



Proyecto/Guía docente de la asignatura

NUEVAS TENDENCIAS EN DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Curso Académico 2019-2020

Asignatura	NUEVAS TENDENCIAS EN DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS		
Materia	Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Titulación	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Plan	422	Código	41311
Periodo de impartición	2º cuatrimestre	Tipo/Carácter	Formación Optativa
Nivel/Ciclo	Grado	Curso	4º
Créditos ECTS	6 ECTS		
Profesor/es responsable/s	Luis Tapia Aneas		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	Facultad de Ciencias del Trabajo. Edificio D, 3ª Planta Despacho 3.03 luista@eade.uva.es Tfno.:979-108114 Luista81@gmail.com		
Departamento	Organización de Empresas y CIM (Área de Organización de Empresas)		



1. Situación / Sentido de la Asignatura

“**Nuevas tendencias en dirección y desarrollo de las personas**” es una asignatura de formación complementaria y de especialización, pues es una de las asignaturas optativas que forma parte de la Materia “Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos”, dentro del plan de Estudios del **Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos** de la Universidad de Valladolid.

Desde el punto de profesional, el egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y, por tanto, el egresado del citado curso de adaptación, cuenta con varios perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional: Graduado social, Dirección y gestión de recursos humanos, Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local, Prevención de riesgos laborales, Administraciones públicas, Auditoría sociolaboral y Enseñanza.

La materia “Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos” tiene como fin principal proporcionar al estudiante unas competencias que le permitan, desde el conocimiento de la empresa y la organización del trabajo, dirigir y gestionar adecuadamente los recursos humanos.

La asignatura de “**Nuevas tendencias en dirección y desarrollo de las personas**” tiene la misión de especializar al alumnado en prácticas novedosas de gestión de recursos humanos en las organizaciones actuales, haciendo un especial hincapié en su vinculación con el apoyo a la innovación y en la transformación digital que están sufriendo los modelos de negocio en la Era Digital.

En este sentido, su aplicación en el contexto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León puede suponer un apoyo importante a la imperiosa necesidad de seguir desarrollando y expandiendo su tejido empresarial. Uno de los recursos más valiosos con los que cuenta la comunidad castellano-leonesa son, precisamente, las personas y todo su capital humano. Por ello, se hace necesario formar a profesionales que sean capaces de gestionar, liderar, retener y motivar a dicho capital humano en pro de la mejora de la eficacia empresarial. Nuestra región requiere de profesionales expertos en el funcionamiento de las organizaciones empresariales y en la dirección de personal, no sólo para mantener el tejido empresarial, sino también para enriquecerlo con nuevas incorporaciones y fomentar el desarrollo y la innovación en sus respectivos territorios.

2. Competencias

2.1 Generales

Instrumentales

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG.6. Capacidad de gestión de la información
- CG.7. Resolución de problemas



CG.8. Toma de decisiones

Personales

- CG.9. Trabajo en equipo
- CG. 11. Trabajo en un contexto internacional
- CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG.13 Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético

Sistemáticas

- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG. 19. Liderazgo
- CG. 20. Iniciativa y espíritu emprendedor

2.2 Específicas

Disciplinares

- CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos

Profesionales

- CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- CE. 18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos
- CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE. 20. Capacidad para dirigir grupos de personas

Académicas

- CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

3. Objetivos

El objetivo principal de la asignatura **Nuevas tendencias en dirección y desarrollo de las personas** es profundizar en el estudio de algunas de las prácticas más novedosas en materia de gestión de personas contextualizándolo en la situación actual del mundo empresarial y sus necesidades, y estudiar las claves del éxito en la gestión de personas en las nuevas organizaciones de la nueva Era Digital. Los objetivos más concretos son éstos:

- Analizar los retos más novedosos de la función de recursos humanos en el siglo XXI en el contexto de la Transformación Digital que experimentan los modelos de negocio y conocer cómo gestionar talento en la Era Digital.



- Sensibilizar al alumnado sobre la importancia estratégica del capital humano vinculado a las personas que trabajan en las organizaciones. Ello implicar reconocer el valor del conocimiento, de las relaciones y de los afectos organizativos de las personas sobre el resultado empresarial.
- Identificar y describir las competencias organizacionales y profesionales que son requeridas en las empresas y en los profesionales de los recursos humanos ante las transformaciones y cambios que se producen en la Dirección de las Organizaciones 3.0.
- Conocer algunas tendencias actuales en aplicación y diseño de prácticas de recursos humanos y las diferentes opciones estratégicas que se deben de aplicar en el contexto de la transformación digital de los modelos de negocio a seguir por las empresas en la Era Digital
- Aplicar personalmente las nuevas técnicas, competencias y estrategias de desarrollo personal y profesional en el nuevo entorno de las Organizaciones 3.0.

Con estos objetivos, los principales resultados que se esperan obtener del aprendizaje son:

- Conocimiento de la situación actual y futura de la función de recursos humanos y de sus principales desafíos en el contexto del paradigma del trabajo en la Era Digital.
- Conocimiento sobre la gestión de activos intangibles en la empresa
- Conocimiento sobre la gestión por competencias y la gestión de conocimiento en la empresa.
- Conocimientos sobre las competencias organizacionales y personales que son de aplicación en el contexto del trabajo en la Era Digital.
- Capacidad para aplicar e implantar prácticas y estrategias de recursos humanos adecuadas a las necesidades de la organización, en el contexto de la Era Digital
- Capacidad para planificar y aplicar medidas que atraigan, retengan y desarrollen el capital humano de las personas de la organización, en el contexto del trabajo en la Era Digital.
- Capacidad de Liderazgo en Organizaciones 3.0
- Capacidad de innovación
- Capacidad para formar y desarrollar equipos de trabajo en Organizaciones 3.0

4. Bloques temáticos

Bloque 1: Desafíos del siglo XXI para la función de recursos humanos en el contexto de la Gestión del talento en la era Digital: Talleres de trabajo

Carga de trabajo en créditos ECTS:

4 ECTS

TALLER INTRODUCTORIO. Transformación y cambio: gestión de la felicidad en la empresa

TALLER 1. Gestión del Talento Digital en las empresas: Nuevo contexto de la Era Digital: El nuevo paradigma del trabajo y la transformación digital de las empresas. Cómo gestionar el talento digital en las empresas. Desarrollo de competencias digitales en las Organizaciones

TALLER 2- Liderazgo 3.0: La función directiva en la transformación digital de las empresas: Gestión del Liderazgo y del trabajo en equipo en Organizaciones 3.0. Capacidad de influencia.

TALLER 3- Desarrollo de competencias digitales para el desarrollo personal y profesional. Nuevas competencias digitales de los profesionales. Personal Branding y PLE ("Entorno Personal de aprendizaje").



TALLER 4- Gestión de activos intangibles en la empresa: gestión del capital humano e intelectual. Capital humano. Capital estructural. Capital relacional. Capital de emprendimiento e innovación.

Justificación:

Este primer bloque de la asignatura, desde la perspectiva de la Función de recursos humanos como Función directiva, se tratará de contextualizar cómo debe ser la gestión del talento en las organizaciones que caracterizan el nuevo paradigma del trabajo en la nueva Era Digital.

Mediante una metodología eminentemente práctica versada en talleres de trabajo se abordarán todos los aspectos teórico-prácticos de los temas propuestos, con el fin de que el alumno no sólo se familiarice con algunos de los conceptos y terminología de mayor actualidad en el campo, sino que sea capaz de aplicar estrategias y técnicas de gestión del talento 2.0.

Los trabajos a realizar deberán ser desarrollados mayormente mediante trabajo en grupo.

Bloque 2: Temas de actualidad y Nuevas tendencias en las prácticas y políticas de atracción, retención y desarrollo de recursos humanos

Carga de trabajo en créditos ECTS:

2 ECTS

TALLER 5- Gestión por Competencias

TALLER 6- Gestión de la Diversidad

TALLER 7- Gestión internacional de Recursos Humanos

TALLER 8- Tendencias en reclutamiento y selección: Prácticas y políticas de atracción de recursos humanos en el Mercado del talento. El Reclutamiento del talento 2.0

TALLER 9- Tendencias en Retribución. Retribución variable, flexible e intangible. Prácticas y políticas de retención de recursos humanos.

TALLER 10- Tendencias en Desarrollo de Capital humano. Prácticas y políticas de desarrollo de recursos humanos. Gestión del Conocimiento y Gestión del cambio: organizaciones abiertas al aprendizaje.

Justificación:

La asignatura se completa con dos bloques:

Un bloque (talleres 5, 6 y 7) que profundizará en las tendencias actuales de aplicación de estrategias y técnicas de gestión de los recursos humanos desde una perspectiva transversal a las organizaciones, y que son las claves de la gestión y dirección del talento en la actualidad.



Un bloque (talleres 8, 9 y 10) dedicado a revisar las principales políticas de recursos humanos agrupadas según las tres finalidades de la Función de RRHH: atracción, retención y desarrollo, tratando de ofrecer una visión actual e innovadora de los mismos, marcada por la transformación de la figura del Trabajo en el contexto de la Era Digital.

Cada estudiante individualmente, deberá de elegir un tema de entre los propuestos que deberá desarrollar como actividad no presencial y mediante trabajo autónomo, y exponerlo en clase. Los temas serán expuestos de forma oportuna en el Taller que corresponda.

5. Métodos docentes y principios metodológicos

La metodología docente será eminentemente práctica fomentando la participación activa del alumnado y trabajo en el aula, basada en Talleres de trabajo y la entrega de trabajos de forma individual o en grupo.

Los Talleres están basados en el trabajo en equipo y exposición, compartiendo de forma colectiva el conocimiento generado.

Se constituirán varios equipos de trabajo que permanecerán estables a lo largo del curso.

Cada Taller de trabajo estará precedida por una breve introducción y exposición teórica del tema, en la que cada uno de los equipos de trabajo tendrá que realizar la tarea propuesta, debatir, y exponer en clase, en su caso. Cada Taller de trabajo estará asociado a un Ficha de tarea a desarrollar. Entre las labores a desarrollar por el alumnado estará la búsqueda de información y la elaboración de las propuestas de contenidos.

Una parte de las prácticas de la asignatura se realizarán dentro del aula y otra parte se realizará por los alumnos fuera del aula a través de la elaboración de los trabajos propuestos. Estos serán supervisados por el profesor y su calificación se integrará en la evaluación de la asignatura.

El desarrollo teórico y práctico de la asignatura se apoyará en el material que será depositado antes del comienzo de cada tema en reprografía o bien en la plataforma Campus Virtual, y en la bibliografía de referencia, y el resultado generado será compartido por todos en clase y en el propio Aula virtual.

Todo ello con el fin de fomentar el máximo rendimiento académico posible a los alumnos, su capacidad de expresión en público y sus posibilidades de acceso e integración en el mundo laboral.

6. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Talleres de Trabajo. Trabajo en Grupo. Clases teórico-prácticas (T/M)	60	Estudio y trabajo autónomo individual	70
		Estudio y trabajo autónomo grupal	20
Total presencial	60	Total no presencial	90



6. Bibliografía básica

ALBRETCH K. *Inteligencia Social: la nueva ciencia del éxito*. Editorial Zeta Bolsillo

ALLES, M.A. (2006): *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Ed. Granica. Buenos Aires.

BONACHE , J. y CABRERA, A. (2002): *Dirección Estratégica de personas*. Prentice Hall.

BOCK, LASZLO. *La nueva fórmula del Trabajo*. Editorial Conecta.

CLARK, T y otros. *Tu Modelo de Negocio*. Ediciones Deusto

DÍAZ LLAIRÓ, A. *El Talento está en la Red*. LID Editorial Empresarial

DOLAN et al. (2007): *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Mc Graw Hill.

GASALLA, J.M. *Asunto: Confianza y Compromiso*. LID Editorial Empresarial

GOLEMAN D y otro. *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairos

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2001): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall. 3ª edición.

HOFFMANN, R. *El mejor negocio eres tú: Adáptate al futuro, invierte en ti mismo e impulsa tu carrera*. Editorial Conecta

JERICO, P (2008). *La nueva Gestión del Talento: construyendo compromiso*. Pearson Educación (FT Prentice Hall-Financial Times)

KAYE B. *Cuidalos y Piérdelos: Haz que los mejores trabajen contigo*. Editorial Empresa Activa - Ediciones Urano

LENCIONI, P. *Las cinco disfunciones de un equipo*. Editorial Empresa Activa - Ediciones Urano

LEVY-LEBOYER, C. (1997): *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Gestión 2000.

LOMBARDERO, LUIS .*Trabajar en la era Digital: Tecnologías y competencias para la era Digital*. LID Editorial Empresarial.

MOLDES FARELO, R. (2012): *De la Gestión de Recursos Humanos a la Dirección de Personas*. Tirant lo Blanc.

PALOMARES, A. *Conectar talento, proyectar eficacia* . Editorial Profit



PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2011): Dirección y Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Madrid. Centro de Estudios Ramón Areces.

PÉREZ ORTEGA, A. Expertología: la ciencia de convertirse en un profesional de referencia. Editorial Alianta

RADY, C Y OTROS. Lanzando una revolución sobre el Liderazgo: el dominio de los cinco niveles de influencia. Editorial Obstacles Press

RIBES GINER, G. y Otros (2011): *Los Recursos Humanos en la Empresa*. Universitat Politècnica de Valencia.

ROJAS AGUADO, P (2014). Reclutamiento y Selección 2.0: la nueva forma de encontrar talento. Editorial UOC

SÁNCHEZ MARÍN, G. (Coord.) (2012): *Dirección de Recursos Humanos*. Diego Marín, Editor. 2ª edición.

SENGE P La Quinta disciplina: el arte y la práctica de la Organización abierta al aprendizaje. Editorial Granica

VALLE CABRERA, R. (2003): La gestión estratégica de los recursos humanos. 2ª edición. Prentice Hall.

VALERO MATAS, y otros: (2008): *Recursos Humanos*. Editorial Tecnos.

7. Bibliografía complementaria

Junto con la que se indicará a los alumnos en determinados temas, se recomendarán algunas direcciones web de interés:

- Guía de recursos de Ciencias del Trabajo. Biblioteca del Campus de La Yutera.UVA <http://www.netvibes.com/bibtrab#TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACI%C3%93N>
- Guía de recursos de la asignatura <https://www.netvibes.com/luista#General>
- Revistas especializadas en temas de recursos humanos(<http://capitalhumano.wke.es/> ...)
- Páginas web de diversas empresas e instituciones nacionales e internacionales relacionadas con los recursos humanos

8. Sistema y características de la evaluación

Los contenidos y competencias propios de esta asignatura serán evaluados de forma continua, a través de los trabajos individuales y grupales desarrollados y expuestos por los alumnos, conforme a la siguiente tabla:



INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Evaluación Continua. Valoración de la actitud y participación del alumno en las actividades formativas	20% (2 puntos)	Asistencia a clase, participación y aportaciones en los Talleres de trabajo.
Trabajos e informes realizados por el alumno en el primer bloque (en grupo/individual)	60% (6 puntos)	Puntuación obtenida en base a los criterios de evaluación de los informes entregados de forma individual o por el equipo de trabajo en los Talleres de trabajo del Primer bloque
Trabajos e informes realizados por el alumno individualmente en el segundo bloque (individual)	20% (2 puntos)	Puntuación obtenida en base a los criterios de evaluación del informe entregado en el Segundo bloque

En esta asignatura no existe una prueba final escrita teórico-práctica.

La asignatura se superará cuando, en una escala de 0 a 10 puntos, el estudiante obtenga 5 puntos en la valoración conjunta de la asistencia a clase, los trabajos e informes y actitud ante el aprendizaje.