

DATOS BÁSICOS DE LA GUÍA DOCENTE:

Módulo:	DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS		
Identificador:	32588		
Titulación:	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS (MBA). PLAN 2015 (E)		
Tipo:	OBLIGATORIA		
Créditos:	6	Horas totales:	150
Actividades Presenciales:	60	Trabajo Autónomo:	90
Profesor:		Correo electrónico:	

PRESENTACIÓN:

El contenido principal del módulo se centra en los siguientes aspectos:

Herramientas de diseño de una estructura organizativa. Estructuras organizativas genéricas. Formas avanzadas de organización. Planificación de necesidades de recursos humanos de la empresa. Reclutamiento y selección. Competencias profesionales.

Programas de acogida e incorporación. Planes de formación. Evaluación del desempeño. Análisis, descripción y valoración de puestos. Desarrollo de carreras y de personas. Sistemas de retribución y compensación. Gestión del talento.

Contratación. Retribución. Seguridad social. Relaciones laborales colectivas. Relaciones laborales individuales

COMPETENCIAS PROFESIONALES A DESARROLLAR EN LA MATERIA:

Competencias Generales de la titulación	G01	Capacidad de liderazgo para poder influir sobre un colectivo con el fin de que este alcance unos determinados objetivos de forma conjunta y eficiente.
	G02	Capacidad innovadora para proponer y encontrar formas nuevas y eficaces de realizar cualquier tarea y/ o función dentro de su entorno profesional.
	G03	Capacidad de trabajar en equipos multidisciplinares para conseguir metas comunes, anteponiendo los intereses colectivos a los personales.
	G04	Capacidad de trabajar siempre con responsabilidad y compromiso, creando un alto sentido del deber y el cumplimiento de las obligaciones.
	G05	Capacidad de visualizar las tendencias del medio con una actitud positiva y optimista y orientar su conducta a la consecución de metas.
	G07	Capacidad de tomar decisiones lógicas de una manera imparcial y desde un punto de vista racional.
	Competencias Específicas de la titulación	E08
E13		Conocer las funciones de la gestión y dirección de recursos humanos y la implicación de la línea jerárquica en cada una de ellas.
E14		Comprender la importancia de definir las competencias personales y organizacionales en relación con la estrategia de la empresa.
Resultados de Aprendizaje	R01	Diferenciar los distintos tipos de Organizaciones Estratégicas de RRHH
	R02	Diseñar la planificación de los RRHH y establecer políticas de motivación y seguimiento de resultados en las empresas.
	R03	Aplicar la Gestión por Competencias, valorando los aspectos positivos y negativos.
	R04	Diseñar la implantación de un Sistema de Gestión de Compensación. Aplicar una relación entre desempeño y retribución.
	R05	Aplicar el ámbito inicial (contratación), medio (modificación/ suspensión) y final (extinción) de la Relación Laboral, desarrollando la creatividad, equidad y justicia social en la gestión de conflictos.

REQUISITOS PREVIOS:

PROGRAMACIÓN DE LA MATERIA:

Contenidos de la materia:

1 - PLANIFICACION DE RECURSOS HUMANOS
1.1 - Cambios en el mercado laboral
1.2 - Evolución de la función de Recursos Humanos
1.3 - Contenido de la función de Recursos Humanos
1.3.1 - Organización Empresarial. Estructura y formas avanzadas
1.3.2 - Atracción, Reclutamiento y Selección
1.3.3 - Gestión y Administración de Personal
1.3.4 - Compensación y beneficios
1.3.5 - Desarrollo de Personas
1.3.6 - Cultura corporativa
1.4 - Función Centralizada Vs Función Descentralizada
1.5 - Planificación del Talento interno
1.6 - Estrategia y cultura
2 - DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
2.1 - La motivación y el compromiso
2.2 - Competencias y gestión por competencias
2.3 - Descripción de puestos
2.4 - Evaluación de Desempeño Vs Desarrollo Vs Compensación
2.5 - Planes de carrera
2.6 - Coaching. Desarrollo de personas. Planes de acción
2.7 - Reclutamiento y Selección, programas de acogida
2.8 - Plan de formación
2.9 - Modelos de compensación. Matrices de revisión salarial
2.10 - Voluntariado Corporativo
3 - LAS RELACIONES LABORALES: EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL
3.1 - -Identificar la Sub-función de RRLL. Perfil Duro Vs Perfil Blando
3.2 - -La Relación Laboral: Tiempo X Dinero (Jornada X Retribución)
3.3 - -Ámbito Individual y Colectivo de las RRLL -La vida de las RRLL: contratación/modificación/suspensión/extinción
3.4 - Negociación colectiva
3.4.1 - -La Negociación Colectiva como instrumento de competitividad -
3.4.2 - Ámbitos de la NNCC -
3.4.3 - Tipos de Convenios o Pactos Colectivos
3.4.4 - -La Ordenación del Tiempo de Trabajo. Flexibilidad
3.4.5 - -La retribución en la NNCC: Variables y Productividad
3.5 - -Las nuevas reivindicaciones del Siglo XXI: conciliación de la vida personal y profesional; bandas salariales; salario diferido
4 - GESTION DEL TALENTO
4.1 - Concepto de Talento
4.2 - La atracción y retención del talento
4.3 - Las categorías del talento
4.4 - El desarrollo del talento dentro de las organizaciones

La planificación de la asignatura podrá verse modificada por motivos imprevistos (rendimiento del grupo, disponibilidad de recursos, modificaciones en el calendario académico, etc.) y por tanto no deberá considerarse como definitiva y cerrada.

METODOLOGÍAS Y ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE:

Metodologías de enseñanza-aprendizaje a desarrollar:

Método del caso.

Ejercicios individuales y en equipo.

Dinámicas de grupo.

Roll play.

Exposición teórica

Estudio y lecturas individuales

Trabajo fin de asignatura (no en todas) y trabajo fin de módulo (escrito y defensa).

Experiencia vivencial de voluntariado

Volumen de trabajo del alumno:

Modalidad organizativa	Métodos de enseñanza	Horas estimadas
Actividades Presenciales	Clase magistral	20
	Casos prácticos	15
	Resolución de prácticas, problemas, ejercicios etc.	10
	Debates	2
	Exposiciones de trabajos de los alumnos	2
	Proyección de películas, documentales etc.	2
	Talleres	4
	Actividades de evaluación	5
Trabajo Autónomo	Estudio individual	20
	Preparación de trabajos individuales	20
	Preparación de trabajos en equipo	25
	Realización de proyectos	10
	Tareas de investigación y búsqueda de información	5
	Lecturas obligatorias	5
	Asistencia a actividades externas (visitas, conferencias, etc.)	5
Horas totales:		150

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Obtención de la nota final:

caso práctico y defensa oral:	60	%
supuesto práctico y resolución de problemas:	40	%
TOTAL	100	%

*Las observaciones específicas sobre el sistema de evaluación serán comunicadas por escrito a los alumnos al inicio de la materia.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN:

Bibliografía básica:

Bibliografía recomendada:

-El futuro de la Dirección RRHH. Dave Ulrich. Gestión 2000. Aedipe
-Externalización de la función RRHH. Mary F. Look. Gestión 2000. Aedipe
-Modelos y experiencias innovadoras en la gestión RRHH. Gestión 2000. Aedipe
-Estrategia integral e integrada de gestión de Personas. Pearson. Aedipe
-La Dirección y el Desarrollo de Personas. Un reto en el siglo XXI. Pearson. Aedipe
-Dirección y Gestión de RRHH. Luis Puchol. Díaz de Santos
-Comunicación Eficaz. Harvard Business Review. Deusto
-Ontología del lenguaje: Rafael Echeverría.
-Confianza: Jose M ^a Gasalla
-El líder con vocación de servicio. James.A. Autry
STEPHEN C. LUNDIN, Fish!. EMPRESA ACTIVA
BENNIS, WARREN y GOLEMAN, DANIEL, Transparencia: cómo los líderes forjan una cultura de la sinceridad,

ALIENTA 2008.
Daniel H. PINK, La sorprendente verdad sobre qué nos motiva, GESTIÓN 2000 (Grupo Planeta)
JOSÉ MARÍA BERMUDEZ DE CASTRO, La evolución del talento, DEBATE.
ROVIRA ÁLEX, TRIAS DE BES FERNANDO, La buena suerte, EMPRESA ACTIVA.
CARUSO, DAVID R.; SALOVEY, PETER, El directivo emocionalmente inteligente: la inteligencia emocional en la empresa, ALGABA EDICIONES.
COVEY, STEPHEN, Los siete hábitos de la gente altamente efectiva, Paidós Ibérica.
GOLEMAN, DANIEL, inteligencia emocional, KAIROS 1996.
MARÍAS, JULIÁN, Tratado de lo mejor. La moral y las formas de la vida, Alianza editorial, Madrid 1995.7.
MARINA, JOSÉ ANTONIO, El laberinto sentimental, ANAGRAMA, Barcelona 1996.
ROJAS, Enrique, La educación de la voluntad, Temas de Hoy 199
•Teoría Organizacional de Gareth R Jones
•Al frente del Cambio de John P Kotter
•Comportamiento Organizacional de S Robbins
•People Skills de Robert Bolton
•Managing Cultural Differences de Piero Morosini
•Managing with a Global Mindset de Jean Pierre Jeannet
•El éxito en seis cafés de Pino Bethencourt
•Thinkertoys de Michael Michalko
*Competencias y estándares profesionales para la Dirección de Personal/ RRHH. Encuesta Aedipe. Fundipe
*Competencias de la Dirección de Personas. Un análisis desde la Alta Dirección. Javier Quintanilla y otros. Pearson. Fundipe. Mercer, Hay
*Retribuir el futuro. JA Arráinz. Hay
*FactBook Recursos Humanos. Thomson/ Aranzadi
.Estatuto de los Trabajadores
.Leyes Sociales Complementarias. Legislación Social Básica
.Planes de Igualdad (Instituto de la Mujer. Inspección de Trabajo)
.Reglamento de Planes de Pensiones (p.e. Plan de Pensiones de Tudor. Exide España)
.Convenios Colectivos (p.e. 1º Convenio Colectivo de Tudor. Exide España)
.Flexibilidad en el Trabajo. Estrategia y prácticas en Europa. Aedipe
.El éxito de la negociación en las reestructuraciones de personas. Pearsosn. Aedipe
.Relaciones Laborales. Aspectos pendientes. Pearsosn. Aedipe
.Retribuir el Futuro. JI Arráinz. Hay
Los Diez Retos de Silvia, Varios Autores, Top Ten HR Spain
El Talento está en la Red, Amparo Díaz Llairó
Confianza y Compromiso, José María Gasalla
Construye tu sueño, Luis Huete.
Atrévete a motivarte, Juan Carlos Cubeiro y Jorge H. Carretero, ed: Alienta
Voluntariado Corporativo para el Desarrollo, CODESPA

Páginas web recomendadas:

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas	www.aedipe.es
	www.tendencias21.net
	www.seniorm.com/rrhh
	www.thetimes100.co.uk
	http://hbr.harvardbusiness.org/
	www.brainstore.com
	www.creativitycentral.com
Mº de Trabajo y asuntos sociales	www.mtas.org
Observatorio de Recursos Humanos	http://www.observatoriorh.com/documentosnews/bol_2015.11-1/index.html?utm_source=ORH
Compromiso RSE	http://www.compromisorse.com/newsletter/newsletter.php
RRHH Magazine.com	http://www.rrhhmagazine.com/envios/envio_360learning_2015.html
Observatorio del Voluntariado Corporativo	http://www.observatoriodevoluntariadocorporativo.es/

* Guía Docente sujeta a modificaciones