



Proyecto/Guía docente de la asignatura

Asignatura	Dirección de recursos humanos		
Materia	Organización empresas		
Módulo			
Titulación	MBA		
Plan	620	Código	54516
Periodo de impartición	Semestre 1	Tipo/Carácter	Obligatorio
Nivel/Ciclo	Posgrado	Curso	
Créditos ECTS	3		
Lengua en que se imparte	castellano		
Profesor/es responsable/s	Pilar Pérez Santana		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	pilarps@eco.uva.es ; 983.423335		
Departamento	Organización de empresas y CIM		



1. Situación / Sentido de la Asignatura

1.1 Contextualización

Esta asignatura contribuye al perfil de un alumno del MBA aportando los criterios orientadores concernientes a una de las áreas funcionales fundamentales de la empresa: la gestión de personas. Concretamente, la asignatura desarrolla los contenidos, métodos y herramientas asociados a la estrategia de recursos humanos. En ella se estudian aspectos generales relacionados con la función de recursos humanos, reflejando la importancia de este recurso y, al mismo tiempo, la complejidad que le diferencia claramente del resto de factores y recursos que utilizan las empresas para su normal funcionamiento. Especialmente, se estudian aspectos relacionados con la evolución y funciones fundamentales de la gestión de recursos humanos: la captación, la retención y el desarrollo de las personas que forman parte de la empresa.

1.2 Relación con otras materias

Se relaciona, con prácticamente todas las asignaturas relativas a la organización de empresas: Dirección estratégica (I y II); Dirección de operaciones; Dirección por proyectos; Simulador empresarial.

1.3 Prerrequisitos

Tener nociones básicas de la gestión de las empresas/organizaciones
Capacidad de síntesis, comunicación escrita y oral.



2. Competencias

2.1 Generales

G1. Liderazgo. Comprensión y aplicación del liderazgo estratégico para transformar organizaciones. Creatividad, rigor intelectual, independencia e iniciativa personal y profesional para proponer y emprender proyectos. Independencia y capacidad de actuar de forma autónoma

G2. Aprendizaje continuo. Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo, de forma que los estudiantes asuman la responsabilidad y la habilidad de un aprendizaje auto-dirigido y autónomo de conocimientos y habilidades. Capacidad de integrar experiencia profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma auto-dirigida y autónoma para la resolución de situaciones complejas.

G3. Apreciación del entorno. Comprensión de las organizaciones y del contexto en el que operan. Comprender y tener experiencia sobre nuevos contextos, culturas diversas, cuestiones de naturaleza global y entornos cambiantes. Capacidad de aplicar capacidades estratégicas avanzadas en contextos nuevos, cambiantes, globalizados o multidisciplinares. Compromiso ético y reflexión sobre la responsabilidad con la sociedad y el desarrollo sostenible, incluyendo aspectos como la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y la promoción de una cultura de paz y valores democráticos.

G4. Capacidad de pensamiento holístico. Capacidad de reflexión a partir de la integración de aprendizajes en diferentes áreas para saber abordar situaciones complejas de manera holística.

G6. Habilidades interpersonales. Habilidades interpersonales que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos e individuos en todos los niveles y con experiencias culturales y disciplinares diversas. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo.

G7. Capacidad de comunicación. Habilidades interpersonales bien desarrolladas que permitan la comunicación eficaz de los juicios y decisiones, así como de su fundamentación, a todo tipo de audiencias. Capacidad de comunicación en diferentes soportes y lenguas de uso profesional corriente.

2.2 Específicas

E3. Conocer la teoría de la organización, comportamiento organizativo, gestión de personas y comunicación interpersonal.

E6. Valorar el impacto del entorno en las organizaciones. En particular, del sistema jurídico, así como los cambios éticos, económicos, tecnológicos, sociales y político-legales.

E7. Poseer capacidad para responder y gestionar los cambios.

E8. Estar familiarizado con la política y estrategia de la empresa.

E9. Fomentar el liderazgo y espíritu emprendedor.

E10. Adquirir una comprensión de la importancia de la creatividad, la innovación y los negocios en red para la dirección estratégica de las organizaciones.

E11. Ser capaz de percibir las implicaciones de la globalización y la sostenibilidad para la dirección estratégica de las organizaciones.



3. Objetivos

- Identificar y comprender los conceptos fundamentales de la dirección de recursos humanos.
- Comprender la importancia de la dirección de personas para la formulación e implantación de la estrategia empresarial.
- Comprender la importancia de la gestión de recursos humanos en el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa más allá de consideraciones técnicas.
- Desarrollar un pensamiento crítico aplicado a la recogida, interpretación y análisis de los problemas de la dirección de recursos humanos.
- Conocer las principales técnicas de la dirección de recursos humanos.
- Conocer las tendencias actuales de la dirección de recursos humanos.





4. Contenidos y/o bloques temáticos

Bloque 1: Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico

El objetivo de este bloque es introducir cómo las empresas adquieren ventajas competitivas basándose en las personas y explicar cómo influye el entorno actual en la gestión de recursos humanos. Es un tema base del resto.

Bloque 2: Atracción y selección del talento en las organizaciones

El objetivo de este bloque es señalar la importancia de reclutar adecuadamente a los candidatos para que la posterior selección de personal sea beneficiosa para la empresa.

Bloque 3: Compensación y evaluación del talento en las organizaciones

El objetivo de este bloque es explicar la necesidad de desarrollar un plan estratégico de compensación, valorando las distintas herramientas y opciones retributivas, entre ellas, la gestión de incentivos, así como, los aspectos no financieros de la compensación y las nuevas tendencias a este respecto.

Bloque 4: Gestión y desarrollo del talento en las organizaciones

Se trata de describir las diversas herramientas que poseen las empresas para gestionar adecuadamente a sus empleados: liderazgo, formación, promoción profesional, etc. Insistiendo en nuevas tendencias en este campo.

Bloque 5: Fidelización del talento en las organizaciones

Se insiste en la necesidad de retener a los empleados en la empresa, especialmente a los estratégicos, a través de: relación con superiores, compensaciones económicas y no económicas, etc. También, se insiste en nuevas tendencias.

Carga de trabajo en créditos ECTS:

1.5 ECTS



5. Metodologías docentes

Clase magistral, que dará lugar a la exposición por parte del profesor, de manera organizada y sistemática, de los fundamentos teóricos de cada una de las unidades temáticas del programa, apoyada con la proyección de diapositivas.

Casos prácticos que describan la situación concreta de una empresa, que expone un problema, reto o alternativas de acción.

Dinámicas de grupos con objeto de que el alumno trabaje en equipo los contenidos del bloque temático y, en particular, los casos prácticos de tal forma que, tras examinar la información pertinente, sean los propios alumnos quienes propongan las posibles soluciones a las situaciones planteadas.

Audiovisuales que proporcionarán al alumno ejemplos acerca de alguna de las cuestiones abordadas en el bloque temático.

Visita a empresas, para acercar al alumno a la realidad empresarial y poder complementar los conocimientos teórico/práctico de las clases. (sin confirmar)

Conferencias de profesionales de las empresas, con el objeto de acercar la empresa al alumnado, a través de la organización de talleres/workshop con diversos expertos en la materia que puedan transmitirles “saber hacer” en la empresa.

Tutorías, con las que el profesor completará la exposición teórica y la dirección de las prácticas con una atención individualizada dispensada al alumno.





6. Bibliografía

6.1. Bibliografía básica

- Chiavenato, L. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill, Mexico.
- De la Calle, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2018). *Fundamentos de recursos humanos*. Prentice Hall, Madrid.
- Dolan, S. L., Valle ,R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La gestión de los recursos humanos*. . McGraw-Hill, Madrid.
- Dolan, S.; Valle, R. y López, A. (2014): *La gestión de personas y talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. Ed, Mc Graw-Hill, Madrid.
- Gómez:Mejia, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación, Madrid.

6.2. Bibliografía complementaria

- Alles, M. (2016): *Selección por competencias*. Granica, Buenos Aires.
- Bohlander, G., Sherman, A. y Snell, S. (2003): *Administración de recursos humanos*. Ed. Thomson, Madrid.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2005): *Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Prentice Hall, Madrid.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Prentice Hall, México.
- Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F. y Shaw, J.B. (2006): *Human resource management*. Houghton Mifflin Company, Boston y New York.
- Mondy, R. W. y Noe, R.M. (2005): *Administración de recursos humanos*. Pearson, Prentice Hall, México.
- Mukiur, R. (2016): "Reclutamiento a través de redes sociales: Reclutamiento 3.0". *Opción*, 32, nº 10, pp. 135-151
- Porret Gelabert, M. (2007): *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Esic Editorial, Madrid.
- Sastre Castillo, M.A. y Aguilar Pastor, E.M. (2003): *Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico*. McGraw Hill, Madrid.
- Stein, G. y Rábago, E. (2014): *Dirigir personas. La madurez del talento*. Pearson Education, Madrid.
- Valero Matas, J.A. (2008): *Recursos humanos*. Tecnos, Madrid.
- Vazquez, L. y Rodriguez, R. (2018): *Habilidades directivas para la empresa*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- Vazquez, L. y Rodriguez, R. (2018): *La gestión de las emociones en las organizaciones*. Tirant Blanch, Valencia.



7. Recursos necesarios

Pizarra estándar/digital, cañón de proyección, ordenador, software de presentación y estadístico, campus virtual, libros de texto, fotocopias, material papelería.

8. Temporización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
Clases magistrales (b.1 a b.5)	1 ECTS
Clases prácticas (b.1 a b.5)	1 ECTS
Conferenciantes externos	0,5 ECTS

*Se entregará un cronograma con las fechas concretas para cada una de las clases: magistrales, prácticas o conferencia.

9. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Clases teóricas	10	Trabajo individual	4450
Clases prácticas	10	Trabajo en equipo	5
Otras actividades	10		
Total presencial	30	Total no presencial	45

7. Sistema y características de la evaluación

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Examen escrito individual (tipo test)	40%	Se realizará en la fecha oficial prevista para dicha prueba.
Actividades grupales en aula	50%	Se avisará con antelación los días de prácticas grupales en aula, ya sean casos prácticos o dinámicas grupales
Actividades por conferencias	10%	Se entregará en los plazos previstos un informe individual valorando y sintetizando cada conferencia de expertos en la materia.



--	--	--

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

- **Convocatoria ordinaria:** se sumarán las notas de los 3 instrumentos evaluativos: nota de test, mas nota de actividades grupales, más la nota de los informes.
 - ...
- **Convocatoria extraordinaria:** los mismos criterios que para la ordinaria.
 - ...

8. Consideraciones finales

- Las actividades grupales y la asistencia a conferencias es obligatorio, salvo falta justificada pertinentemente, ya que se trata de un máster presencial. En caso de faltar el alumno no tendrá la nota grupal que se obtenga ese día o la individual del resumen.
- La asistencia a las clases magistrales es muy recomendable, ya que las tareas prácticas estarán íntimamente relacionadas con ellas.

