

DATOS DESCRIPTIVOS DE LA ASIGNATURA

- Nombre Asignatura: Temas actuales de Recursos Humanos
- Curso Académico: 2.014-15
- Curso: 4
- Trimestre: 1
- Créditos: 5
- Horas dedicación estudiante: 125
- Lengua docencia: Castellano
- Profesora: M^a Luisa Gambús

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura presenta de forma práctica las últimas tendencias de recursos humanos en la empresa. Dichas tendencias se enmarcan en la política de recursos humanos desde un punto de vista estratégico, en la globalidad de la Política general de cualquier compañía:

- APT

Se trabajarán la definición de los Análisis de puestos de trabajo (en adelante APT), como fuente principal que alimentará un organigrama sólido y coherente. Se verá en que consiste el APT, sus diferentes técnicas y las conexiones con el resto de herramientas de la función de RRHH. Se aprenderá de forma práctica a realizar APT's.

- RECLUTAMIENTO Y SELECCION

Posteriormente se trabajará el proceso de captación y selección de personal de una forma estructurada y completa. Se trabajará el análisis de todas las fases de selección de personal, revisando los procedimientos de selección más contrastados y asequibles en la generalidad de las empresas, trabajando las técnicas más aplicables a una gran variedad de puestos de trabajo, independientemente de su situación en la escala jerárquica. Se repasarán las fuentes tradicionales de reclutamiento y se hará especial hincapié, en el reclutamiento 2.0, revisando las páginas telemáticas de selección más habituales, las profesionales y teniendo en cuenta las vías sociales. La entrevista de selección se trabajará como la herramienta reina de los procesos de selección de personal. Se aprenderá su manejo, las diferentes tipos de entrevistas, con el fin de conseguir la máxima información de los candidatos de una forma efectiva, y adecuada al perfil del puesto de trabajo, que permita la captación del mejor candidato.

- FORMACIÓN

Se trabajará la Formación como vía de actualización y competitividad de los RRHH. Se aprenderá a realizar un Plan de Formación, viendo sus áreas y tipología. Además se trabajará la evaluación y el impacto de la formación en la empresa, como elemento integrante y reforzador de la política general de la compañía, de su estilo de liderazgo, y del reforzamiento del contenido de negocio.

- DESARROLLO Y PROMOCION

Se parte de la base de que el personal de la empresa es un recurso a optimizar en una concepción de desarrollo. Se analizarán las claves y ventajas de la identificación de potenciales y los planes de promocionabilidad. Se ligará la planificación estratégica de la plantilla (cuantitativa y cualitativa) a la selección interna como alternativa al reclutamiento externo. Se trabajarán las diferentes técnicas de promoción, sopesando ventajas e inconvenientes. Por último se reflexionará sobre la necesidad de que la empresa tenga una voluntad de promoción sólida y elaborada para evitar promociones mal hechas que llevan a trabajadores con problemas de adaptación a su nuevo puesto, por promociones técnicamente deficientes

- EVALUACION DEL RENDIMIENTO

Se explicará en que consiste la evaluación del rendimiento, partiendo de la definición del APT, y de la evaluación del ocupante. Se trabajará las ventajas de la evaluación, las diferentes técnicas de realización (desde las más tradicionales a las más contemporáneas), y el manual de Evaluación del rendimiento de la empresa. Se aprenderá a realizar una plantilla de evaluación del rendimiento según las diferentes formas gráficas de exposición de competencias. Finalmente se trabajará la entrevista de evaluación del rendimiento, analizando el proceso de comunicación interpersonal, y las distorsiones perceptivas, y trampas más habituales en la evaluación. Se aprenderá a realizar un diagnóstico de promoción, y detectar necesidades de formación en base al rendimiento del colaborador.

- POLITICA RETRIBUTIVA

Se definirá la política retributiva, sus elementos y conceptos básicos. Se reflexionará sobre la equidad salarial interna y externa, como elemento a trabajar para evitar la descapitalización humana de la empresa. Se trabajarán los conceptos retributivos básicos, se aprenderá a analizar las escalas salariales, y finalmente se verán los diferentes tipos de retribución, desde los más tradicionales, hasta los sistemas variables más actuales.

2. COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Competencias generales:

- Resolución de problemas (G1)
- Comunicación oral y escrita (G2)
- Capacidad de análisis y síntesis de la información (G3)

- Compromiso ético (G4)
 - Trabajo en equipo (G5)
 - Motivación por la calidad (G6)
 - Capacidad para el trabajo autónomo (G7)
- Competencias específicas:
- Dirección y gestión de personas (E5)
 - Organización de empresas (E6)
 - Aplicar técnicas de dirección de personas (E15)
 - Elaborar estrategias organizativas y de personas (E16)

3. PROGRAMA

1. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

- 1.1. Sistema operativo. Análisis y definición de Puestos de trabajo (APT)
- 1.2. Objetivos y ventajas de los APT
- 1.3. Metodología y técnicas de realización de los APT's
- 1.4. APT: Descripción, especificación y perfil profesional
- 1.5. Definición de puestos y conexión con Selección, Formación, Evaluación del Rendimiento, promoción y Movilidad funcional
- 1.6. APT: Valoración de Puestos y Retribución

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- 2.1. Política de reclutamiento y selección: La función aditiva en la empresa. Objetivos básicos
- 2.2. Problemática de la planificación y del reclutamiento.
- 2.3. Reclutamiento/Selección externa: Fuentes de reclutamiento externo
- 2.4. Descripción General del Proceso de selección
- 2.5. Técnicas de selección tradicionales y selección 2.0
- 2.6. La entrevista de selección
- 2.7. La incorporación y acogida al recién ingresado.
- 2.8: Seguimiento del incorporado: Control de calidad

Tema 3. FORMACION

- 3.1. La formación parte integrante de la política de desarrollo de RRHH.
- 3.2. La elaboración de un plan de formación.
- 3.3. Áreas de Formación.
- 3.4. Tipología de la Formación
- 3.5. Evaluación e impacto de la formación en la empresa
- 3.6. ¿Está la solución al problema en la formación?

Tema 4. DESARROLLO Y PROMOCION

- 4.1. Planificación de plantillas: Necesidades cuantitativas y cualitativas
- 4.2. El desarrollo de los Recursos Humanos en la empresa: "El personal como recurso".
- 4.2. Conceptos básicos versus la promoción: Presupuestos de la promoción.
- 4.3. Identificaciones de potenciales y planes de promocionabilidad
- 4.4. Una mirada crítica a la promoción interna. Medidas de prevención ante la promoción.

Tema 5. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

- 5.1. Evaluación del desempeño: objetivos básicos
- 5.2. El manual de evaluación
- 5.3. Dimensiones del rendimiento a evaluar

5.4. Implantación del sistema

5.5. Métodos de evaluación de personal: Herramientas de medida. Sistemas tradicionales y sistemas 360°

5.6. Errores más habituales en las evaluaciones de rendimiento

5.7. La Entrevista de evaluación

Tema 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

6.1. Definición de elementos de la retributiva.

6.2. Alineamiento estratégico de la política retributiva.

6.3. Individualización, Variabilidad, Flexibilidad.

6.4. Diseño de la política retributiva: pasos, problemáticas y consideraciones.

6.5. Análisis escalas retributivas: Conceptos básicos

6.6. Construcción de políticas retributivas alternativas (ejercicios), sistemas de retribución variable

4. EVALUACIÓN

La asignatura está basada en la evaluación continua del estudiante con un peso muy importante de la adquisición de conocimientos y habilidades. Con este fin la participación en las clases así como los análisis individuales de los ejercicios y casos representan un 30% de la nota total, mientras que el examen representa un 70%.

• Las competencias evaluadas mediante la evaluación continua son :

- G1 Resolución de problemas
- G2 Comunicación Oral y Escrita
- G3 Capacidad de análisis y síntesis de la información
- G4 Compromiso ético
- G5 Trabajo en equipo
- G6 Motivación por la Calidad
- G7 Capacidad para el trabajo autónomo

• Las competencias evaluadas mediante el examen son:

- E5 Dirección y gestión de personas
- E6 Organización de empresas
- E15 Aplicar técnicas de dirección de personas
- E16 Elaborar estrategias y de personas

Para aprobar la asignatura, ambas notas del examen y la participación en clase, deben ser como mínimo de aprobado.

En el caso de suspender la asignatura, la recuperación se realizará en el 2º trimestre en uno de los 2 sábados habilitados en el calendario académico a través de:

- La recuperación del examen se realizará mediante un nuevo examen.
- Respecto a lo seminarios se guardará la nota en caso de estar aprobado, y se realizará un trabajo analítico de investigación en caso de haber suspendido dicha parte.

Podrán recurrir al proceso de recuperación, todos los estudiantes, que habiendo participado al menos en el 50% de las actividades de la evaluación continuada y habiéndose presentado al examen final de la asignatura, hayan obtenido la calificación final de suspenso en la evaluación trimestral

5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS

• **Generalistas:**

- BEER; SPECTOR; LAWRENCE; MILLS; WALTON. Gestión de los Recursos Humanos; Perspectiva de un director general. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1.987
- GÓMEZ-MEJÍA, BALKIN CARDY. Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. 1.997
- PEÑA BAZTAN, M. Dirección de Personal. Organización y técnicas. Hispano Europea, 1.993
- VVAA. Factbook Recursos humanos (5ª Edición). Aranzadi

• **Selección**

- CATALA AMOROS, V. Manual de Selección de Personal, 1.997
- DIAZ LLAIRÓ, AMPARO. El Talento está en la red. Ec. Lid
- ROJAS, PEDRO. Reclutamiento y selección 2.0. Ed. UOC

- **VPT/Retribución**

- BELCHER, D.S. Sistemas de retribución y administración de salarios. Editorial Deusto.
- FERNANDEZ RIOS; M. SÁNCHEZ, J.C. Valoración de Puestos de Trabajo. Díaz de Santos.
- LAWLER, E.E. La retribución. Su impacto empresarial. Editorial Hispano Europea
- MAZO, IGNACIO-GINEBRA, GABRIEL. Pagar bien y no solo con dinero. Editorial Ariel
- PEREDA MARIN, S; BERROCAL, F; Valoración de Puestos de Trabajo. Eudema., 1.993
- PETER T. CHINGOS. Paying for performance. A Guide to Compensation Management (Segunda edición). Mercer Human Resource Consulting

- **Formación**

- ESPINOSA, CARLOS Y VARIOS AUTORES. E-learning: mejores prácticas en España. Ed. Pearson
- MAZO, IGNACIO Y VARIOS. El mayor activo y como gestionar la valiosa aportación de los mayores de 55 años en la empresa. Ed. Almunzara.
- VENTOSA, JUAN PABLO Y VARIOS. Evaluaciones de acciones formativas. Ed. Gestión 2000

WEBS DE INTERES:

- capitalhumano.wke.es
- www.rrhmagazine.com
- www.areas.com
- www.empleofuturo.com
- www.rrhdigital.com
- www.estuportal.com/rrhh
- www.Losrecursoshumanos.com

Recursos didácticos: Los materiales adicionales estarán disponibles en un dossier de Reprografía

6. METODOLOGÍA

La metodología de la asignatura se basa en los siguientes principios:

- Autonomía del estudiante
- Papel del profesor
- Trabajo sistémico y continuo

Específicamente se espera de los estudiantes que:

1. Lean y reflexionen sobre las lecturas antes de las clases
2. Formulen sus dudas y preguntas que comunicarán al profesor antes y/o durante las clases
3. Asistan a todas las clases
4. Respondan a las preguntas del profesor durante las clases y seminarios
5. Entreguen todos los análisis de los casos y ejercicios asignados antes de las clases en las que se van a discutir

Por su parte el profesor:

1. Presentará los puntos principales de cada tema en clase y resolverá las dudas y preguntas
2. Evaluará el grado de entendimiento y conocimiento del material, preguntando en cada clase y de forma aleatoria a varios estudiantes sobre las lecturas
3. Ilustrarán la aplicación del material teórico a través del análisis de ejercicios y casos

7. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Semana 1: Sesión 1-Tema 1

Semana 2: Sesión 1-Tema 1

Semana 3: Sesión 1- Tema 2

Sesión 2-Tema 3

Semana 4: Sesión 1- Tema 3

Sesión 2-Tema 4

Semana 5: Sesión 1-Tema 4

Semana 6: Sesión 1-Tema 5

Semana 7: Sesión 1-Tema 5

Semana 8: Sesión 1-Tema 6

Semana 9: Sesión 1-Tema 6
Semana 10: Sesión 1-Tema 7