

Curso Académico: ( 2020 / 2021 )

Fecha de revisión: 07-07-2020

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

Coordinador/a: STIRPE , LUIGI

Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 6.0

Curso : 4 Cuatrimestre : 1

**MATERIAS QUE SE RECOMIENDA HABER SUPERADO**

Fundamentos de administración de empresas  
Comportamiento organizativo

**COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE.**

De Conocimiento:

- Conocer e identificar los pilares de la Dirección de Recursos Humanos (RRHH).
- Conocer las relaciones entre la Dirección de RRHH y las demás funciones de la empresa.
- Conocer el papel de la Dirección de RRHH como socio estratégico del negocio.
- Conocer los factores de contingencia clave para la implantación de políticas y prácticas de RRHH efectivas.
- Conocer las diversas alternativas en prácticas específicas de Dirección de RRHH (e.g. selección, formación, retribución, etc.) y sus ventajas y desventajas relativas.
- Saber que algunos aspectos de la Dirección de RRHH son sutiles y necesitan un análisis profundo y unos conocimientos especializados.

Destrezas:

- Capacidad para aprovechar un libro de texto como herramienta didáctica.
- Capacidad para analizar críticamente las alternativas existentes en Dirección de RRHH.
- Capacidad para tomar decisiones fundamentadas Dirección de RRHH y prever sus posibles efectos secundarios.
- Capacidad para trabajar en equipo.

Actitudes:

- Esfuerzo conceptual e intelectual.
- Inclinación hacia el análisis fundamentado y en profundidad.
- Participación activa.
- Iniciativa.

**DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA**

Este curso tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes un marco estratégico para lidiar con las principales cuestiones y actividades relacionadas con la Dirección de RRHH. La intención del curso es aproximarse a esta función empresarial desde la perspectiva y preocupaciones de la dirección de la empresa. Se introducirá a los estudiantes en el campo de la Dirección de RRHH desde una perspectiva integrada y siempre en conexión con las contingencias y objetivos organizativos.

A lo largo del trimestre se analizan los siguientes contenidos:

1. El papel estratégico de los RRHH.
  - Se explica qué quiere decir dirigir los RRHH estratégicamente.
  - Se identifican las principales actividades y prácticas de RRHH.
  - Se discute la influencia del contexto interno y externo a la organización sobre la Dirección de RRHH.
2. Diseño y análisis de puestos.
  - Se explica la importancia del diseño y análisis de puestos para el despliegue de la estrategia y el desempeño organizativo.
  - Se describen las principales aproximaciones al diseño de puestos.
  - Se discute la influencia del contexto interno y externo a la organización sobre el diseño y análisis de puestos.
  - Se describen las principales fuentes para llevar a cabo un análisis de puestos.
3. Planificación de RRHH.

- Se explica la importancia de la planificación de RRHH.
  - Se describen los factores internos y externos a la organización que afectan a la demanda y oferta de trabajo.
  - Se discuten los métodos para remediar a la escasez y superávit de mano de obra.
  - Se discuten las ventajas y desventajas de los diferentes métodos para la planificación de RRHH.
  - Se discute la influencia de los factores internos y externos a la organización sobre la planificación de RRHH.
4. Reclutamiento.
- Se define el reclutamiento y discute su importancia para alcanzar una ventaja competitiva.
  - Se describen los componentes de una estrategia de reclutamiento efectiva.
  - Se identifican las principales fuentes de reclutamiento y sus ventajas y desventajas.
  - Se discute la influencia de los factores internos y externos a la organización sobre el reclutamiento.
5. Selección.
- Se describe la influencia de la selección sobre el desempeño de la organización.
  - Se discute la importancia del encaje persona-puesto.
  - Se identifican los estándares para llevar a cabo una selección efectiva.
  - Se discute la influencia de los factores internos y externos a la organización sobre la selección.
  - Se presentan las principales herramientas de selección.
6. Formación y desarrollo.
- Se explican los propósitos de la formación y desarrollo.
  - Se presentan las fases de un proceso de formación.
  - Se describen los principales métodos de formación.
  - Se discute la influencia de los factores internos y externos a la organización sobre las decisiones de formación.
7. La evaluación del desempeño.
- Se describen los principales objetivos de la evaluación del desempeño.
  - Se describen los componentes de un sistema efectivo de evaluación del desempeño.
  - Se discute cómo desarrollar medidas de desempeño relevantes.
  - Se discuten las ventajas y desventajas de diferentes métodos para evaluar el desempeño.
  - Se describen los principales sesgos del evaluador.
  - Se presentan los métodos para reducir los sesgos del evaluador.
  - Se discute cómo dar retroalimentación a los empleados de manera efectiva.
8. La retribución.
- Se describen los objetivos de la retribución.
  - Se discuten los componentes de un paquete retributivo.
  - Se discute la importancia de la equidad en las decisiones sobre la retribución.
  - Se discuten los ¿sistemas de puntos¿ y los ¿sistemas basados en competencias¿ para la fijación de la retribución.
  - Se discute la influencia de los factores internos y externos a la organización sobre la retribución.
9. Los incentivos.
- Se explican las teorías sobre el papel motivador de los incentivos.
  - Se presentan los diferentes tipos de incentivos individuales.
  - Se discuten las principales ventajas y desventajas de los incentivos ind

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

La metodología de aprendizaje propuesta comprende tres grandes ámbitos para la adquisición de competencias propuestas:

1. Clases magistrales, con apoyo en libros de texto especializados y lecturas, a través de las cuales se presentarán marcos teóricos que ayuden a los estudiantes a encuadrar los diferentes aspectos de la DRRHH y de sus funciones en el contexto de las organizaciones.
2. Método del caso, a través del cual se presentarán cuestiones relacionadas con la DRRHH en organizaciones reales. Los casos estimularán los alumnos a emplear la teoría explicada en las clases magistrales como marco para el análisis e interpretación de las cuestiones presentadas y para ofrecer posibles alternativas/soluciones fundamentadas a las mismas.
3. Además, los profesores estarán a disposición de los alumnos en cualquier momento para tutorías. La última semana del trimestre se dedicará por completo a las tutorías para que los alumnos puedan despejar todas sus dudas y llegar al examen final con la máxima preparación.

#### SISTEMA DE EVALUACIÓN

Los elementos evaluables serán los siguientes:

- Prueba escrita de respuesta abierta y tipo test.

- Informes o trabajos escritos.

**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).
- Caligiuri, P., Lepak, D. y Bonache, J. (2010). Managing the global workforce., ohn Wiley & Sons: Ltd., Chichester, United Kingdom., 2010
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación, McGraw-Hill: Aravaca (Madrid)., 2007 (3ª edición).

#### 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
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. & Cardy, R. Dirección y gestión de recursos humanos, Pearson Educación: Madrid., 2001
- Lepak, D. y Gowan, M. Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage, Pearson: Upper Saddle River, New Jersey, 2010