



Proyecto/Guía docente de la asignatura

Asignatura	Dirección de recursos humanos		
Materia	Organización empresas		
Módulo			
Titulación	Máster en Administración y Dirección de Empresas (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...)	pilar.perez.santana@uva.es 983.423335		
Departamento	Organización de empresas y C.I.M		
Fecha de verificación por el comité de título	12 de julio del 2023		



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. **0,5 ECTS**

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. **0,5 ECTS**

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. **0,5 ECTS**

Bloque 4: “Gestión, desarrollo y fidelización 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. Se insiste en la necesidad de retener y/o motivar 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. **1 ECTS**

a. Contextualización y justificación

Los 5 bloques resumen las principales funciones de la dirección de personas en las organizaciones, todo ello bajo el prisma del enfoque estratégico de los recursos humanos, donde la persona pasa a ser la principal fuente de ventaja competitiva para las empresas, en entornos turbulentos como los actuales. En concreto se necesita: atraer el talento a la organización, compensar su valor aportado, evaluar su rendimiento, desarrollar su potencial y fidelizarle en la empresa a través de diversos mecanismos de motivación. En caso contrario, las consecuencias serán muy negativas para la empresa y para el empleado al que no han sabido gestionar.

b. Objetivos de aprendizaje

- Entender a qué se dedica el responsable de recursos humanos o su departamento de la empresa.
- Destacar la importancia de las personas en las organizaciones actuales.
- Aprender los principales mecanismos para atraer el talento a la misma.
- Analizar mecanismos para compensar su trabajo y, también, evaluar el mismo.
- Entender cómo se puede desarrollar el talento en la organización.
- Destacar diversas herramientas para fidelizar e implicar al empleado en la empresa.



c. Contenidos

B1.: Enfoque estratégico de la empresa; Recursos humanos como fuente de ventaja competitiva sostenible; Dirección de recursos humanos como fuente de ventaja competitiva sostenible; Nuevas tendencias en su gestión y cómo ha evolucionado en el tiempo.

B2. Reclutamiento interno y externo de candidatos; pruebas de selección de personal; nuevas tendencias en selección de personal. Anexo: **Taller de orientación a la empleabilidad.**

B3. Decisiones sobre la retribución de cada tipo de empleado, nuevas tendencias en retribución; cómo evaluar el rendimiento del empleado o equipo de trabajo; principales mecanismos de evaluación y nuevas tendencias.

B4. Formación del empleado en la empresa, nuevas tendencias; movilidad profesional y carrera profesional del empleado dentro de la empresa, nuevas tendencias en esta materia. Diversos mecanismos para implicar, motivar y fidelizar al empleado y retenerle en la misma, tanto con mecanismos económicos como no económicos; nuevas tendencias en este campo.

d. Métodos 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.

Estudio de casos prácticos en equipo que describan la situación concreta de una empresa, que expone un problema, reto o alternativas de acción.

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

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

e. Plan de trabajo

El primer día se entrega a los alumnos con un **cronograma detallado provisional** de las actividades en la asignatura durante las 7 semanas. En él se señalarán los días de obligatoria asistencia por parte del alumnado.

En cada bloque: primero el **profesor expone los principales conceptos a través de clases magistrales**. Se abrirán debates e interactuará con los alumnos en el aula. Se realizará algún ejemplos de aplicación práctica con cada uno de ellos.

En dos ocasiones se contará con la conferencia de un experto en RRHH externo que aportará su visión práctica y profesional a la asignatura.

La segunda parte de la asignatura se trabaja en equipo en el aula: dinámicas de grupo/casos prácticos. Se evalúan en clase, o bien, se entregan. Se obtiene una nota grupal en esta evaluación continua.



f. Evaluación

Se detalla en apartados siguientes.

g Material docente

Manuales de texto.
Transparencias del profesor.
Píldoras de conocimiento del profesor.
Videos oficiales (Youtube).
Prensa, revistas, páginas web digitales.

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. (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.

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

Videos oficiales (Youtube)
Prensa, revistas, páginas web digitales
Píldoras de conocimiento del profesor (si fuera necesario)

h. Recursos necesarios

Ordenador
Cañón de proyección
Campus virtual (Moodle)
Sistemas de videoconferencia: Cisco Webex; Blacboard Collaborate
Nube: Onedrive
Fotocopias
Libros de texto (papel y/o digitales)
Pizarra digital/estándar
Acceso a internet



Temporalización

i.

CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
<i>1 ECTS: B1 Y B2</i>	<i>2 semanas</i>
<i>1 ECTS: B3 Y B4</i>	<i>3 semanas</i>
<i>1 ECTS: B5</i>	<i>2 semanas</i>

5. Métodos docentes y principios metodológicos

Se aplicarán **tanto métodos docentes más tradicionales y presenciales con métodos más innovadores, alguno de ellos, virtuales**. Se busca enriquecer a los alumnos no sólo con unas competencias técnicas de recursos humanos “hard” sino, también, desarrollar en ellos competencias transversales o “soft” como: comunicación oral, creatividad, trabajo en equipo, capacidad analítica y de búsqueda de información, capacidad de debate, etc.

6. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES o PRESENCIALES A DISTANCIA ⁽¹⁾	HORAS	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORAS
Clases magistrales	15	Estudio y trabajo individual	37
Clases prácticas	8	Trabajo en equipo	15
Total presencial	23	Total no presencial	52
TOTAL presencial + no presencial			75

7. Sistema y características de la evaluación

En convocatoria ordinaria:

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Casos prácticos en equipo y exposición (durante el cuatrimestre)	30%	Se realizarán en el aula y se entregarán por tarea de Moodle y/o expondrán oralmente según indique el profesor.
Dinámicas grupales (durante cuatrimestre)	20%	Se realizarán en el aula con observación directa del profesor y puesta en común.
Entrega informes de conferenciantes externos	15%	Se entregará un resumen de cada una (1 página) con una parte de opinión y valoración personal. En la semana posterior a dicha exposición.
Prueba final individual y escrita	35%	Se realizará un examen con cuestiones cortas de aplicación de la teoría y/o aprendizaje de las dinámicas y trabajos grupales.

En convocatoria extraordinaria los pesos relativos de evaluación se modifican:

- 60% el examen escrito, individual.
- 40% las calificaciones obtenidas en la evaluación continua, individual (10%) y grupal (30%)

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

- **Convocatoria ordinaria:**
Es obligatorio realizar el examen final y sacar un **1,75 sobre 3,5 puntos (aprobado)** para sumar las notas de la evaluación continua conseguidas individual y grupalmente.
- **Convocatoria extraordinaria:** No será necesario obtener un mínimo ni en la prueba ni en la evaluación continua.



8. Consideraciones finales:

- Las actividades grupales son obligatorias (5 días), así como la asistencia a las conferencias de expertos externos (3 días), 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, grupales o individuales, se desarrollarán correctamente si se vinculan a la parte conceptual de la asignatura.
- La modalidad para impartir la asignatura será presencial segura, pero podría cambiar a bimodal si la situación sanitaria así lo requiriese, avisando con antelación de dicho cambio.



