# Dirección de recursos humanos

**Curso Académico: ( 2019 / 2020 )** **Fecha de revisión: 30-04-2020**

**Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Economía de la Empresa**

**Coordinador/a: ZARRAGA OBERTY, CELIA MARIA**

**Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 6.0**

**Curso : 2 Cuatrimestre : 2**

## OBJETIVOS

- Adquirir conocimientos sobre la utilidad y el manejo de las principales herramientas de RRHH
- Conocer los principales enfoques teóricos en la dirección de RRHH
- Identificar las consecuencias que las estrategias empresariales tienen sobre las políticas y prácticas de RRHH.
- Conocer las características de las principales políticas y prácticas de RRHH.
- Implantar políticas y prácticas de RRHH consistentes entre sí y acordes con la estrategia de la empresa.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

CAPÍTULO 1. Las personas como ventaja competitiva de la empresa
Tema 1. El papel estratégico de la Dirección de Recursos Humanos
Tema 2. La función de Recursos Humanos en la empresa

CAPÍTULO 2. Diseño y planificación
Tema 3. Diseño y análisis de puestos de trabajo
Tema 4. Planificación de la fuerza de trabajo

CAPÍTULO 3. Gestión de las competencias
Tema 5. Reclutamiento y selección
Tema 6. Formación y Desarrollo

CAPITULO 4. Gestión de la motivación
Tema 7. La evaluación del desempeño
Tema 8. La retribución
Tema 9. Los incentivos

## ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

El curso tiene como objetivo introducir a los estudiantes en el campo de la dirección de los recursos humanos (RRHH) y de sus consecuencias para el éxito empresarial. Los estudiantes aprenden la manera en que se ha de dirigir a las personas para que la organización alcance sus objetivos. Así pues, se analizan las distintas políticas y prácticas de RRHH desde una perspectiva integrada y siempre en conexión con el contexto organizativo.
La metodología de aprendizaje comprende dos grandes ámbitos para la adquisición de competencias propuestas:
1) Lecciones magistrales con apoyo en lecturas, aplicaciones y casos. Esta metodología pretende facilitar la adquisición de las competencias de conocimiento, así como analizar el impacto de las diversas políticas y prácticas de RRHH empleadas.
2) Trabajo en equipo, con presentación y exposición de los resultados. Su objetivo es desarrollar las destrezas y actitudes relacionadas con esa forma de trabajo.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

Los alumnos se evaluarán de la siguiente manera:

- Examen final (60%)

Evaluación continua
- Trabajo en equipo (20%)

- Trabajo individual y calidad de la participación en clase (20%)

Para que la nota de evaluación continua se tome en consideración es imprescindible aprobar el examen final.

| | |
|---|---|
| **Peso porcentual del Examen Final:** | 60 |
| **Peso porcentual del resto de la evaluación:** | 40 |

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA


- Bonache, J. y Cabrera, Á. Dirección de personas , FT Prentice Hall: Madrid., 2006 (2ª edición).
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. Dirección de Recursos Humanos. 8ª Edición, Pearson Education, 2016
- Lepak, D. y Gowan, M.  Human Resource Management: Managing employees for competitive advantage, Pearson, 2010


## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA


- Baron, J. N. y Kreps, D. M.  Strategic human resources. Frameworks for general managers, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1999
- Caligiuri, P., Lepak, D. y Bonache, J. (2010).  Managing the global workforce, John Wiley & Sons: Ltd., Chichester, United Kingdom, 2010
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI, McGraw Hill, 2014