

Curso Académico: ( 2020 / 2021 )

Fecha de revisión: 09/07/2020 16:21:37

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

Coordinador/a: ZARRAGA OBERTY, CELIA MARIA

Tipo: Optativa Créditos ECTS : 3.0

Curso : 1 Cuatrimestre : 2

## OBJETIVOS

### COMPETENCIAS

#### Competencias Básicas

CB6 Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

#### Competencias Generales

CG1 Capacidad para demostrar un conocimiento sistemático del campo de la dirección estratégica de recursos humanos y dominar las habilidades y los métodos de investigación aplicados en dicho campo

CG2 Capacidad de llevar a cabo un análisis, evaluación y síntesis críticas de conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos

CG3 Poder comunicar con los compañeros, la comunidad académica, y la sociedad en general aspectos de su área de especialización en la gestión de recursos humanos

CG4 Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos y para la resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos relacionados con el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos

CG5 Capacidad de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de información sobre la estrategia empresarial vinculados a la aplicación en la estrategia de la función de recursos humanos

CG6 Capacidad de comunicar conocimientos, razonamientos teóricos y conclusiones a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

#### Competencias Específicas

CE1 Capacidad para identificar problemas relevantes relacionados con la dirección estratégica de recursos humanos

CE2 Capacidad para la planificación, organización, dirección y control de los sistemas y políticas de recursos humanos, en un marco que garantice la competitividad empresarial, la máxima capacitación y despliegue del potencial de las personas, y la salvaguarda de los derechos de los diversos agentes involucrados

CE3 Capacidad para comprender, dominar, y aplicar las teorías relevantes en el campo de la dirección estratégica de recursos humanos y aplicarlas al estudio de problemas concretos relacionados con este campo de estudio.

CE5 Capacidad creativa y desarrollo de la imaginación en el ámbito de la dirección estratégica de recursos humanos, las políticas de gestión y desarrollo de personas, y la gestión internacional de

recursos humanos

CE11 Capacidad de analizar y comprender el proceso de la toma de decisiones respecto a las políticas de recursos humanos

CE13 Capacidad para aplicar métodos analíticos y numéricos para el análisis de problemas en los ámbitos de las políticas de gestión de recursos humanos

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno).

- ¿ Facultar a los estudiantes a mejorar el trabajo en equipo
- ¿ Desarrollar las habilidades de negociación de cara a distintas áreas de recursos humanos
- ¿ Analizar y potenciar las competencias directivas
- ¿ Conocer la utilidad y enfoques del mentoring y el coaching en la empresa
- ¿ Analizar los enfoques estratégicos de las multinacionales para gestionar las filiales
- ¿ Describir y conocer las maneras de gestionar la diversidad cultural
- ¿ Conocer la problemática específica de la gestión de expatriados, así como las herramientas más útiles para su gestión.

#### DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

Sistemas de información para directivos de recursos humanos (Information Systems for HR managers)

- ¿ Procesos de negocio interfuncionales y sistemas de información integrados: Enterprise Resource Planning (ERP)
- ¿ Integración de software ERP in problemas de recursos humanos:
  - o Diseño de de puetos y planificación de plantilla
  - o Gestionando competencias de los empleados.
  - o Gestionando actitudes y comportamientos

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

ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE ESTUDIOS REFERIDAS A MATERIAS

- AF1 Lecciones Teóricas
- AF2 Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula
- AF3 Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos
- AF4 Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos
- AF5 Presentación de trabajos individuales
- AF6 Presentación de trabajos en grupo
- AF7 Estudio autónomo
- AF8 Tutorías

Código actividad	Nº Horas totales	Nº Horas Presenciales	% Presencialidad Estudiante
AF1	31	31	100
AF2	12	12	100
AF3	48	0	0
AF4	42	0	0
AF5	11	11	100
AF6	8	8	100
AF7	43	0	0
AF8	29	29	100
TOTAL MATERIA	225	92	

METODOLOGÍAS DOCENTES FORMATIVAS DEL PLAN REFERIDAS A MATERIAS

- MD1 Clase magistral
- MD2 Clase práctica
- MD3 Análisis de casos
- MD4 Trabajo individualizado resolviendo ejercicios y casos prácticos
- MD5 Trabajo en equipo estudiando y comentando artículos científicos
- MD6 Presentación y discusión en clase de los informes preparados por los alumnos
- MD7 Discusión en grupos
- MD8 Tutorías

MD9 Presentaciones a cargo de expertos de las empresas e instituciones más importantes de cada sector

MD10 Se realizarán visitas a diversas instalaciones del sector

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

**Peso porcentual del Examen/Prueba Final:** 60

**Peso porcentual del resto de la evaluación:** 40

Habrà una evaluación continua 40% y un examen final 60%. La evaluación continua permitirá obtener a lo largo del semestre hasta un 40% de la calificación final a través de controles, entrega de ejercicios y participación en clase. Los controles serán pruebas escritas, que constarán de varias preguntas referidas al contenido de las prácticas realizadas durante las semanas previas.

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación Máxima (%)
SE1	20	30
SE2	20	30
SE3	40	60

SE1 Presentaciones individuales o en grupo. En ella se valorarán los trabajos presentados en clase, la actuación en debate y, en general, las exposiciones en clase.

SE2 Trabajos individuales o en grupo realizados durante el curso. En ella se valorarán los ejercicios, prácticas y trabajos desarrollados a lo largo del curso (sin haber sido presentados en clase).

SE3 Examen final. En el que se valorarán de forma global los conocimientos, destrezas y capacidades adquiridas a lo largo del curso.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: Examen final (100%)