

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Grado:	Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Doble Grado:	
Asignatura:	DIRECCIÓN DE RRHH II
Módulo:	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Departamento:	Dirección de Empresas
Año académico:	2012-13
Semestre:	Segundo Semestre
Créditos totales:	6
Curso:	3º
Carácter:	Obligatoria
Lengua de impartición:	Español

Modelo de docencia:	C1	
a. Enseñanzas Básicas (EB):		50%
b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):		50%
c. Actividades Dirigidas (AD):		



GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

2. EQUIPO DOCENTE

2.1. Responsable de la asignatura M^a DEL MAR BORNAY BARRACHINA

2.2. Profesores

Nombre:	
Centro:	
Departamento:	
Área:	
Categoría:	
Horario de tutorías:	
Número de despacho:	
E-mail:	
Teléfono:	



GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

Nombre:	
Centro:	
Departamento:	
Área:	
Categoría:	
Horario de tutorías:	
Número de despacho:	
E-mail:	
Teléfono:	
Nombre:	
Centro:	
Departamento:	
Área:	
Categoría:	
Horario de tutorías:	
Número de despacho:	
E-mail:	
Teléfono:	



GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

Nombre:	
Centro:	
Departamento:	
Área:	
Categoría:	
Horario de tutorías:	
Número de despacho:	
E-mail:	
Teléfono:	

Nombre:	
Centro:	
Departamento:	
Área:	
Categoría:	
Horario de tutorías:	
Número de despacho:	
E-mail:	
Teléfono:	

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

3.1. Descripción de los objetivos

- Tomar conciencia de la importancia que el capital humano tiene en la empresa de hoy.
- Saber vincular la gestión de los recursos humanos con la dirección general de las organizaciones.
- Conocer los retos que los cambios en el entorno, la organización y en los propios individuos plantean a la gestión de los recursos humanos en la empresa actual.
- Conocer los objetivos y las funciones de los procesos básicos de la gestión de recursos humanos.
- Aplicar las herramientas básicas relacionadas con los procesos de RRHH estudiados.
- Conocer los retos y objetivos que la globalización y el contexto internacional donde operan las empresas imponen a los Recursos Humanos.

3.2. Aportaciones al plan formativo

En el plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la presente asignatura se incluye en el módulo ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS y junto con Dirección de Recursos I, pretenden aportar al alumno los conocimientos y habilidades que cualquier directivo (no sólo el experto en RRHH) debe poseer para gestionar personas.

3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos

Se recomienda el seguimiento y realización de todas las actividades propuestas en la asignatura, no sólo por abarcar el 100% de los puntos en juego, sino también por la mejor comprensión y asimilación de la misma. De igual modo, se recomienda tener aprobada la asignatura COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO de segundo curso.

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

4. COMPETENCIAS

4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

1. Competencias instrumentales

- Posesión y comprensión de conocimientos específicos.
- Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes).
- Capacidad de expresión oral y escrita (trasmitir contenidos al público)
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

2. Competencias personales.

- Trabajo en equipos
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

3. Competencias sistémicas.

- Creatividad
- Motivación por la calidad
- Habilidades de aprendizaje autónomo

4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

- Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de Recursos Humanos.
- Capacidad para prestar apoyo en materia de formación y evaluación de personal.
- Capacidad para diseñar y gestionar programas de remuneración para el personal de las organizaciones.
- Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones.
- Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de Recursos Humanos.

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

4.3. Competencias particulares de la asignatura

1. Disciplinares (saber):

- Aportación de la gestión de RRHH a la ventaja competitiva de la empresa.
- Problemas y conflictos habituales del departamento de RRHH como órgano staff.
- Funciones y objetivos de la gestión de RRHH en las organizaciones.
- Técnicas de gestión de los procesos de RRHH.
- Capacidad para la interpretación y desarrollo de recursos humanos en contextos internacionales.
- Reconocimiento de retos y tendencias en la gestión internacional de Recursos Humanos

2. Profesionales (saber hacer):

- Capacidad para dirigir grupos de personas
- Reconocer las dificultades de éxito en destinos internacionales
- Valorar las necesidades de formación transcultural de un destino en el extranjero.
- Aplicar técnicas de compensación internacional.
- Calcular los costes de repatriación. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

3. Actitudinales (saber ser):

- Sensibilidad cultural
- Sensibilidad a los problemas de las personas en las organizaciones.
- Actitudes positivas para el entendimiento y la negociación.
- Motivación por el trabajo en equipo.

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

TEMA 1: LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE CARRERA EN LOS INDIVIDUOS.

1. Formación y desarrollo
2. Determinación de las necesidades de formación
3. Implantación de los programas de formación y desarrollo
4. La carrera profesional: Concepto y relaciones
5. La gestión y planificación de la carrera desde la perspectiva de la organización
6. La gestión y planificación de la carrera desde la perspectiva del individuo.
7. Implantación de programas de la planificación de la carrera profesional
8. Problemas en la carrera profesional

TEMA 2: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO: MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y APLICACIONES.

1. Evaluación del rendimiento
2. Decisiones relativas al proceso de evaluación del rendimiento: Qué, quién, cómo, cuándo y en qué contexto
3. Métodos y enfoques de evaluación del rendimiento
4. Sesgos y obstáculos en la evaluación del rendimiento
5. Conflictos inherentes en la evaluación del rendimiento
6. Diseño de la evaluación para obtener mejores resultados
7. La entrevista de la evaluación del rendimiento
8. Análisis de los problemas de rendimiento
9. Estrategias de mejora del rendimiento

TEMA3: EL SISTEMA DE COMPENSACIONES: LA EQUIDAD INTERNA Y EXTERNA.

1. Las compensaciones en las organizaciones
2. Principios básicos para el diseño de un sistema de retribución
3. Relaciones e influencias sobre la retribución
4. Principales factores determinantes de consistencia interna
5. Métodos y técnicas de evaluación del puesto de trabajo
6. Fijación de la estructura salarial

TEMA 4: EL SISTEMA DE COMPENSACIONES: LA RETRIBUCIÓN VARIABLE E INDIRECTA.

1. La retribución variable o retribución basada en el rendimiento
2. Planes de incentivos
3. Planes de retribución por méritos
4. Cuestiones administrativas en la retribución basada en el rendimiento
5. Retribuciones indirectas
6. Servicios a los empleados y retribuciones en especie

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

7. Cuestiones administrativas en las retribuciones indirectas

TEMA 5: EL CONTEXTO DE LA GESTION INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Introducción
2. Diferencias entre gestión de RRHH doméstica e internacional
3. Variables moderadoras de la diferencia entre la Gestión de los Recursos Humanos domésticos e internacionales
4. Contexto de la Gestión Internacional de Recursos Humanos

TEMA 6: GESTIÓN INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS. EXPATRIADOS

1. Introducción
2. Enfoques en la gestión internacional de los RRHH
3. La figura de los expatriados.
4. Funciones de la gestión de RR.HH en multinacionales: reclutamiento, evaluación, formación y retribución.
5. Ejemplos en la Gestión Internacional de RRHH.

6. METODOLOGÍA Y RECURSOS

METODOLOGÍA:

La catalogación de la asignatura como C1 refleja la proporción de Enseñanzas Básicas (50%) y Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (50%):

a. Enseñanzas Básicas: se imparte sobre un grupo completo (60 estudiantes), e incorpora la enseñanza teórica, los fundamentos metodológicos y los conceptos esenciales de la disciplina.

b. Enseñanzas de Prácticas y de Desarrollo: se imparten sobre grupos reducidos (20 estudiantes). Su contenido versa sobre el desarrollo de actividades prácticas que faciliten la asimilación y aplicación de los contenidos teóricos de las enseñanzas básicas. Concretamente se realizarán los siguientes tipos de actividades:

- solución de problemas
- método del caso
- comentario de artículos y lecturas
- búsqueda y análisis de información

En el transcurso de las clases las EPDs se desarrollarán de la siguiente manera:

- Para cada tema los alumnos dispondrán en la webCT del material necesario para las actividades correspondientes.
- Algunas de las actividades de las EPDs se desarrollarán en clase (para lo cual es necesario que el alumno acuda con el material necesario) y otras las realizará el

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

alumno con anterioridad, debiendo entregarlas y/o presentarlas en clase (se indicará en cada caso).

- También se distinguirá entre actividades individuales y de grupo, lo que se indicará en cada caso.

RECURSOS:

Para la impartición de las EB, la universidad cuenta con aulas habilitadas para más de 60 puestos, y equipadas con material informático y audiovisual para la apoyar las explicaciones del profesor.

Para el desarrollo de las EPD, la universidad cuenta con aulas y seminarios habilitados para 20-30 puestos, y equipados con material informático y audiovisual para apoyar las presentaciones de los alumnos.

Igualmente, para la realización del trabajo fuera del aula por parte de los alumnos, se dispone de zonas de estudio y trabajo en grupo distribuidas por el Campus.

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

7. EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta las pautas marcadas por la memoria VERIFICA del título, la evaluación se realizará de la siguiente forma:

- **Evaluación de las enseñanzas básicas** (50%).

El contenido de las enseñanzas básicas será evaluado mediante un examen. El alumno deberá obtener un mínimo de 3 puntos (sobre 10) para poder hacer media con las EPDs y poder aprobar la asignatura.

El alumno podrá subir nota en función de su participación en clase durante las enseñanzas básicas.

- **Evaluación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo** (50%)

Pruebas de carácter escrito u oral, más evaluación continua de las actividades desarrolladas por los estudiantes (lecturas, prácticas, exposiciones, etc.).

Movilidad:

Los alumnos beneficiarios de alguno de los distintos programas oficiales de movilidad estudiantil (Sócrates-Erasmus, SICUE-Séneca, Atlanticus...) que cursen la asignatura fuera de sus contratos de estudios de movilidad, podrán recuperar, de cara a la calificación final, el porcentaje relativo al bloque de evaluación continua previsto mediante la realización de alguna prueba adicional al examen final de la asignatura. Los alumnos que se encuentren en esta situación deberán comunicárselo por escrito al profesorado de la asignatura antes del 30 de noviembre en el caso de asignaturas del primer semestre, o antes del 30 abril en el caso de asignaturas del segundo semestre. El incumplimiento de este plazo deberá venir avalado por el correspondiente Coordinador Académico de su contrato de movilidad.

8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

8.1 GENERAL:

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, E y Schuler, R., ***La Gestión de los Recursos Humanos***. McGraw-Hill, 3ª Edición, 2007.
- DOWLING, P.J. y WELCH, D.E. (2004). "International Human Resource Management: Managing people in a multinational context". Thomson, 4th edition. ISBN: 1-84480-013-X

GUÍA DOCENTE

Curso 2012-2013

8.2 ESPECÍFICA:

- Baron, J. N. & Kreps, D. M. **Strategic Human Resources**. John Wiley & Sons, Inc. 1999.
- Brewster, C., Mayrhofer, W., & Morley, M. (2004). "Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence". Elsevier, Oxford.
- Brewster, C. & Harris, H. (1999). "International HRM: Contemporary issues in Europe". Routledge, London and New York.
- DeNisi, A. y Griffin, R. **Human Resource Management**. Houghton Mifflin Company. 2001
- Gómez-Mejía, Balkin, Cardy: **Dirección y Gestión de Recursos humanos**. Prentice Hall. 2006.
- Jackson, S. y Schuler, R. **Managing Human Resources through Strategic partnerships**. Thomson. 2003
- Lazear, E. **Personnel Economics for Managers**. John Wiley & Sons, Inc. 1998.
- Mikovich, G.T., **Dirección y administración de recursos humanos**. Addison-Wesley Iberoamericana, 1994.
- Milkovich, George T. & Newman, Jerry M. **Compensation**. Boston: Irwin McGraw-Hill, 2005.
- Nkomo, Fottler & McFee, 2000. **Applications in Human Resource Management** (4th Edition).
- Nkomo, Stella M., Fottler, Myron D. y McAfee, R. Bruce. Applications in human resource management: cases, exercises & skill builder. Cincinnati (Ohio): South-Western College Pub., cop. 2000.
- Valle, R., **La gestión estratégica de los recursos humanos**. Addison-Wesley Iberoamericana, 1995.