés en contextos académicos y profesionales.
	G10	Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos, adaptándolos a las exigencias y particularidades de cada situación y persona
	G11	Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)
	G15	Capacidad de establecer y cumplir los criterios de calidad más apropiados y emplear metodologías y estrategias de trabajo orientadas a la mejora continua.
	G16	Capacidad de asimilar conceptos de naturaleza social y humanística dentro de una formación universitaria integral que permitan el desarrollo de valores éticos tales como solidaridad, interculturalidad, igualdad, compromiso, respeto, diversidad, integridad, etc.
	Competencias Específicas de la titulación	E01
E12		Capacidad de proponer, diseñar y ejecutar un plan de gestión de recursos humanos adecuado a la realidad de la empresa
E14		Comprender los principios de ética empresarial y ser capaz de diseñar escenarios en los que dichos principios puedan llevarse a la práctica empresarial
Resultados de Aprendizaje	R01	Analizar utilizando las teorías más importantes, los conceptos clave y los procesos que repercuten en una alta calidad práctica e innovadora para resolver situaciones específicas de los retos empresariales.
	R02	Determinar y evaluar qué aspectos en la dirección de personas que contribuyen a una mejor rendimiento y cómo estos impactan en el éxito de la empresa

R03	Demostrar el conocimiento y entender las teorías, conceptos y principios de la dirección de personas
R04	Explorar y analizar la teoría y práctica en las teorías de la dirección de personas.
R05	Aplicación práctica de estas teorías.
R06	Investigar y preguntarse por la evaluación del éxito en diferentes entornos de trabajo en la Dirección de Personas.

REQUISITOS PREVIOS:

No se necesitan requisitos previos al inicio de esta asignatura.

PROGRAMACIÓN DE LA MATERIA:

Contenidos de la materia:

1 - LA EMPRESA, LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CAMBIO
1.1 - HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
1.1.1 - Historia y Evolución de los Recursos Humanos
1.1.2 - Etapas en la evolución de los Recursos Humanos en España
1.1.3 - ¿Por qué necesitamos Recursos Humanos?
1.1.4 - Modelos de gestión de Recursos Humanos
1.1.5 - El impacto de las prácticas de Recursos Humanos
1.2 - EL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL COMPROMISO DEL EMPLEADO Y LA MOTIVACIÓN
1.2.1 - ¿Qué es el contrato psicológico?
1.2.2 - El compromiso del empleado
1.2.3 - La importancia de la motivación
1.3 - LA REPUTACIÓN DE BUEN EMPLEADOR Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL
1.3.1 - Definición de "Employer Branding"
1.3.2 - Cultura organizacional
1.3.3 - Liderazgo
1.4 - CAMBIO ORGANIZACIONAL
1.4.1 - El concepto de cambio organizacional
1.4.2 - Cómo afectan los cambios al individuo y a la organización
1.4.3 - Resistencia al cambio
1.4.4 - Gestión del cambio
2 - HERRAMIENTAS DE RECURSOS HUMANOS
2.1 - RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
2.1.1 - Análisis y diseño del puesto de trabajo
2.1.2 - Diferentes técnicas de selección de personal
2.1.3 - La gestión de la diversidad
2.2 - FORMACIÓN
2.2.1 - Programas de formación y aprendizaje
2.2.2 - La formación como herramienta motivacional
2.3 - RENDIMIENTO, TRABAJO EN EQUIPO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS
2.3.1 - El rendimiento, la comunicación y el feedback
2.3.2 - El trabajo en equipo
2.3.3 - La resolución de conflictos
2.4 - RETRIBUCIÓN
2.4.1 - Retribución y rendimiento
2.4.2 - Salario y otros beneficios
3 - MARCO LEGAL DEL EMPLEO
3.1 - ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CONVENIOS COLECTIVOS
3.2 - RELACIONES LABORALES
3.3 - QUEJAS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
3.4 - CONTRATOS DE TRABAJO

La planificación de la asignatura podrá verse modificada por motivos imprevistos (rendimiento del grupo, disponibilidad de recursos, modificaciones en el calendario académico, etc.) y por tanto no deberá considerarse como definitiva y cerrada.

METODOLOGÍAS Y ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE:

Metodologías de enseñanza-aprendizaje a desarrollar:

El enfoque de esta materia introduce al alumno en una interesante combinación de lecturas, casos prácticos, trabajos individuales y en grupo. El estudio personal, la identificación de fuentes de información y las opiniones críticas y fundadas en los debates son importantes. Para todo ello, el alumno deberá asegurarse de que ha entendido previamente los conceptos teóricos.

Los contenidos y la organización de las actividades teóricas y prácticas podrán ser modificados debido a factores externos tales como el progreso del grupo, los cambios en el calendario académico, etc. .

Todos los estudiantes tendrán que asistir a las actividades prácticas, cuyo propósito es introducir al alumno en el día a día de la Dirección de Recursos Humanos, identificando problemas, tomando decisiones, desarrollando planes de contingencia y aplicando soluciones a conflictos reales del mundo laboral.

Estas actividades tendrán el objetivo de desarrollar habilidades técnicas y sociales del estudiante, así como su rendimiento, proporcionándole ventajas competitivas a la hora de enfrentarse al mercado laboral. Serán variadas (casos prácticos, seminarios, debates, presentaciones ...) y la asistencia es obligatoria, ya que serán evaluadas y supondrán un porcentaje importante de la calificación final.

La explicación de los contenidos teóricos y la realización de actividades prácticas se complementa con la asistencia a tutorías, para solucionar dudas personales del alumnado.

Volumen de trabajo del alumno:

Modalidad organizativa	Métodos de enseñanza	Horas estimadas
Actividades Presenciales	Clase magistral	25
	Otras actividades teóricas	5
	Casos prácticos	20
	Debates	5
	Exposiciones de trabajos de los alumnos	5
	Actividades de evaluación	4
Trabajo Autónomo	Asistencia a tutorías	5
	Estudio individual	25
	Preparación de trabajos individuales	20
	Preparación de trabajos en equipo	20
	Tareas de investigación y búsqueda de información	10
	Lecturas obligatorias	6
Horas totales:		150

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Obtención de la nota final:

Trabajos individuales:	20 %
Trabajos en equipo:	20 %
Prueba final:	50 %
Exposición oral de trabajos:	10 %
TOTAL	100 %

*Las observaciones específicas sobre el sistema de evaluación serán comunicadas por escrito a los alumnos al inicio de la materia.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN:

Bibliografía básica:

Gomez-Mejía, L., Balkin, D., Cardy, R. Gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación 5ª edición 2008
Foot, M., Hook, C. Introducing Human Resources Management. Pearson Education 5th edition 2008

Bibliografía recomendada:

Baguer, A. Dirección de personas. Díaz de Santos. 2008
--

De la Calle, M.C., Ortiz de Urbina, M. Fundamentos de Recursos Humanos. 2004
Quintanilla, J-, Poal, G., Gutierrez, S., Sánchez-Runde, C. Retos en la Dirección de Personas. Prentice Hall. 2011
Storey, J. Human Resource Management. A Critical Text. 3rd Edition, London: Thompson Learning. 2007
Belbin, R. M. Management Teams : Why They Succeed or Fail. 2nd Edition. Oxford : ElsevierButterworth-Heinemann.2004

Páginas web recomendadas:

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE)	http://www.aedipe.es/
Personnel Today	http// www.personneltoday.com/home/default.aspx
RRHH Digital	http// www.rrhhdigital.com/index.php