

# Guía Docente

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Administración y Dirección de Empresas		
Rama de Conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas		
Facultad/Escuela:	Ciencias Jurídicas y Empresariales		
Asignatura:	Dirección de RRHH		
Tipo:	Obligatoria	Créditos ECTS:	6
Curso:	3	Código:	7132
Periodo docente:	Quinto semestre		
Materia:	Dirección de Personas		
Módulo:	Dirección General y Estratégica de la Empresa		
Tipo de enseñanza:	Presencial		
Idioma:	Castellano		
Total de horas de dedicación del alumno:	150		

Equipo Docente	Correo Electrónico
Teresa de Dios Alija	t.dedios.prof@ufv.es
Antonio Iturmendi McLellan	a.iturmendi@ufv.es
José María Peláez Marqués	jm.pelaez@ufv.es

## DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

**DIRECCIÓN DE RRHH (DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS):** Esta asignatura contribuye a que el Graduado en Administración y Dirección de Empresas ADE UFV se enfoque como líder en el cumplimiento de objetivos relacionados con la Dirección y el Desarrollo de las Personas, a la identificación y mejora de las potencialidades, propias y de otros, y a la realización de actividades que permitan que la comunidad empresarial en la que desempeñe su labor, sea eficiente en el presente y sostenible en el futuro. El interés y esfuerzo de cada

persona por hacer mejor la tarea o misión que tiene encomendada en la empresa, es garantía de progreso. Esta motivación logra poner en juego las mejores competencias (conjuntos de conocimientos, aptitudes y actitudes ligadas al buen desempeño) de cada uno de los integrantes de la organización y facilita la satisfacción de las necesidades y expectativas personales y profesionales, propiciando la integración y el compromiso con la organización.

Nuestro propósito es lograr que cada estudiante sepa, pueda y quiera dirigir y orientar a otras personas en el desempeño de sus funciones y responsabilidades en una organización, empresa o institución, que descubran y analicen los modos en que pueden gestionarse los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales para alcanzar los objetivos propuestos en la profesión que desempeñen y en consecuencia que contribuyan a la mejora del entramado económico y social.

La asignatura se estructura en dos partes. La primera de ellas se dedica al conocimiento y práctica de áreas de gestión de procesos de trabajo que inciden en la rentabilidad y eficiencia de la organización:

- Planificación y organización del trabajo
- Descripción y evaluación de puestos de trabajo.
- Evaluación del desempeño.
- Sistemas de compensación y reconocimiento.

En la segunda se plantea la adquisición y desarrollo de competencias relacionadas con la dirección y el desarrollo del talento de las personas en el entorno empresarial:

- Selección e integración
- Formación y desarrollo
- Cultura, clima laboral y responsabilidad social corporativa.

El proceso de aprendizaje facilitará al futuro graduado generar confianza en su entorno, comprender como el trabajo puede facilitar el camino a la plenitud personal, orientar la toma de decisiones hacia conductas responsables y manejar de manera eficiente las herramientas de gestión laboral relacionadas con el comportamiento en el trabajo.

## OBJETIVO

La cuestión que trata de resolver esta asignatura es lograr que el estudiante conozca y comprenda los modos en que se puede dirigir a las personas en el desempeño de sus funciones y responsabilidades en una organización, para lograr su desarrollo personal y profesional; así como conseguir que descubran y analicen los modos en que pueden gestionarse los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales para, orientándose al bien común, alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa y añadir valor a la sociedad.

La persona no es un recurso que se administra, sin embargo el trabajo que aporta si lo es. Es necesario por tanto, gestionar la calidad de trabajo que cada una realiza.

La empresa es uno de los ámbitos en los que la persona alcanza su plenitud de acuerdo con su dignidad. Por tanto, es responsabilidad de los directores facilitar el desarrollo del talento de sus colaboradores. Gestionando la calidad del trabajo y el desarrollo de las personas que lo desempeñan se consigue generar valor para la sociedad.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

El alumno deberá manejar conocimientos adquiridos en algunas asignaturas de cursos anteriores:

- 1.Filosofía aplicada (1º) y Antropología fundamental (2º). Entender el sentido del hombre y sus principales motivaciones en el entorno empresarial.
- 2.Historia económica y empresarial (1º). Analizar la evolución histórica del modelo de empresa y gestión del trabajo.
- 3.Organización y administración de empresas (1º y 2º). Conocer la función y contribución del área de Recursos Humanos al logro de objetivos de la organización.
- 4.Microeconomía para empresarios (1º)
- 5.Comunicación: Habilidades y competencias de liderazgo (1º)
- 6.Historia de occidente (2º). Comprender el sentido del trabajo en la Historia.
- 7.Educación para la responsabilidad social (2º). Experimentar cómo contribuye el compromiso social al bien común y generación de valor en la sociedad.
- 8.Derecho empresarial (2º): Manejar nociones de derecho laboral.
- 9.Sistema fiscal (2º). Comprender como repercute la retribución en los sistemas impositivos.
- 10.Contabilidad de costes (2º). Diferenciar entre inversión y gasto de personal.

Los conocimientos adquiridos se relacionarán con otras materias que se cursan en el Grado:

- 1.Control de gestión (3º)

- 2.Ética empresarial (3º curso)
- 3.Estrategia y estructura de la empresa (4º curso)
- 4.Deontología profesional (4º curso)
- 5.Prácticas en empresa (4º curso)
- 6.Trabajo fin de Grado (4º curso)
- 7.Actividades formativas complementarias (optativa)
8. Literatura. Grandes libros (optativa)

## CONTENIDOS

Tema 1. Cómo responder a las exigencias presentes y futuras de la organización empresarial en el entorno. Evolución del concepto de la función de Recursos Humanos y desarrollo de personas. Papel de la persona en la empresa. Exigencias del entorno, organizativas e individuales.

Tema 2. La Dirección por Misiones y el Desarrollo de Personas. Áreas funcionales de departamento de Dirección y desarrollo de personas.

Tema 3. Análisis y descripción de puestos de trabajo. Gestión de procesos. Análisis de interdependencias. Etapas del análisis y descripción de puestos. Especificación del puesto.

Tema 4. Valoración de puestos de trabajo. Concepto y finalidades. Métodos para la valoración de puestos.

Tema 5. Sistemas de compensación, retribución y reconocimiento. Concepto y componentes. Factores determinantes. Sistemas retributivos. Reconocimiento de la labor de las personas.

Tema 6. Evaluación del desempeño y el rendimiento. Identificación de dimensiones. Planes y sistemas de retribución por rendimiento. Adecuación desempeño, rendimiento y compensación.

Tema 7. Selección de personal. Fuentes de búsqueda y reclutamiento. Proceso de selección de personas por competencias. Acogida e integración.

Tema 8. Desarrollo de las personas. Evaluación del potencial. Diseño de la carrera profesional. Planes de carrera. Formación frente al desarrollo. Detección de necesidades. Planificación de la formación.

Tema 9. Clima laboral y desarrollo de relaciones internas. Responsabilidades sociales de la empresa. Satisfacción laboral. Comunicación interna.

Tema 10. Exigencias para la Dirección de Personas en el ámbito internacional. Etapas de la internacionalización. Desarrollo de políticas de Dirección y Desarrollo de Personas en un contexto global.

## ACTIVIDADES FORMATIVAS

Entre las técnicas empleadas en esta asignatura para el logro de nuestros propósitos de enseñanza se emplean las siguientes actividades formativas:

- Lección expositiva y preguntas exploratorias
- Flipped learning
- Ejercicios de análisis y presentación; preparación de temas, estudio de casos...
- Casos prácticos, grupos de discusión, tormenta de ideas para la solución de problemas y toma de decisiones,
- Procesos de acompañamiento: Mentorizado por pares,
- Role play: Negociación de conflictos, entrevistas de trabajo
- Encuentros con expertos: Debate, mesa redonda, panel.
- Proyectos de investigación y/o innovación: Elaboración de cuestionarios, estudio de clima...
- Ejercicios de reflexión personal: Análisis crítico de documentos, análisis de la actualidad en prensa, lecturas especializadas.

Tutorías. El horario de tutorías se especificará el primer día de clase, además el alumno podrá solicitarlas a través del correo electrónico.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
60 horas	90 horas
Clase expositiva 20h Trabajo en equipo 18h Ejercicios individuales y trabajo autónomo 8h Tutoría 8h Evaluación 6h	Trabajo autónomo y estudio 25h Ejercicios y resolución de casos 10h Investigación y preparación de temas 25h Lecturas y análisis crítico de textos 20h Seguimiento de información compartida en UFV virtual 10h

## COMPETENCIAS

### Competencias básicas

Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

### Competencias generales

Capacidad de liderazgo.

Desarrollar la comunicación oral y escrita en lengua nativa y extranjera.

Compromiso ético en el trabajo.

Capacidad para trabajar en equipo.

### Competencias específicas

Cultivar actitudes de liderazgo y responsabilidad social en el desempeño personal y profesional.

Desarrollar hábitos de comunicación oral y escrita.

Capacidad de liderar equipos dirigiendo sus actividades al logro de los objetivos y motivando, al mismo tiempo, a

través de la equidad y la justicia, a las personas que lo forman.

Poseer la sensibilidad necesaria para actuar en la vida profesional y personal de acuerdo con los principios básicos de la ética y la responsabilidad social, sabiendo resolver y liderar los conflictos de intereses que se presenten.

Cultivar una actitud de inquietud intelectual y de búsqueda de la verdad en todos los ámbitos de la vida.

Conocer los medios y las herramientas para optimizar el encuadramiento de las personas en las organizaciones de forma que se produzca una relación de mutuo enriquecimiento.

Ser capaz de generar y gestionar las sinergias entre la motivación de los empleados, el servicio a la sociedad y la obtención de beneficios.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Argumenta sobre el verdadero cometido y relevancia de la Dirección de Personas en la definición de la estrategia empresarial y la generación de valor.

Utiliza las herramientas y técnicas de gestión de procesos relacionados con cada una de las áreas de la Dirección y Desarrollo de personas: análisis y descripción de puestos de trabajo, selección de personal, evaluación del desempeño y rendimiento, valoración de puestos, planificación de sistemas de compensación y reconocimiento, desarrollo de personas y equipos, gestión del talento, clima laboral, comunicación interna y dirección de personas en el ámbito internacional

Influye y conecta con distintas audiencias.

Ejercita la escucha activa, establece la receptividad y reciprocidad del diálogo con sus interlocutores.

Facilita el trabajo en equipo. Identifica el interés del grupo. Genera valor.

Muestra en su comportamiento indicios propios del liderazgo de servicio: generosidad, integridad, ejemplaridad, humildad...

Identifica los distintos tipos de motivación de las personas.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La evaluación será formativa y formadora, se orientará a comprobar los resultados de aprendizaje que el alumno logra en el proceso de enseñanza. Para ello se aplicará la modalidad de evaluación continua que se hará efectiva a través del seguimiento y feedback del trabajo de cada estudiante en el desempeño de distinto tipo de ejercicios.

1. Tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria se tendrá en cuenta la evaluación continua.
2. Pesos en la calificación obtenida a través de la evaluación continua: Exámenes(50%) + actividades de trabajo en equipo (20%) + participación y trabajo individual (30%).
3. Los estudiantes con dispensa académica y alumnos UFV en estancia de intercambio serán evaluados mediante: exámenes (70%) + Trabajos individuales (30%).
4. Los alumnos repetidores podrán elegir entre el sistema de evaluación continua o la aplicable a alumnos con dispensa académica, previo aviso al profesor al comenzar el semestre. En su caso no es necesario solicitar la dispensa de asistencia.

\* En todo caso, la nota de los exámenes debe ser superior a 5 puntos sobre 10 para aprobar la asignatura.

Todas las pruebas susceptibles de evaluación estarán supeditadas a lo establecidos en la Normativa de Evaluación de los Grados en Administración y Dirección de Empresas y Marketing.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Básica

ALLES, M. (2006) Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Buenos Aires: Granica

GÓMEZ- MEJÍA, L. R; BALKIN, D.B.; CARDY, R. (2008) Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Madrid: Prentice Hall.

DOLAN, S.; SCHULER, R.; VALLE, R. Y JACKSON, S. (2007) La Gestión de los Recursos Humanos, Madrid: Mcgraw-Hill.

### Complementaria

ÁLVAREZ DE MON, S., CARDONA, P., CHINCHILLA, N., PIN J.R. (2001) Paradigmas de liderazgo. Claves de la dirección de personas, Madrid: Mc Graw Hill

BUCKINGHAM M. y COFFMAN C. (2004) Primero, rompa todas las reglas. Colombia: Editorial Gestión 2000

GUILLÉN, M., FERRERO, I., HOFFMAN, M (2015) The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace. Journal of Business Ethics. University of Navarra - Business

ARONOFF C. E y WARD, J. L. (2011), Preparing Successors for Leadership: Another Kind of Hero, UK: Palgrave MacMillan

DOLAN, S.; SOTO, E. Y MARTÍN, I. (2004), Los 10 Mandamientos para la Dirección de Personas. Barcelona: Ed. Gestión 2000.

GARCÍA-TENORIO RONDA, J y OTROS (2003), Fundamentos de Dirección de Recursos Humanos, Madrid: Paraninfo.

SASTRE, M. A. Y AGUILAR, E. M. (2003), Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico, Madrid: Mcgraw Hill

DEDIOS-ALIJA, T. (2014) Responsabilidad de la persona y sostenibilidad de las organizaciones. Madrid: UFV.