



Proyecto/Guía docente de la asignatura Dirección de Recursos Humanos

Asignatura	Dirección de recursos humanos		
Materia	Dirección de recursos humanos		
Módulo			
Titulación	Grado en Ingenierías de tecnologías de telecomunicación y Administración y Dirección de Empresas		
Plan	564	Código	45399
Periodo de impartición	Semestre 1	Tipo/Carácter	Obligatorio
Nivel/Ciclo	Grado	Curso	3
Créditos ECTS	6		
Lengua en que se imparte	Castellano		
Profesor/es responsable/s	García Merino, Teresa Pérez Santana, M ^a Pilar (Coordinadora)		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	temerino@eco.uva.es / 983 423975 pilarps@eco.uva.es / 983 423335		
Departamento	Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados		



1. Situación / Sentido de la Asignatura

1.1 Contextualización

Esta asignatura contribuye al perfil de Graduado en Administración y Dirección de Empresas 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

Materia básica para la adopción de decisiones estratégicas en el contexto empresarial.

1.3 Prerrequisitos

- Haber cursado asignaturas de Introducción a la Economía de la Empresa.
- Tener conocimientos básicos de la empresa y su funcionamiento interno.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.

2. Competencias

2.1 Generales

G2. Saber aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo de forma profesional y poseer las competencias que suelen demostrarse mediante la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas de carácter económico-empresarial.

G3. Tener la capacidad de reunir e interpretar datos e información relevante desde el punto de vista económico-empresarial para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas de índole social, científica o ética.

G4. Poder transmitir (oralmente y por escrito) información, ideas, problemas y soluciones relacionados con asuntos económico-empresariales, a públicos especializados y no especializados, de forma ordenada, concisa, clara, sin ambigüedades y siguiendo una secuencia lógica.

G5. Poseer las habilidades de aprendizaje necesarias que permitan emprender estudios posteriores con alto grado de autonomía.

G6. Ser capaz de pensar y actuar según principios de carácter universal que se basan en el valor de la persona y se dirigen a su pleno desarrollo, a la vez que respetar los derechos fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos, los valores de una cultura de paz y democráticos, así como los principios medioambientales, de responsabilidad social y de cooperación al desarrollo que promueven un compromiso ético en una sociedad global, intelectual, libre y justa.

2.2 Específicas

Qué debe saber el alumno:

- E1. Poseer un conocimiento adecuado de la empresa, su marco institucional y jurídico, así como los elementos básicos del proceso de dirección, la organización, la contabilidad, la fiscalidad, las operaciones, los recursos humanos, la comercialización y la financiación e inversión.
- E3. Conocer el comportamiento de los agentes económicos y las organizaciones (empresas, economías domésticas, entidades no lucrativas, sector público,) y el funcionamiento de los mercados, junto con los factores relevantes a la hora de adoptar decisiones.
- E4. Conocer los instrumentos y herramientas disponibles, así como sus ventajas e inconvenientes, para diseñar políticas y estrategias empresariales en el ámbito general de la organización o en cuanto a financiación e inversión, operaciones, capital humano y comercialización, a la vez que comprender sus efectos sobre los objetivos empresariales y el reflejo contable de sus resultados.
- E5. Conocer los elementos clave para el asesoramiento científico y técnico en la administración y dirección de empresas y otras organizaciones de acuerdo con las necesidades sociales, los objetivos correspondientes, la legislación vigente y la responsabilidad social de las empresas.

Qué debe saber hacer:

- E7. Administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, o un departamento en una empresa u organización de mayor dimensión, tanto en el ámbito del sector privado como en el marco del sector público, logrando una adecuada posición competitiva e institucional y resolviendo los problemas más habituales en su dirección y gestión.
- E8. Recopilar e interpretar diversas fuentes de información (bibliográficas, estadísticas, etc.) mediante diferentes herramientas.
- E11. Redactar proyectos y planes de dirección global, o referidos a áreas funcionales de las organizaciones, incluyendo, en su caso, propuestas de mejora.
- E12. Elaborar informes de asesoramiento en el ámbito de la administración y dirección de empresas y otras organizaciones.



3. Objetivos

El área de la Dirección de Recursos Humanos ha ido adquiriendo un mayor peso dentro de las empresas, especialmente en épocas recientes. De ser considerada una función menor, la gestión de personas se ha revelado como una de las actividades que es origen del valor que deben generar las empresas, así como de la capacidad para afrontar con éxito los desafíos de un mercado cada vez más cambiante y competitivo. La clave en este cambio con respecto a la visión que se venía teniendo en relación a las personas en la organización es el paso de la consideración del empleado como un coste a minimizar a la consideración del empleado como un recurso potencialmente estratégico en el que merece la pena invertir. A su vez, el reconocimiento del empleado como activo estratégico ha ido parejo a la concienciación en torno a la dificultad de su gestión. Todo ello se traduce en nuevos retos para la gestión empresarial. Así pues, con el desarrollo de la asignatura se pretende facilitar que el alumnado entienda y alcance un nivel suficiente de conocimientos acerca de:

- La importancia estratégica de los recursos humanos –capital humano- como la pieza clave de la competitividad empresarial y sus interrelaciones con diversas variables internas y externas.
- La importancia de la gestión de recursos humanos, su complejidad y el impacto individual y social de las decisiones adoptadas en el ámbito de la dirección de recursos humanos.
- Los objetivos y técnicas de gestión específicas relacionadas con el área de recursos humanos de la empresa.
- La importancia de la planificación de los recursos humanos.
- Qué es y cómo realizar un análisis y diagnóstico básico en materia de puestos de trabajo y necesidades de personal.
- Los métodos fundamentales de reclutamiento y selección de los recursos humanos, así como la importancia de gestionar eficazmente la ruptura de la relación laboral.
- La importancia y contenido de los sistemas de retribución, incentivos, evaluación del desempeño, desarrollo profesional y sistemas de dirección para favorecer un buen clima laboral, todos ellos dirigidos a mantener la adhesión de los recursos humanos a la organización.
- La importancia de la formación y cómo desarrollar planes al respecto.
- Saber diseñar, seleccionar e interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al capital humano de la organización.
- La identificación de los problemas relacionados con la dirección de recursos humanos al día de hoy, las tendencias de futuro y la atención a la capacidad de plantear proyectos y propuestas de mejora al respecto.
- Comprender la importancia de establecer sistemas de dirección efectivos y eficaces para favorecer un buen clima laboral, gestionar la diversidad y fomentar el mutuo compromiso entre el capital humano y la organización.

4. Contenidos y/o bloques temáticos

Bloque 1: Evolución en la Dirección de Recursos Humanos en las organizaciones

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

La asignatura comienza con un primer tema que aborda la función de recursos humanos en las organizaciones, poniendo de manifiesto la evolución y la creciente importancia adquirida por esta función a lo largo del tiempo hasta ser lo que es hoy. Asimismo, en este tema se aborda el papel estratégico de los recursos humanos y de la función de recursos humanos, analizando, desde esta perspectiva, sus características, objetivos y particularidades fundamentales.

b. Objetivos de aprendizaje

Entender:

- En qué consiste la gestión de recursos humanos de la organización.
- La creciente importancia y complejidad de la función de recursos humanos.
- Las distintas formas de llevar a cabo la función de recursos humanos.
- Las principales actividades de la dirección de recursos humanos.
- El valor estratégico del recurso humano y de la dirección de recursos humanos.
- Los objetivos de la gestión de recursos humanos.
- Particularidades de la función de recursos humanos.

c. Contenidos

Tema 1.- La Dirección de recursos humanos en las organizaciones

- 1.1. Introducción a la dirección de recursos humanos.
- 1.2. La evolución de la función de recursos humanos en las organizaciones.
- 1.3. Enfoque estratégico de la dirección de recursos humanos en las organizaciones.
- 1.4. Principales objetivos y funciones de la dirección de recursos humanos.

d. Métodos docentes

Véase el apartado 5 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

e. Plan de trabajo

Se recurrirá a **clases magistrales de contenido teórico**, con objeto de transmitir al alumno los contenidos básicos del tema y las indicaciones necesarias para que pueda abordar su estudio. Se le proporcionarían igualmente las pautas necesarias para que pueda llevar a cabo el trabajo de documentación requerido, de cara a abordar el estudio de los contenidos teóricos de las clases magistrales y a afrontar la realización de las prácticas que deban realizarse en la asignatura. Se propondrá igualmente la utilización de audiovisuales para aquellas cuestiones en las que se considere de relevancia para una mejor comprensión de la cuestión teórica abordada. También se podrán plantear en clase la realización de prácticas de aula y de debates grupales para el análisis de temas y cuestiones de actualidad relacionadas con la materia (a raíz de artículos en prensa, lecturas especializadas, etc.).

f. Evaluación

Véase el apartado 7 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

g. Material docente

g.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:Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación, Madrid.

g.2 Bibliografía complementaria

- Bonache, J. y Cabrera, A. (2006): *Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Prentice Hall, Madrid.
- Pelegrín Fernández, C. y Peribáñez Nuñez, L. (2013). *Experiencias en la dirección y gestión de recursos humanos*. Wolters Kluwer, España.
- 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.
- Wherter, W. y Davis, K. (2014): *Administración de recursos humanos. Gestión del talento*. Mc Graw-Hill. México.

g.3 Otros recursos telemáticos (píldoras de conocimiento, blogs, videos, revistas digitales, cursos masivos (MOOC), ...)

- **Presentación power point del tema**, con detalle de su contenido y/o narración del equipo docente para dar explicación al mismo.
- **Videos, revistas digitales, blogs, páginas web de empresas, u otros recursos**, que puedan estar relacionados con los contenidos del bloque.
- **Diferentes herramientas y opciones del Campus Virtual (Moodle): foros de dudas, proporcionar material, realización de pruebas, entrega de tareas, etc.**
- **Videoconferencia (Cisco Webex, Blackboard Collaborate) con el alumnado**, ya sea del equipo docente o incluso también de conferenciante invitado experto en algún tema de la asignatura.

h. Recursos necesarios

Ordenador, Ipad o Móvil (con cámara); Acceso a internet; Acceso a Campus virtual institucional (Moodle); Acceso a Nube institucional (OneDrive); Acceso a Kaltura para grabación de videos; Acceso a Cisco Webex para videoconferencia.

i. Temporalización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
0,6	Semana 1

Bloque 2: Planificación, afectación y sustracción de los recursos humanos

Carga de trabajo en créditos ECTS:



a. Contextualización y justificación

En esta segunda parte se abordan dos procesos básicos de la dirección de recursos humanos, previos y/o complementarios a la aplicación de otras actuaciones de la gestión de recursos humanos. El tema 2 se detiene en la planificación y en el análisis y diseño de los puestos de trabajo. Con ello, se aborda la necesidad de incorporar y/o desvincular a los recursos humanos de la organización. A continuación, en el tema 3 se estudia la denominada afectación de los recursos humanos (esto es, los procesos de reclutamiento y selección por los que tiene lugar la adquisición de capital humano por parte de la organización) y se aborda, brevemente, la gestión de la ruptura laboral.

b. Objetivos de aprendizaje

Entender:

- El concepto, razón de ser e importancia del análisis de puestos de trabajo como herramienta básica de recursos humanos.
- Los distintos pasos a seguir para la recopilación de datos y para el análisis de los puestos de trabajo.
- Los distintos métodos y técnicas disponibles para el análisis del puesto de trabajo, y la necesidad de encontrar el más apropiado.
- Algunos conceptos y elementos del diseño de puestos de trabajo.
- El concepto e importancia de la planificación de los recursos humanos.
- Cómo puede llevarse a cabo el proceso de planificación de recursos humanos.
- La necesidad de controlar la función de recursos humanos mediante la auditoría de recursos humanos.
- La necesidad de incorporar personal adecuado y valioso a la empresa como inversión a rentabilizar con el tiempo.
- Los mecanismos de adquisición de recursos humanos para la empresa: reclutamiento y selección.
- Comparar las ventajas e inconvenientes del reclutamiento interno y externo.
- Distinguir entre los diferentes métodos y pruebas de selección y utilizar los más adecuados en cada caso.
- Qué es y cómo se puede producir la ruptura laboral por la que un empleado abandona la organización.
- Comprender la diferencia entre rupturas voluntarias e involuntarias.
- Entender el diseño de políticas de gestión de recursos humanos para reducir el tamaño de la plantilla, las jubilaciones, alternativas a los despidos y, cuando todo lo demás fracasa, desarrollar un programa de despidos que sea eficaz y justo para los grupos de interés de la empresa.

c. Contenidos

Tema 2.- Procesos básicos de dirección de recursos humanos: Planificación y análisis de puestos de trabajo.

- 2.1. Planificación de recursos humanos: Aspectos básicos.
- 2.2. Proceso de planificación de recursos humanos.
- 2.3. Análisis de puestos de trabajo: Aspectos básicos.
- 2.4. Proceso de análisis de puestos de trabajo.

Tema 3.- Procesos de afectación y sustracción de los recursos humanos en las organizaciones

- 3.1. El proceso de afectación de recursos humanos: objetivos, exigencias y responsabilidades.
- 3.2. El reclutamiento de candidatos para la organización.
- 3.3. La selección de personal para la organización.
- 3.4. Los procesos sustractivos de empleados en la organización.

d. Métodos docentes

Véase el apartado 5 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

e. Plan de trabajo

Se recurrirá a **clases magistrales de contenido teórico**, con objeto de transmitir al alumno los contenidos básicos del tema y las indicaciones necesarias para que pueda abordar su estudio. Se le proporcionarían igualmente las pautas necesarias para que pueda llevar a cabo el trabajo de documentación requerido, de cara a abordar el



estudio de los contenidos teóricos de las clases magistrales y a afrontar la realización de las prácticas que deban realizarse en la asignatura. Se propondrá igualmente la utilización de audiovisuales para aquellas cuestiones en las que se considere de relevancia para una mejor comprensión de la cuestión teórica abordada. También se podrán plantear en clase la realización de prácticas de aula y de debates grupales para el análisis de temas y cuestiones de actualidad relacionadas con la materia (a raíz de artículos en prensa, lecturas especializadas, etc.).

f. Evaluación

Véase el apartado 7 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

g Material docente

g.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.

g.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. (2006): *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.
- 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.

g.3 Otros recursos telemáticos (píldoras de conocimiento, blogs, videos, revistas digitales, cursos masivos (MOOC), ...)

- **Presentación power point de los temas**, con detalle de su contenido y/o narración del equipo docente para dar explicación al mismo.
- **Videos, revistas digitales, blogs, páginas web de empresas, u otros recursos**, que puedan estar relacionados con los contenidos del bloque.
- **Diferentes herramientas y opciones del Campus Virtual (Moodle): foros de dudas, proporcionar material, realización de pruebas, entrega de tareas, etc.**
- **Videoconferencia (Cisco Webex, Blackboard Collaborate) con el alumnado**, ya sea del profesor o incluso también de conferenciante invitado experto en algún tema de la asignatura.

h. Recursos necesarios



Ordenador, Ipad o Móvil (con cámara); Acceso a internet; Acceso a Campus virtual institucional (Moodle); Acceso a Nube institucional (OneDrive); Acceso a Kaltura para grabación de videos; Acceso a Cisco Webex para videoconferencia.

i. Temporalización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
1,6	Semanas 2 a 5

Bloque 3: Retención y desarrollo de los recursos humanos

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

En el tercer bloque se aborda la necesidad de retener y desarrollar a los recursos humanos y, en concreto, las principales políticas de recursos humanos que lo hacen posible. El tema 4 se adentra en el estudio de dos de esas políticas, las relativas a los sistemas de retribución y compensación y a los de evaluación y mejora del desempeño. El tema 5 estudia la formación de los empleados y analiza el desarrollo profesional, sobre la base de la movilidad profesional y el desarrollo de carreras. El tema 6 aborda la mejora de las relaciones con los empleados y representantes de trabajadores (sindicatos), fundamentalmente mediante la negociación de las relaciones laborales, la resolución de conflictos y la comunicación interna.

b. Objetivos de aprendizaje

Entender:

- Las políticas y prácticas de compensación más adecuadas a cada empresa y/o empleado.
- Los factores que influyen en el establecimiento de las retribuciones.
- Comprender la diferencia entre un sistema de retribución en que se paga al empleado por el puesto que ocupa y uno en el que se le paga por su rendimiento o por sus habilidades.
- Las distintas herramientas de retribución, incluidos los incentivos y las prestaciones que se dan a los empleados.
- La importancia de las relaciones internas para el logro de los objetivos de la empresa.
- La importancia de las negociaciones, especialmente las negociaciones colectivas de las condiciones laborales.
- El proceso y estrategias de negociación.
- Las tendencias actuales de la negociación colectiva.
- La importancia de la comunicación y los diferentes procedimientos que pueden facilitar la comunicación interna.
- Por qué la evaluación del desempeño es importante.
- Los distintos sistemas de evaluación del rendimiento.
- Como utilizar las evaluaciones para mejorar el desempeño de los empleados.
- Cuándo es necesario formar a los empleados, sus ventajas, y los diferentes tipos de formación.
- Cómo realizar el proceso de formación, sus etapas, métodos, etc.
- Qué es el desarrollo de la carrera profesional y aspectos a tener en cuenta.
- Qué es la movilidad horizontal y la movilidad vertical.
- Cómo y por qué se ha de desarrollar la carrera profesional de los empleados, identificando el potencial de los empleados.
- Cómo se integran las necesidades personales y organizacionales en el desarrollo profesional.

c. Contenidos



Tema 4.- Retribución y Evaluación del Rendimiento de los empleados en la organización

- 4.1. La retribución del empleado: Aspectos básicos.
- 4.2. La gestión del sistema de retribución. Diversas tipologías.
- 4.3. La evaluación del rendimiento del empleado: Aspectos básicos.
- 4.4. La gestión de la evaluación del rendimiento. Diversas tipologías.

Tema 5.- Formación y Desarrollo profesional de los empleados en la organización

- 5.1. La formación del empleado en la empresa: Aspectos básicos.
- 5.2. La gestión del proceso de formación.
- 5.3. La movilidad profesional del empleado en la empresa.
- 5.4 El desarrollo de la carrera profesional en la empresa.

Tema 6.- Las relaciones internas y la comunicación interna con los empleados en la organización.

- 6.1. Las relaciones internas con los empleados y representantes de trabajadores.
- 6.2. El conflicto laboral en la organización.
- 6.3. La negociación laboral en la organización.
- 6.4. La comunicación interna con los empleados.

d. Métodos docentes

Véase el apartado 5 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

e. Plan de trabajo

Se recurrirá a **clases magistrales de contenido teórico**, con objeto de transmitir al alumno los contenidos básicos del tema y las indicaciones necesarias para que pueda abordar su estudio. Se le proporcionarían igualmente las pautas necesarias para que pueda llevar a cabo el trabajo de documentación requerido, de cara a abordar el estudio de los contenidos teóricos de las clases magistrales y a afrontar la realización de las prácticas que deban realizarse en la asignatura. Se propondrá igualmente la utilización de audiovisuales para aquellas cuestiones en las que se considere de relevancia para una mejor comprensión de la cuestión teórica abordada. También se podrán plantear en clase la realización de prácticas de aula y de debates grupales para el análisis de temas y cuestiones de actualidad relacionadas con la materia (a raíz de artículos en prensa, lecturas especializadas, etc.).

f. Evaluación

Véase el apartado 7 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

g Material docente

g.1 Bibliografía básica

- Bohlander, G., Sherman, A. y Snell, S. (2003): *Administración de recursos humanos*. Ed. Thomson, Madrid.
- 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:Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación, Madrid.
- Robbins, S. (2009): *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. Ed. Prentice-Hall, México.

g.2 Bibliografía complementaria

- 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.
- Mondy, R. W. y Noe, R.M. (2005): *Administración de recursos humanos*. Pearson, Prentice Hall. México.
- Porret Gelabert, M. (2007): *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Esic Editorial, Madrid.
- Stein, G. y Rábago, E. (2014): *Dirigir personas. La madurez del talento*. Pearson Education, Madrid.
- Valero Matas, J.A. (2008): *Recursos humanos*. Madrid. Tecnos.

g.3 Otros recursos telemáticos (píldoras de conocimiento, blogs, videos, revistas digitales, cursos masivos (MOOC), ...)

- **Presentación power point de los temas**, con detalle de su contenido y/o narración del equipo docente para dar explicación al mismo.
- **Videos, revistas digitales, blogs, páginas web de empresas, u otros recursos**, que puedan estar relacionados con los contenidos del bloque.
- **Diferentes herramientas y opciones del Campus Virtual (Moodle): foros de dudas, proporcionar material, realización de pruebas, entrega de tareas, etc.**
- **Videoconferencia (Cisco Webex, Blackboard Collaborate) con el alumnado**, ya sea del profesor o incluso también de conferenciante invitado experto en algún tema de la asignatura.

h. Recursos necesarios

Ordenador, Ipad o Móvil (con cámara); Acceso a internet; Acceso a Campus virtual institucional (Moodle); Acceso a Nube institucional (OneDrive); Acceso a Kaltura para grabación de videos; Acceso a Cisco Webex para videoconferencia.

i. Temporalización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
3,2	Semanas 6 a 13

Bloque 4: Nuevas tendencias en la dirección de recursos humanos

Carga de trabajo en créditos ECTS:

a. Contextualización y justificación

Finalmente, el tema 7 integra algunas de las tendencias más recientes respecto a la dirección de recursos humanos. Así, se pretende señalar la necesidad de incorporar cambios en dicho ámbito de la dirección y de presentar nuevas tendencias, tanto por lo que respecta a la afectación y sustracción del recurso humano como a la retención y desarrollo del mismo. Se abordan finalmente otras nuevas tendencias en este campo.

b. Objetivos de aprendizaje

Entender:

- La necesidad de ir incorporando cambios en la Dirección de Recursos Humanos.



- Algunas de las tendencias que más recientemente se vienen desarrollando en lo relativo a la afectación del recurso humano.
- Algunas de las tendencias más recientemente desarrolladas en lo que respecta a la sustracción del recurso humano.
- Cuáles son algunas de las tendencias más recientes y novedosas para retener al recurso humano en las organizaciones.
- A qué alternativas están recurriendo en los últimos años las organizaciones para atender al desarrollo del recurso humano.
- Qué otras nuevas tendencias resultan destacables en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, políticas que complementan las anteriores, ante escenarios globalizados y complejos como los actuales.

c. Contenidos

Tema 7. – Nuevas tendencias en las políticas de recursos humanos

- 7.1. El cambio necesario en Dirección de Recursos Humanos.
- 7.2. Nuevas tendencias en afectación y sustracción de recursos humanos.
- 7.3. Nuevas tendencias en retención y desarrollo de recursos humanos.
- 7.4. Otras nuevas tendencias en Dirección de Recursos Humanos.

d. Métodos docentes

Véase el apartado 5 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

e. Plan de trabajo

Se recurrirá a **clases magistrales de contenido teórico**, con objeto de transmitir al alumno los contenidos básicos del tema y las indicaciones necesarias para que pueda abordar su estudio. Se le proporcionarían igualmente las pautas necesarias para que pueda llevar a cabo el trabajo de documentación requerido, de cara a abordar el estudio de los contenidos teóricos de las clases magistrales y a afrontar la realización de las prácticas que deban realizarse en la asignatura. Se propondrá igualmente la utilización de audiovisuales para aquellas cuestiones en las que se considere de relevancia para una mejor comprensión de la cuestión teórica abordada. También se podrán plantear en clase la realización de prácticas de aula y de debates grupales para el análisis de temas y cuestiones de actualidad relacionadas con la materia (a raíz de artículos en prensa, lecturas especializadas, etc.).

f. Evaluación

Véase el apartado 7 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.

g Material docente

g.1 Bibliografía básica

- Bonache, J. y Cabrera, A. (2006): *Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Prentice Hall, Madrid.
- De la Calle, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2018). *Fundamentos de recursos humanos*. Prentice Hall, Madrid.
- Gómez:Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación, Madrid.

g.2 Bibliografía complementaria

- Moldes Farelo, R. (2012): *De la gestión de recursos humanos a la dirección de personas*. Tirant lo Blanc, Valencia.
- Mukiur, R. (2016): "Reclutamiento a través de redes sociales: Reclutamiento 3.0". *Opción*, 32, nº 10, pp. 135-151.

Vázquez, L. y Rodríguez, R. (2018): *La gestión de emociones en la empresa*. Ed. Tirant humanidades, Valencia.
Vázquez, L y Rodriguez, R. (2019): *Los 100 errores en el desarrollo de habilidades de gestión*. Ed. Esic, 2019.

g.3 Otros recursos telemáticos (píldoras de conocimiento, blogs, videos, revistas digitales, cursos masivos (MOOC), ...)

- **Presentación power point de los temas**, con detalle de su contenido y/o narración del equipo docente para dar explicación al mismo.
- **Videos, revistas digitales, blogs, páginas web de empresas, u otros recursos**, que puedan estar relacionados con los contenidos del bloque.
- **Diferentes herramientas y opciones del Campus Virtual (Moodle): foros de dudas, proporcionar material, realización de pruebas, entrega de tareas, etc.**
- **Videoconferencia (Cisco Webex, Blackboard Collaborate) con el alumnado**, ya sea del profesor o incluso también de conferenciante invitado experto en algún tema de la asignatura.

h. Recursos necesarios

Ordenador, Ipad o Móvil (con cámara); Acceso a internet; Acceso a Campus virtual institucional (Moodle); Acceso a Nube institucional (OneDrive); Acceso a Kaltura para grabación de videos; Acceso a Cisco Webex para videoconferencia.

i. Temporalización

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
0,6	Semana 13

5. Métodos docentes y principios metodológicos

En línea con lo señalado en el Plan de Trabajo de los diferentes Bloques Temáticos, los métodos docentes a utilizar serán los siguientes:

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.

Prácticas de aula y/o Estudio de casos que describan una situación concreta y/o expongan un problema, reto o alternativas de acción, con objeto de plantear posible respuesta o solución.

Dinámicas de equipo, para la realización de tareas diversas relacionadas con asignatura, y **Trabajo en equipo**, con objeto de que el alumno trabaje en equipo los contenidos del correspondiente bloque temático y, en particular, los casos prácticos que puedan plantearse, de modo que, tras examinar la información pertinente, cada equipo proponga la solución o soluciones que propondría para las situaciones planteadas.

Audiovisuales, utilizados para proporcionar al alumno o bien soporte para la comprensión de los contenidos teóricos que en cada bloque temático se estén trabajando o bien ejemplos reales para alguna de las cuestiones abordadas en el correspondiente bloque temático.

Conferencias de profesionales de las empresas, con el objeto de acercar al alumnado a la realidad empresarial, a través de la organización de los correspondientes Seminarios.

Propuesta y orientación de actividad de documentación, que enriquecerá el desarrollo de las clases magistrales y, sobre todo, el de las clases prácticas.



Foros de debate, dudas, en campus virtual y/o **chats con el alumnado**, como complemento de las clases magistrales.

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

En el caso de tener que trabajar con un **Escenario bimodal**, que combine la presencialidad segura con la formación a distancia, se utilizarán buena parte de los métodos antes señalados, aunque acomodándolos a este Escenario (por ejemplo, las conferencias de profesionales de empresas se realizarían por videoconferencia).



6. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Clases teóricas	35	Estudio y trabajo autónomo individual	60
Clases prácticas	20	Estudio y trabajo autónomo grupal	30
Otras actividades	5		
Total presencial	60	Total no presencial	90

7. Sistema y características de la evaluación

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
<p>Instrumento A:</p> <p>Una <u>prueba final del cuatrimestre</u>, que permita evaluar si el alumno maneja adecuadamente los contenidos teóricos de la asignatura y si sabe aplicarlos a la práctica.</p> <p>A partir de la información que se facilite, acerca de caso(s) hipotéticos o reales en relación con la dirección de recursos humanos en el ámbito organizativo, deberán responder a preguntas de desarrollo escrito que supongan la aplicación al caso(s) de los contenidos teóricos trabajados en la asignatura.</p>	30%	<p>En la prueba se indicará la valoración concreta para cada una de las cuestiones que se planteen.</p> <p>La prueba <u>se realizará en la fecha que haya fijado el Decanato</u> y haya aprobado la Junta de Facultad como fecha de examen (consúltese al respecto la página web de la Facultad).</p>
<p>Instrumento B:</p> <p><u>Dos pruebas con preguntas cortas de formato tipo test:</u></p> <p>1ª prueba: Sobre los contenidos de los temas 1 a 3, a realizar en torno a finales de octubre 2021.</p> <p>2ª prueba: Sobre los contenidos de los temas 4 a 7, a realizar en la última semana con actividad docente del mes de diciembre 2021.</p> <p><u>Aquellos estudiantes que no hayan realizado estas dos pruebas o una de ellas, en las fechas que se concreten para las mismas, tendrán que realizar una prueba de idéntico formato y correspondiente al conjunto de todos los temas de la</u></p>	30%	<p>Este 30% quedará distribuido por igual entre las dos pruebas de formato test.</p>



<p><u>asignatura el mismo día en que se realice la prueba indicada en el componente A y una vez finalizada la misma.</u></p>		
<p>Instrumento C:</p> <p><u>Tareas de grupo que, para determinados temas y atendiendo a la propuesta del profesor, tendrá que realizar el alumno. Dichas tareas, que conllevarán la búsqueda, análisis, selección e interpretación de información, requerirán la entrega del correspondiente power point a través del Campus Virtual y su posible defensa.</u></p> <p><u>El modo de formación de los grupos quedará determinada por el docente encargado de cada grupo.</u></p> <p>Se valorarán, además del manejo y aplicación de los contenidos teóricos de la asignatura, las siguientes competencias y habilidades:</p> <p>Búsqueda, análisis, selección e interpretación de información, vinculación teórico-práctica, síntesis informativa, comunicación oral y escrita y defensa de argumentos, trabajo en equipo.</p>	<p>40%</p>	<p><u>Se realizarán tres tareas de grupo a lo largo del cuatrimestre, como parte de este instrumento de evaluación, que conformarán ese 40% (el peso de cada tarea será, en este conjunto, más o menos equivalente).</u></p> <p><u>El profesor, avisando previamente, podrá pedir la exposición oral de dichas tareas (una o varias) a los equipos de trabajo. SE INDICARÁ EN CRONOGRAMA O AVISARÁ EL PROFESOR CON ANTELACION.</u></p>

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Convocatoria ordinaria:

La calificación final del estudiante en la asignatura vendrá determinada por la suma ponderada de sus calificaciones en los instrumentos A, B y C de la tabla anterior

Instrumentos B y C de la tabla anterior: se realizarán necesariamente durante el cuatrimestre, en las fechas que se indicarán en el cronograma de la asignatura (disponible en Moodle en el inicio del curso) y/o en las Planificaciones semanales/quincenales.

Instrumento A: se realizará en la fecha de examen fijada por el Decanato y la Junta de Facultad.

Requisitos a cumplir de cara a la superación de la asignatura:

- 1) Tener entregadas las tres tareas señaladas en el instrumento C de la tabla anterior y realizada la defensa oral de al menos una de ellas.
- 2) Tener realizadas las 2 pruebas indicadas en el instrumento B o, en caso de no poder realizar una de ellas o ambas, una prueba con idéntico formato (preguntas cortas de tipo test) y correspondiente al conjunto de temas de la asignatura, que podrá realizarse el mismo día en que se haga la prueba del instrumento A y una vez finalizada la misma.
- 3) Tener realizada la prueba final indicada en el instrumento A de la tabla anterior.
- 4) Obtener, como mínimo, un 1,5 (sobre 3) en cada uno de los instrumentos A y B de evaluación, para que pueda sumarse a la evaluación continua del instrumento C, y un 5 (sobre 10) en el conjunto de la evaluación.



Convocatoria extraordinaria:

La calificación del estudiante en la asignatura vendrá determinada por la suma ponderada de sus calificaciones en los siguientes tres componentes:

- Prueba para valorar los conocimientos teóricos adquiridos, que se realizará mediante **cuestionario de preguntas cortas tipo test** (Peso en la nota final: 30%).
- Prueba para valorar la aplicación a la práctica de los conocimientos teóricos estudiados en la asignatura, que se realizará mediante **Caso/s breve/s con cuestiones de aplicación práctica** (Peso en la nota final: 35%).
- La calificación alcanzada en la evaluación continua o **instrumento C de la tabla anterior** (Peso en la nota final: 35%).

El estudiante deberá **alcanzar 3 puntos, respecto a los 6,5 puntos correspondientes a los dos primeros componentes aquí indicados, para que se incorpore la calificación correspondiente al tercer componente** (instrumento C de evaluación continua recogido en la tabla anterior, pero con el peso que le corresponde en esta convocatoria).

La superación de la asignatura requiere **obtener, como mínimo, un 5 (sobre 10) en la calificación del estudiante en la asignatura.**

De no alcanzarse los mínimos requeridos, la calificación que se reflejará en el Acta correspondiente (ordinaria/extraordinaria) será la alcanzada por el estudiante en evaluación continua (instrumento C indicado en la tabla anterior).

8. Consideraciones finales:

- **Importante:** La posible realización de trabajo en equipo, común en el ámbito de la dirección de recursos humanos, y la realización de presentaciones o defensas de trabajos en el aula a lo largo del cuatrimestre (véase para esto último el instrumento C de la evaluación), en ningún caso implican que su evaluación se sustente en una mera observación sistemática en el aula. Las competencias y habilidades que son, en ese caso, objeto de evaluación están indicadas en el apartado 7 de este Proyecto/Guía docente de la asignatura.
- Únicamente, se contestará a los correos electrónicos que los alumnos envíen al profesor desde su dirección de correo de la Universidad de Valladolid.
- La modalidad de docencia de la asignatura será presencial o bimodal según la situación sanitaria vigente en las fechas previstas para la misma.

