

## GUÍA DOCENTE

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

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

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

## GUÍA DOCENTE

### 2. EQUIPO DOCENTE

#### 2.1. Responsable de la asignatura

**M<sup>a</sup> DEL MAR BORNAY BARRACHINA**

[mdborbar@upo.es](mailto:mdborbar@upo.es)

<b>Nombre:</b>	Susana Pasamar Reyes
<b>Centro:</b>	Facultad de Ciencias Empresariales
<b>Departamento:</b>	Organización de Empresas y Marketing
<b>Área:</b>	Organización de Empresas
<b>Categoría:</b>	
<b>Horario de tutorías:</b>	
<b>Número de despacho:</b>	
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:spasrey@upo.es">spasrey@upo.es</a>
<b>Teléfono:</b>	
<b>Nombre:</b>	<b>M<sup>a</sup> Dolores de la Rosa Navarro</b>
<b>Centro:</b>	Facultad de Ciencias Empresariales
<b>Departamento:</b>	Organización de Empresas y Marketing
<b>Área:</b>	Organización de Empresas
<b>Categoría:</b>	



## GUÍA DOCENTE

<b>Horario de tutorías:</b>	
<b>Número de despacho:</b>	
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:mdrosnav@upo.es">mdrosnav@upo.es</a>
<b>Teléfono:</b>	

<b>Nombre:</b>	Alvaro López Cabrales
<b>Centro:</b>	Facultad de Ciencias Empresariales
<b>Departamento:</b>	Organización de Empresas y Marketing
<b>Área:</b>	Organización de Empresas
<b>Categoría:</b>	
<b>Horario de tutorías:</b>	
<b>Número de despacho:</b>	
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:alopcab@upo.es">alopcab@upo.es</a>
<b>Teléfono:</b>	

<b>Nombre:</b>	
<b>Centro:</b>	
<b>Departamento:</b>	
<b>Área:</b>	
<b>Categoría:</b>	
<b>Horario de tutorías:</b>	
<b>Número de despacho:</b>	



## GUÍA DOCENTE

<b>E-mail:</b>	
<b>Teléfono:</b>	

**Es importante que cualquier comunicación a los profesores se haga a través de su correo electrónico corporativo UPO, señalado en las tablas anteriores.**

## GUÍA DOCENTE

### 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

### 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

### 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.

**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

7. Cuestiones administrativas en las retribuciones indirectas

### TEMA 5: EL CONTEXTO DE LA GESTIÓN 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.

### TEMA 7: GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

## 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.

## GUÍA DOCENTE

- 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 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.

## 7. EVALUACIÓN

En un modelo C1, las Enseñanzas Básicas (EBs) representan el 50% de la evaluación final de la asignatura y se evaluarán mediante un examen teórico de preguntas cortas y tipo test.

El alumno deberá obtener un mínimo de 5 puntos (sobre 10) en el examen escrito de EBs para poder hacer media con las EPDs y poder aprobar la asignatura.

Las Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo (EPDs) representan el 50% restante de la nota de la asignatura. Según la Normativa de la Facultad de Empresariales, dichas EPDs se someterán a evaluación continua, que incluirán tanto exámenes como la realización de actividades tanto en grupo como individualmente.

La evaluación continua de las EPDs se conserva también para la 2ª convocatoria del alumno.

Existirán EPDs cuyo objeto sea preparatorio y vinculado a otras EPDs evaluables. Las EPDs evaluables se comunicarán al alumno con anterioridad. Cada una de ellas se evaluará de forma autónoma.

## GUÍA DOCENTE

La asistencia a todas las EPDs es requisito indispensable para su evaluación. La no asistencia a una EPD preparatoria supondrá la calificación de "0" en la evaluación de dicha EPD.

El alumno deberá obtener un mínimo de 5 puntos (sobre 10) en la evaluación conjunta de EPDS para poder hacer media con la nota de EB y poder aprobar la asignatura.

Según artículo 8 de la Normativa de Evaluación de Grado (BUPO 7, 2014), los alumnos que no hayan realizado, superado o que expresamente renuncien a la evaluación continua de EPDs del curso, pueden recuperarla con un ejercicio práctico que se valorará de 0 a 10 puntos, en el examen final de la segunda convocatoria (Junio-julio). Para renunciar a la nota de EPDs, deben enviar un correo electrónico al profesor responsable de la asignatura con una antelación mínima de 10 días hábiles antes del examen.

Nota:

Art. 18, apartados. 2 y 3 de la **NORMATIVA DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE GRADO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE**, aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2014 (disponible en <https://upo.gob.es/opencms/AlfrescoFileTransferServlet?action=download&ref=29c3de26-80d5-43c0-a3b8-682187fe36f8>):

*2. En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquel obtenido a través de internet, sin indicación expresa de su procedencia será considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, y si procede, de sanción académica.*

*3. Corresponderá a la Dirección del Departamento responsable de la asignatura, a propuesta de la Comisión de Docencia y Ordenación Académica, solicitar la apertura del correspondiente expediente sancionador, una vez oídos el profesorado responsable de la misma, los estudiantes afectados y cualquier otra instancia académica."*

## 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, 4<sup>th</sup> edition. ISBN: 1-84480-013-X

## GUÍA DOCENTE

### 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** (4<sup>th</sup> 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.