
CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

GUIA DOCENTE

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS I

Curso 2019-20



Universidad de Valladolid

**Guía docente de la asignatura**

Asignatura	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS I		
Materia	Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Módulo			
Titulación	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Plan	443	Código	41902
Periodo de impartición	1º Cuatrimestre	Tipo/Carácter	Obligatoria
Nivel/Ciclo	Grado	Curso	3º
Créditos ECTS	6 ECTS		
Lengua en que se imparte	Castellano		
Profesor/es responsable/s	Marta Martínez García		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo Despacho 005 e- mail : mmartine@eade.uva.es Tfno: 975129323		
Horario de tutorías	Ver en página web		
Departamento	Organización de Empresas y CIM (Área de Organización de Empresas)		



1. Situación / Sentido de la Asignatura

1.1 Contextualización

Dirección de Recursos Humanos I es una asignatura obligatoria 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.

1.2 Relación con otras materias

Se trata de la primera asignatura en la secuencia temporal de aprendizaje de los estudiantes que aborda la administración de personas en las organizaciones.

1.3 Prerrequisitos

No se establecen requisitos previos para cursar esta asignatura.

2. Competencias

2.1 GENERALES

- 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
- CG.9. Trabajo en equipos
- CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético
- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG.21. Motivación por la calidad
- CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales



2.2 ESPECÍFICAS

CE.3. Organización y dirección de empresas

CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

3. Objetivos

Con el desarrollo de la asignatura se pretende facilitar que el alumnado entienda y alcance un nivel suficiente de conocimientos acerca de:

- Reconocer la importancia estratégica que el factor humano tiene en la empresa de hoy como pieza clave de la competitividad empresarial.
- Situar la gestión de los recursos humanos en el contexto de la gestión general de las organizaciones.
- Explicar los objetivos que se persiguen a través de la gestión de Recursos Humanos.
- Describir los procesos de planificación, previsión y provisión de Recursos Humanos.
- Conocer las técnicas de gestión específicas relacionadas con estos procesos.

4. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Clases teóricas	36	Estudio y trabajo autónomo individual	50
Clases prácticas	20	Estudio y trabajo autónomo grupal	40
Laboratorios			
Prácticas externas, clínicas o de campo			
Seminarios			
Otras actividades			
Evaluación	4		
Total presencial	60	Total no presencial	90



Bloques temáticos

5.

Bloque 1: LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

Carga de trabajo en créditos ECTS: 1,2

a. Contextualización y justificación

Este primer bloque temático constituido por dos temas pretende introducir los conceptos básicos sobre el contenido y alcance de la función de Recursos Humanos en la empresa, planteando su estudio y análisis como un sistema interno abierto.

b. Objetivos de aprendizaje

Con el desarrollo de este bloque temático se pretende facilitar que el alumnado entienda y alcance un nivel suficiente de conocimientos acerca de:

- Reconocer la importancia estratégica que el factor humano tiene en la empresa de hoy como pieza clave de la competitividad empresarial.
- Situar la gestión de los recursos humanos en el contexto de la gestión general de las organizaciones.
- Explicar los objetivos que se persiguen a través de la gestión de Recursos Humanos.
- Conocer las funciones y actividades en la dirección de Recursos Humanos.
- Reconocer algunos de los condicionantes externos e internos a la dirección de Recursos Humanos
- Conocer el proceso evolutivo experimentado por la dirección de Recursos Humanos desde sus inicios hasta su actual consideración de estratégica.

c. Contenidos

Tema 1: Introducción a la Dirección de Recursos Humanos

Tema 2: Evolución de la Dirección de Recursos Humanos

d. Métodos docentes

En el desarrollo de las clases teóricas se utiliza la **clase magistral** para la exposición de los contenidos básicos de cada tema. En las clases prácticas se realizarán actividades diversas como **dinámica de grupos** con objeto de que el alumno trabaje en equipo los contenidos del bloque temático, **análisis de casos de empresas** (reales o hipotéticas), **trabajo de documentación**, etc.



e. Plan de trabajo

El plan de trabajo previsto para el desarrollo de los diferentes contenidos incluidos en este bloque temático es el siguiente:

- **Clases magistrales de contenido teórico**, de manera que se le proporcione al alumno los contenidos básicos de cada tema y las indicaciones necesarias para que pueda abordar su estudio.
- **Clases prácticas** se recurrirá a *dinámicas de grupo*, con objeto de que el alumno trabaje en equipo ciertos contenidos. También se recurre a *análisis de casos* (de empresas reales o hipotéticas), los cuales se distribuyen con la debida antelación para que puedan ser leídos y analizados por el alumno/a antes de su resolución en clase. Asimismo se comentan *noticias de actualidad* que hacen referencia a los contenidos impartidos.
- **Exposiciones sobre temas o aspectos relacionados con el contenido de la asignatura.**

f. Evaluación

Para todos los bloques temáticos que aborda la asignatura se utiliza el mismo sistema de evaluación. Los contenidos serán evaluados de forma continua, a través de los trabajos (individuales y/o grupales) desarrollados por los alumnos y expuestos en clase, así como por la realización de una prueba presencial al final del semestre. Se valora también la participación activa del alumno en las clases teóricas y prácticas (entrega de prácticas, debates, aportación de ideas, etc).

g. Bibliografía básica

De la CALLE DURÁN, M^a.C. y ORTIZ de URBINA CRIADO, M. (2014): Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson.

DOLAN, S.L, VALLE CABRERA, R.... [et al.] (2007): La gestión de los recursos humanos : preparando profesionales para el siglo XXI. McGraw-Hill.

h. Bibliografía complementaria

BONACHE, J, CABRERA, A (directores): Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI

CLAVER CORTÉS, E, GASCÓ GASCÓ, JL, LLOPIS TAVERNER, J: Los recursos humanos en la empresa, un enfoque directivo. Cívitas.

CHIAVENATO, I. (2011): Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill.

CRIADO, M. (2004): Fundamentos de Recursos Humanos. Prentice-Hall.

GARCÍA-TENORIO, J, SABATER SÁNCHEZ, R (Coordinadores) (2004) : Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Thomson.

GÓMEZ-MEJÍA, L R., BALKIN, D, CARDY, R : Gestión de recursos humanos. Prentice Hall.



i. Recursos necesarios

Pizarra, cañón de proyección, ordenador, software para presentaciones, recursos para la proyección de audiovisuales, biblioteca y hemeroteca, foro, tutorías, autoevaluación.

Bloque 2 HERRAMIENTAS PARA LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

Este bloque temático pretende dar a conocer algunas de las herramientas necesarias para llevar una dirección de recursos humanos adecuada.

b. Objetivos de aprendizaje

Se pretende facilitar que el alumnado entienda y alcance un nivel suficiente de conocimientos acerca de:

- Comprender la importancia de la información para la toma de decisiones en el área de recursos humanos.
- Abordar qué es un sistema de información de recursos humanos (SIRH) y cual es su utilidad para la dirección de las personas en la empresa.
- Estudiar el papel del análisis de puestos en la fijación de prácticas de recursos humanos.
- Conocer cómo realizar un análisis y diagnóstico básico en materia de puestos de trabajo
- Saber realizar valoraciones de puestos de trabajo.

c. Contenidos

Tema 3: Los Sistemas de Información de Recursos Humanos.

Tema 4: El puesto de trabajo (I): Análisis de puestos de trabajo.

Tema 5: El puesto de trabajo (II): Valoración de puestos de trabajo.

Bloque 3 PROCESOS ADITIVOS Y SUSTRATIVOS

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

Este tercer bloque de temas se dedica al estudio de los procesos aditivos y sustractivos de personal, partiendo previamente del análisis de la planificación de las necesidades de personal.



b. Objetivos de aprendizaje

Con el desarrollo de este bloque temático se pretende:

- Entender por qué la planificación de recursos humanos (PRH) es importante tanto para el empleado como para la empresa, distinguiendo diferentes tipos y analizando los objetivos que se persigue con la misma.
- Concretar las cuestiones a tratar a la hora de realizar estimaciones de oferta y demanda de personal a futuro, comentando las actuaciones a implantar para hacer frente al exceso o defecto de personal en cada una de las categorías de trabajo.
- Conocer en qué consiste el proceso de contratación y las fases de que se compone.
- Conocer en qué consiste el reclutamiento, su importancia en el proceso de contratación, sus tipos básicos y las implicaciones de su utilización.
- Entender la importancia del proceso de selección tanto para la organización como para el individuo, las fases de que se compone y las herramientas utilizadas en cada una de ellas.
- Entender la importancia del proceso de socialización en el proceso de contratación.
- Conocer las tácticas de socialización y entender la importancia que tienen en el logro del encaje persona-organización.
- Destacar la importancia de gestionar eficazmente la ruptura de la relación laboral.
- Analizar las cuestiones fundamentales vinculadas con el proceso de reducción de plantillas, su origen, motivaciones, efectos y pautas para llevar a cabo esta estrategia dentro de un contexto de reestructuración empresarial.

c. Contenidos

Tema 6: La Planificación de recursos humanos.

Tema 7: Reclutamiento de personal.

Tema 8: Selección y acogida de personal.

Tema 9: La Ruptura laboral y la recolocación de personal.

6. Temporalización (por bloques temáticos)

BLOQUE TEMÁTICO	CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
BLOQUE I: LA FUNCIÓN DE RRHH EN LA EMPRESA	1,2	3 semanas
BLOQUE II: HERRAMIENTAS DE LA DIRECCIÓN DE RRHH	2	5 semanas
BLOQUE III: PROCESOS ADITIVOS Y SUSTRACTIVOS	2,8	7 semanas

**7. Sistema de calificaciones – Tabla resumen**

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
<p>PARTE A:</p> <p>Una prueba presencial al final del semestre, que permita evaluar que el alumno conoce los diversos contenidos de la asignatura y que es capaz de utilizarlos de forma aplicada en la empresa. Dicha prueba contará con:</p> <ul style="list-style-type: none">• Preguntas objetivas de tipo test• Preguntas de desarrollo escrito con aplicación a casos hipotéticos o reales de empresa.	60%	<p>Es imprescindible superar la primera parte de la prueba ya que tiene carácter eliminatorio.</p> <p>Las preguntas mal contestadas no restan. Las no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente.</p> <p>No se guardará ninguna de las partes a lo largo de las convocatorias oficiales del curso académico</p>
<ul style="list-style-type: none">- Realización de trabajo (individuales y/o en equipo) que deberán presentarse con power-point en clase	35%	<p>La calificación alcanzada en los trabajos sólo se aplicará en la calificación final de la asignatura cuando el alumno haya obtenido una calificación de 3,5 puntos sobre 10 o más en la prueba escrita.</p> <p>Esta calificación sólo se mantendrá hasta la última convocatoria del presente curso académico</p>
<ul style="list-style-type: none">- Participación en clase: se valorará la resolución de casos propuestos por el profesor, y la participación activa del alumno en debates, comentarios de noticias de prensa, etc.	5%	<p>La calificación alcanzada en la participación en clase sólo se aplicará en la calificación final de la asignatura cuando el alumno haya obtenido una calificación de 3,5 puntos sobre 10 o más en la prueba escrita.</p> <p>Esta calificación sólo se mantendrá hasta la última convocatoria del presente curso académico</p>

8. Consideraciones finales

Los sistemas de evaluación establecidos serán de aplicación en las dos convocatorias de la asignatura (ordinaria y extraordinaria)