



GUÍA DOCENTE 2019-2020
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSO HUMANOS II

1. Denominación de la asignatura:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSO HUMANOS II

Titulación

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Código

6118

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

4.a Profesor que imparte la docencia (Si fuese impartida por mas de uno/a incluir todos/as) :

POR DETERMINAR

4.b Coordinador de la asignatura

SONIA MARCOS NAVEIRA

5. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

3º CURSO, 6º SEMESTRE

6. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Obligatoria



7. Número de créditos ECTS de la asignatura:

6

8. Competencias que debe adquirir el alumno/a al cursar la asignatura

CG2 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos a la elaboración y defensa de argumentos, a la toma de decisiones y a la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y de seguridad social, al diseño de estrategias y políticas sociolaborales y a la dirección y gestión de recursos humanos.

CG3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes sobre las relaciones laborales y los recursos humanos, para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB3 - 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.

CE1 - Resolución de problemas.

CE2 - Capacidad de análisis y síntesis.

CE3 - Análisis, búsqueda y gestión de información.

CE4 - Comunicación oral y escrita.

CE5 - Conocimiento de una lengua extranjera.

CE6 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CE10 - Razonamiento crítico.

CE12 - Compromiso ético.

CE13 - Aprendizaje autónomo.

9. Programa de la asignatura

9.1- Objetivos docentes

Resolver problemas y casos prácticos en la gestión de recursos humanos en el contexto empresarial y de instituciones.

Tener capacidad de evaluación de los procesos que implica la aplicación de técnicas de gestión de personas.

Utilizar el lenguaje específico de la dirección y gestión de recursos humanos en la transmisión oral y escrita.

Participar en la elaboración y diseño de políticas y estrategias de recursos humanos en el seno de grupos de trabajo. Desarrollo de habilidades para la coordinación y gestión de grupos de personas y equipos de trabajo.

Interpretar críticamente las políticas, sistemas y planes en el ámbito de los recursos humanos (valoración de puestos, gestión por competencias, evaluación del clima laboral y otras prácticas de recursos humanos).

Conocer las posibilidades y limitaciones de los modelos teóricos propios de la dirección y gestión de personas.

Tomar posición y entrar en contacto con la problemática y decisiones que conforman



el contexto social, económico y medioambiental que influyen en las prácticas de recursos humanos.

9.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II **DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II**

1.Introducción.

1.1.Materias comunes.

1.2.Funciones del directivo de recursos humanos. Oportunidades y retos.

2.Conceptos básicos : actitudes, satisfacción laboral y productividad

2.1.Personalidad: atributos fundamentales y su relación con los puestos de trabajo.

2.2.Teorías de la percepción.- Implicaciones de estos conceptos para el directivo.

2.3.El proceso de aprendizaje

3.¿Cómo incentivar y motivar a los individuos?. Principales teorías.

3.1.Introducción a la motivación.

3.2.Concepto y teorías clásicas: de la jerarquía de necesidades, teoría X e Y de la motivación-higiene.

3.3.Teorías actuales: de las necesidades, del establecimiento de metas, del reforzamiento, de la equidad y de las expectativas

4.Planes de incentivos individuales. Aplicaciones.

4.1.Motivación y Dirección por Objetivos. Concepto.

4.2.Modificación conductual.

4.3.Programas de incentivos y formas de compromiso de los empleados.

4.4.Tipos retributivos individuales. Retribución variable y retribución por competencias.

5.Toma individual de decisiones.

5.1.El proceso racional en la toma de decisiones. Modelo para la participación y motivación del empleado.

5.2.Las decisiones empresariales: intuición e identificación de problemas.

5.3.Generación y selección de alternativas.

5.4.Las diferencias individuales.

5.5.Pautas restrictivas en la toma de decisiones.

6.Dirección de recursos humanos para grupos. Conceptos básicos.

6.1.Concepto y clasificación de los grupos.

6.2.Estructura organizativa de un equipo de trabajo: roles o papeles, normas, tamaño y composición de los grupos.

6.3.Toma de decisiones en grupo.

6.4.Pensamiento grupal y técnicas de decisión en equipo



- 7. Aplicaciones grupales y planes de incentivos grupales.
 - 7.1. Diferencias entre grupo y equipo de trabajo.
 - 7.2. Clases de equipos de trabajo: equipos para la solución de problemas, equipos autodirigidos y equipos multifuncionales.
 - 7.3. Generación de equipos de alto desempeño: Compromiso, retribución, metas y estructura.
 - 7.4. Sistemas de incentivos a nivel grupal.
 - 7.5. Transformación de la persona individual en miembro grupal.

- 8. El proceso comunicativo.
 - 8.1. Concepto y funciones de la comunicación.
 - 8.2. El proceso comunicativo.
 - 8.3. Medios de comunicación.
 - 8.4. Redes formales e informales de comunicación.
 - 8.5. Barreras comunicativas.
 - 8.6. La comunicación multicultural.
 - 8.7. Implicaciones prácticas para la comunicación.

- 9. Liderazgo.
 - 9.1. Concepto.
 - 9.2. Evolución en las teorías del liderazgo: teorías de rasgos, conductuales y la rejilla gerencial.
 - 9.3. Teorías de contingencia: el modelo de Fiedler y las teorías de la meta y la participación.
 - 9.4. Liderazgo y carisma.

- 10. Poder y política
 - 10.1. Definición y fuentes del poder.
 - 10.2. Poder y dependencia. El poder en los grupos: las coaliciones.
 - 10.3. Concepto de conducta política.
 - 10.4. Imagen y ética del comportamiento político. Implicaciones para el directivo.

- 11. Conflicto y negociación
 - 11.1. Evolución conceptual sobre el conflicto.
 - 11.2. Distinción entre conflicto funcional y disfuncional.
 - 11.3. Etapas de desarrollo de un conflicto.
 - 11.4. La negociación: concepto y estrategias.

- 12. La evaluación del desempeño.
 - 12.1. Objetivos y criterios de evaluación para la posterior retribución del mismo.
 - 12.2. Los evaluadores y métodos de evaluación.
 - 12.3. Retroalimentación.



- 13. Sistemas de recompensas y retribución.
 - 13.1. Determinantes y clases de sistemas de recompensa.
 - 13.2. Programas y formas de retribución .
 - 13.3. Tipos de recompensas.
- 14. La retribución del directivo.
 - 14.1. La diversidad en los factores para explicar la retribución directiva.
 - 14.2. Modelos de retribución directiva. Variables e hipótesis.
 - 14.3. El contrato directivo.
- 15. La estructura organizativa, implicaciones en la retribución e incentivos.
 - 15.1. Diseños organizacionales comunes. Adaptación de las recompensas a los puestos de trabajo.
 - 15.2. Elementos .
 - 15.3. La elección de la estructura.
- 16. La Cultura Organizacional. Un método para la interacción.
 - 16.1. Definición y funciones.
 - 16.2. Generación y mantenimiento.
 - 16.3. Transmisión cultural al personal de la empresa.

9.3- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Stephen P. Robbins,, Fundamentos de Comportamiento Organizacional, Prentice Hall,

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Fred Luthans, Robert Kreitner, Modificación de la conducta organizacional, Pirámide,
Juan Antonio Pérez López,, Liderazgo y Ética en la dirección de Empresas.,, Deusto,

10. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante:

Metodología	Competencia relacionada	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
LECTURA DE MANUALES TEÓRICOS	CE2, CE3, CE4, CE5, CE13	5	10	15
LECTURA DE ARTÍCULOS	CE2, CE3, CE4, CE5, CE10	5	10	15
SUPUESTOS Y CASOS PRÁCTICOS	CG2, CG3, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE13	10	30	40



BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	CB3, CE10, CE12	0	10	10
REDACCIÓN O REALIZACIÓN DE INFORMES	CG2, CG3, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5	0	5	5
PRESENTACIÓN DE INFORMES	CE4	5	20	25
ACCIÓN TUTORIAL	CE5	5	5	10
EVALUACIÓN	CG3, CB3, CE1, CE2, CE10	5	5	10
ACTIVIDADES PRESENCIALES	CE1, CE2, CE10	10	10	20
Total		45	105	150

11. Sistemas de evaluación:

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
TRABAJO FINAL Y EXPOSICION DEL MISMO.	40 %	40 %
PRUEBA EVALUACIÓN I	20 %	20 %
EXAMEN TEÓRICO FINAL	40 %	40 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

En el sistema de Evaluación Excepcional se exigirá la realización y/o entrega de trabajos como en el sistema ordinario, para garantizar la adquisición de determinadas competencias, y la presentación a las pruebas de contenido que se establecerá de la siguiente manera:

En el sistema de evaluación excepcional, el alumno, en primera convocatoria, se presentará a la prueba de Evaluación I con un peso del 20% de la convocatoria y un trabajo final con un peso de otro 40% de la convocatoria. El examen teórico final tendrá el peso del 40% restante de la convocatoria.

La evaluación de casos prácticos se acordará en forma y fecha con el profesor. La segunda convocatoria de evaluación excepcional coincidirá con el resto de los alumnos.

En el caso de los alumnos que participen en el Programa Universitario Cantera, la calificación se determinará en función del desempeño de las tareas que les sean asignadas en el marco del programa.



12. Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial:

PLATAFORMA MOODLE
TUTORÍAS PRESENCIALES
TUTORÍAS VIRTUALES

13. Calendarios y horarios:

De acuerdo a lo publicado en la página web de la UBU.

14. Idioma en que se imparte:

ESPAÑOL