

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	35859
Nombre	Herramientas de Gestión de RRHH
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2019 - 2020

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Facultad de Economía	4	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	35 - Estrategia y Gestión de Recursos Humanos	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
FERNANDEZ GUERRERO, RAFAEL	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La asignatura se imparte en cuarto curso como parte de la Mención de Dirección de Recursos Humanos.

Para cursar esta asignatura en el marco de la Mención de Dirección de Recursos Humanos, se deberá haber cursado la asignatura obligatoria de Dirección Estratégica de Recursos Humanos que se imparte en tercer curso.

Esta asignatura se puede cursar con carácter optativo, en cuyo caso no requerirá de ninguna asignatura cursada anteriormente.

En esta asignatura se conocerán distintas herramientas y su aplicación para la buena gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Dichas herramientas deben ayudar a la implementación de la estrategia corporativa desde la propia estrategia de recursos humanos. Es por lo tanto necesario iniciar el programa con un esbozo del papel estratégico de los recursos humanos y por ello de la necesidad de la dirección estratégica de los mismos.



El resto de contenidos tendrán como objetivo el desarrollo de habilidades directivas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. Para ello se conocerán distintas técnicas relacionadas con el diseño de puestos de trabajo y el cambio tecnológico; valoración de puestos y evaluación del rendimiento; Herramientas de captación y capacitación; Diseño de políticas de compensaciones, en definitiva se trabajarán técnicas que ayuden a la búsqueda de la eficiencia y eficacia organizativa.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

La asignatura se imparte en el cuarto año como parte de la Menció de Gestión de Recursos Humanos.

Para abordar este tema en el marco de la Menció de la Gestión de Recursos Humanos, debe haber cursado la materia obligatoria de Dirección Estratégica de Recursos Humanos que se imparte en el tercer año.

Esta asignatura también se puede cursar opcionalmente, en cuyo caso no requerirá ninguna asignatura previamente estudiada.

En esta asignatura conoceremos diferentes herramientas y su aplicación para una buena gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Estas herramientas deberían ayudar a la implementación de la estrategia corporativa desde la propia estrategia de recursos humanos. Por lo tanto, es necesario comenzar el programa con un resumen del papel estratégico de los recursos humanos y, por lo tanto, de la necesidad de su dirección estratégica.

El resto de contenidos tendrá como objetivo desarrollar habilidades de gestión relacionadas con la dirección de recursos humanos. Para ello, se conocerán diferentes técnicas relacionadas con el diseño de puestos de trabajo y el cambio tecnológico; evaluación del trabajo y evaluación del desempeño; Herramientas de captación y entrenamiento; En resumen, se trabajará en el diseño de políticas de compensación, técnicas que ayuden en la búsqueda de eficiencia y eficiencia organizacional.

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas

- Capacidad de organización y planificación.



- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.
- Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Habilidad en las relaciones personales.
- Compromiso con la ética y la responsabilidad social.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.
- Trabajar iniciativa y espíritu emprendedor.
- Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.
- Poseer un conocimiento interdisciplinar de la empresa y de su entorno social, económico, institucional y jurídico, así como los elementos básicos del proceso de dirección, tales como la organización y administración, la contabilidad, la fiscalidad, las operaciones, los recursos humanos, la comercialización y la financiación e inversión.
- Conocer las características y fundamentos generales de la dirección y organización de empresas, y saber utilizar los instrumentos y herramientas disponibles para analizar y diseñar políticas y estrategias empresariales, tomando en consideración el ámbito internacional de los negocios y sabiendo valorar los efectos de dichas estrategias sobre la actividad y los resultados empresariales y sobre el entorno socioeconómico a corto y largo plazo.
- Conocer las técnicas, métodos e instrumentos básicos ligados al análisis del comportamiento de los individuos.
- Relacionar los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos.
- Capacidad para aplicar de las normas laborales a la solución de problemas concretos.
- Ser capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la empresa y las condiciones del entorno, así como implementarlas de manera efectiva.
- Conocer las funciones, técnicas, modelos y herramientas propias de la gestión de los recursos humanos y saber aplicarlas adecuadamente.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)



Comprender el papel estratégico de las personas en los procesos de formulación e implantación de las estrategias

Plantear estrategias o planes de actuación en materia de recursos humanos y conocer los requisitos para implementarlas de manera efectiva

Trabajar en equipo de forma eficaz con otros compañeros

Presentar y comunicar de modo efectivo resultados de trabajos o análisis realizados, tanto oralmente como por escrito

Diseñar puestos de trabajo atendiendo a las necesidades de la organización y a los diferentes factores de contingencia

Valorar puestos de trabajo aplicando métodos y criterios formales y considerando políticas de equidad externa e interna

Aplicar técnicas de evaluación del rendimiento y diseñar políticas de recompensa

Conocer los diferentes métodos de movilización del factor humano y saber utilizarlos en distintos contextos.

Dominar los métodos y criterios de selección y reclutamiento de personal

Plantear sistemas de desarrollo profesional y gestión de carreras

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Teoría

Introducción general a la dirección de los recursos humanos.

La dirección de recursos humanos y la estrategia de la empresa.

Diseño de la organización y de los puestos de trabajo.

Valoración de puestos de trabajo; Evaluación del rendimiento y Análisis del efecto de las políticas de recursos humanos sobre los resultados de la empresa.

Planificación de recursos humanos: Planificación de plantillas; Identificación de competencias y Evaluación del desempeño.

La capacitación de los recursos humanos: Formación; Análisis de necesidades; Movilidad y Planes de carrera

La motivación en la empresa: El clima laboral; Los incentivos; Modelos de motivación y la percepción de los atributos del puesto; Sistemas retributivos y Relación entre variables y productividad.

Control en la función de recursos humanos: Auditorías y Cuadro de Mando Integral aplicado a la función de recursos humanos.



2. Aplicaciones

Liderazgo como competencia colectiva: modelos de delegación. Uso de test LID

Comunicación como herramienta de implantación de la estrategia: incluye breve revisión de la negociación y trabajo con test de empatía y de asertividad

Mentoring y Coaching

La gestión de equipos: test de Belbin

La gestión del tiempo: aplicaciones desde las estrategias personales y corporativas y trabajo con test específicos

La inteligencia emocional y el desarrollo de metacompetencias

El buen uso de la creatividad como base de la innovación incremental

Gestión del Mobbing: Identificación y medidas correctoras

Cuadro de Mando Integral

Gestón de Competencias: Mercado de Trabajo versus Mercado de Capacidades

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
TOTAL	60,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

El trabajo en el aula, debe ser muy participativo, basado en el uso de herramientas utiles para las buenas prácticas de Recursos Humanos y congruentes con la estrategia de la Organización.

EVALUACIÓN

La evaluación continua del/la alumno/a, basada en la participación e implicación del mismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la evaluación de las actividades prácticas desarrolladas por el/la alumno/a durante el curso, de la elaboración de trabajos/memorias y/o exposiciones orales, con defensa de las posiciones desarrolladas por el/la alumno/a.

20.0 40.0

Exámenes escritos/orales, sobre la materia impartida.



REFERENCIAS

Básicas

- Albizu y Landeta (2001): Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica. Pirámide.
- Bonache y Cabrera (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Dessler (2001): Administración de Personal.
- Fernández-Guerrero (coord.) (1998): Organización y Métodos de Trabajo: Dirección de la Producción y de los Recursos Humanos. CIVITAS.
- Gómez-Mejía y otros (2001): Dirección y Gestión de Recursos Humanos
- Herrera, Justo (coord.) (2004): Conceptos básicos y casos para discusión de dirección y gestión de recursos humanos. Promolibro, Valencia.
- Valle Cabrera (Coord.) (2003): La gestión estratégica de los recursos humanos. Addison-Wesley.

Complementarias

- Belbin R. M. (1995): Roles de equipo en el trabajo. Belbin Associates, D.L. Imp. Universal, Bilbao.
- Bohlander y otros (2003): Administración de Recursos Humanos.
- Brunet, I. y Belzunegui, A. (2004): La gestión de equipos de trabajo en la estrategia de la empresa. Estudios Financieros, trabajo y seguridad social, vol. 9, nº 251, 189-251.
- Fisher, R., Ury W. y Patton, B. (1996): Obtenga el sí. El arte de negociar sin ceder, Ed. Gestión 2000.
- Goleman, D. (1999) La Práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós. Barcelona.
- Hayes, N. (2002): Dirección de equipos de trabajo. Una estrategia para el éxito. Thompson, Madrid.
- Citado en Brunet y Belzunegui (2004).
- Leal y Otros (1999): El factor humano en las relaciones laborales. Pirámide.
- Luecke, R. (2004): ¿Cómo crear equipos efectivos? Ediciones Deusto, colección Harvard Business Essentials, Barcelona.
- Munduate, L. y Medina, F.J. (Cords) (2005): Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación. Madrid: Pirámide. Capítulo 6: Planificación de la negociación.
- Rodrigo, Luis (2006): Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. Editorial Ideaspropias, Vigo
- Sastre y Aguilar (2003): Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico. McGraw-Hill.
- West, M. A. (2003): El trabajo eficaz en equipo. Paidós Plural. Barcelona.
- <http://orientacion-laboral.infojobs.net/gestionar-estres-miedo-fracaso-competencias-clave-ejecutivos>

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno