



## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Dirección de Recursos Humanos
Código	E000002464
Título	<a href="#">Grado en Psicología por la Universidad Pontificia Comillas</a>
Impartido en	Grado en Psicología [Cuarto Curso] Grado en Psicología [Tercer Curso] Grado en Psicología [Cuarto Curso] Grado en Psicología [Tercer Curso]
Nivel	Reglada Grado Europeo
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	6,0 ECTS
Carácter	Optativa (Grado)
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Responsable	Alejandro Navarro Yáñez
Horario	Consultar
Horario de tutorías	Solicitar cita previa por email al profesorado que imparte la asignatura en cada grupo
Descriptor	La importancia de las personas y la gestión de sus relaciones en la organización: propuesta de valor de los procesos de gestión de los Recursos Humanos. La función de empleo: políticas de atracción y selección del talento. Políticas de fidelización y de alto rendimiento en recursos humanos: formación, desarrollo y gestión del desempeño. Políticas de retención del talento: la compensación total.

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Alejandro Luis Navarro Yáñez
Departamento / Área	Departamento de Gestión Empresarial
Correo electrónico	alnavarro@icade.comillas.edu

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura
<b>Aportación al perfil profesional de la titulación</b>
<p>El enfoque directivo actual tiene un planteamiento integrador que pone en relación múltiples y diferentes problemas del ámbito de la Organización de Empresas: la gestión de personas, la formulación de la estrategia, el tipo de estructura organizativa y las nuevas formas de desarrollar el trabajo. La asignatura Dirección de Recursos Humanos es una materia fundamental del plan de estudios, que dota al titulado en Psicología de los conocimientos y competencias necesarios para lograr que el principal activo que poseen las empresas "el capital humano", sea potenciado a favor de la creación de valor para la organización.</p> <p>Así pues, esta asignatura no se aborda únicamente desde la perspectiva del técnico de recursos humanos que debe manejar las técnicas perfectamente en el día a día, sino desde la perspectiva del gestor que debe conocerlas para establecer líneas estratégicas fundamentales</p>



que deban seguirse. En este sentido es fundamental que el alumno entienda el sentido y justificación de cada práctica así como las ventajas e inconvenientes de las técnicas utilizadas para llevarlas a cabo. Este es el verdadero espíritu de la asignatura en el marco del Grado en Psicología.

Y en clave de formación universitaria ignaciana, esta asignatura pretende: formar líderes que gestionen los recursos humanos/personas de una organización, de manera competente, consciente, crítica y compasiva contribuyendo así, a empoderar la gestión del capital humano de las organizaciones desde un enfoque transformacional y de servicio, logrando una sociedad empresarial más humana y justa.

## Prerrequisitos

Se imparte en el tercer y cuarto curso del Grado apoyándose en los conocimientos básicos adquiridos previamente.

## Competencias - Objetivos

### Competencias

#### GENERALES

<b>CG01</b>	Capacidad de análisis y síntesis	
	<b>RA1</b>	Describe, relaciona e interpreta situaciones y planteamientos sencillos
	<b>RA2</b>	Selecciona los elementos más significativos y sus relaciones en textos complejos
	<b>RA3</b>	Identifica las carencias de información y establece relaciones con elementos externos a la situación planteada
<b>CG02</b>	Capacidad de organización y planificación	
	<b>RA1</b>	Planifica su trabajo personal de una manera viable y sistemática
	<b>RA2</b>	Se integra y participa en el desarrollo organizado de un trabajo en grupo
<b>CG04</b>	Capacidad de toma de decisiones	
	<b>RA1</b>	Reconoce las alternativas y las dificultades de decisión en casos reales
	<b>RA2</b>	Realiza actividades y elabora trabajos en los que contempla distintas aproximaciones, las evalúa y propone decisiones argumentadas
<b>CG05</b>	Capacidad de resolución de problemas	
	<b>RA1</b>	Identifica y define adecuadamente el problema y sus posibles causas
	<b>RA2</b>	Plantea posibles soluciones pertinentes y diseña un plan de acción para su aplicación
<b>CG08</b>	Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros	
	<b>RA1</b>	Participa de forma activa en el trabajo de grupo compartiendo información, conocimientos y experiencias



	<b>RA2</b>	Se orienta a la consecución de acuerdos y objetivos comunes
	<b>RA3</b>	Contribuye al establecimiento y aplicación de procesos y procedimientos de trabajo en equipo
	<b>RA5</b>	Desarrolla su capacidad de liderazgo y no rechaza su ejercicio
<b>CG09</b>	Habilidades en las relaciones interpersonales	
	<b>RA2</b>	Muestra capacidad de empatía y diálogo constructivo
	<b>RA3</b>	Valora el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación
<b>CG11</b>	Compromiso ético	
	<b>RA1</b>	Reflexiona sobre su pensamiento y su actuación desde los valores propios del humanismo y la justicia
	<b>RA4</b>	Conoce y asume de forma reflexionada los principios éticos y deontológicos profesionales
<b>CG12</b>	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	
	<b>RA1</b>	Comprende la diversidad cultural y social como un fenómeno humano y como una fuente de riqueza
	<b>RA2</b>	Muestra interés por el conocimiento de otras culturas
	<b>RA3</b>	Propicia contextos relacionales inclusivos ante la diversidad
	<b>RA4</b>	Respeto la diversidad cultural
<b>CG16</b>	Preocupación por la calidad y la excelencia del propio trabajo	
	<b>RA1</b>	Sabe orientarse tanto a la tarea como a los resultados
	<b>RA2</b>	Tiene método en su actuación y la revisa sistemáticamente
	<b>RA3</b>	Profundiza en los trabajos que realiza
	<b>RA4</b>	Muestra apertura a la innovación y al trabajo colaborador
<b>ESPECÍFICAS</b>		
<b>CE23</b>	Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la profesión	
	<b>RA1</b>	Identifica los elementos y problemas éticos presentes en el quehacer profesional
	<b>RA2</b>	Analiza los dilemas éticos en base a normas deontológicas y principios éticos
	<b>RA4</b>	Resuelve casos prácticos y éticamente complejos



## Contenidos – Bloques Temáticos

TEMA 1: CREAR EL ENTORNO: LA IMPORTANCIA DE LAS PERSONAS Y LA GESTIÓN DE SUS RELACIONES EN LA ORGANIZACIÓN.

- A. La función HR hoy y su posición en la compañía
- B. Propuesta de valor de RR HH C. HR como socio estratégico: cómo hacer de las personas una ventaja competitiva
- D. Papel del directivo en la función de Recursos Humanos
- E. Procesos de Recursos Humanos y la relación que existe entre ellos.
- F. La comunicación interna: un proceso relevante para la organización.

El objetivo de éste tema es que el participante entienda el papel que hoy juega Recursos Humanos en la gestión de las personas y su papel como directivos, así como mostrar el cuadro completo de los procesos de Recursos Humanos.

TEMA 2: LA FUNCIÓN DE EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- A. Políticas de atracción y selección del talento
  - a. Estudio del perfil del candidato. Análisis de puestos y análisis competencial.
  - b. Fuentes de reclutamiento y criterios de selección
  - c. Selección de personal. Herramientas utilizadas.
  - d. Adscripción de personal.
- B. Nuevas técnicas de selección de personal: Head-hunter. Reclutamiento 2.0, e-recruitment
- C. Mi estrategia de búsqueda de empleo
  - a. Conocimiento de uno mismo
  - b. Plan estratégico en la búsqueda de empleo

En este tema se pretende dar a conocer al participante el proceso de captación de talento en la organización y las herramientas para retenerlo. También se facilita al alumno herramientas para la gestión de su propio proceso de reclutamiento.

TEMA 3: POLÍTICAS DE ALTO RENDIMIENTO EN HR: FORMACIÓN, DESARROLLO Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

- A. Importancia del proceso de formación en el desarrollo del talento
- B. Gestión del proceso de formación
  - a. El plan de formación como herramienta estratégica
  - b. Relación con otros procesos de Recursos Humanos
- C. Nuevas tendencias en formación. Espacios personales de aprendizaje: E-Learning, Plataformas MOOC.
- D. El plan de desarrollo de carrera profesional
- E. Desarrollo del perfil competencial: Rol de la empresa, el directivo y el empleado en el proceso de desarrollo
- F. Nuevas tendencias en el desarrollo profesional: Coaching, mentoring.



G. Definición del proceso y razones para implementar la evaluación del desempeño. Condiciones de eficacia de la EDD.

H. Ciclo de evaluación. Fijación y evaluación de objetivos

I. Herramientas de evaluación y feedback. 360 °

J. El futuro de la evaluación del desempeño, nuevas tendencias en la evaluación.

Éste tema pretende conseguir tres objetivos: analizar el proceso de formación desde una perspectiva sistémica dando a conocer herramientas para su manejo desde el punto de vista del directivo y empleado, así como las novedades en esta área. conocer las herramientas de identificación, planificación y crecimiento del talento en las organizaciones y reflexionar con los participantes sobre su responsabilidad tanto como futuros líderes y como individuos en este proceso. comprender el concepto de evaluación del desempeño, sus objetivos y principales fases y las aplicaciones que tiene. También analizaremos las nuevas tendencias y el futuro de la evaluación del desempeño

#### TEMA 4: RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN

A. Definición del proceso. La retribución como herramienta de motivación.

B. Estructura salarial. Salario fijo, variable, beneficios sociales.

C. Nuevas herramientas de retribución:

a. La retribución flexible

b. Incentivos

c. Reconocimiento no retributivo

El objetivo de éste tema es comprender los pilares básicos de un sistema de retribución, enfocando el contenido en todo aquello que afecta de manera sustancial tanto al team leader como al empleado. No es objeto de este curso las decisiones estratégicas de retribución ni el diseño de un plan retributivo.

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

El enfoque de la asignatura es eminentemente práctico, centrado en el aprendizaje del alumno, fomentando su autonomía y su participación activa en dicho proceso, con el fin de ayudarle a desarrollar las competencias necesarias para poder desenvolverse con soltura en su futuro profesional. Para el desarrollo de los contenidos y las competencias descritas en los puntos anteriores, se realizarán las siguientes actividades:

#### Metodología Presencial: Actividades

Lecciones magistrales en las que el profesor presentará los principales contenidos de forma clara, estructurada y motivadora, habitualmente apoyada en distintos recursos audiovisuales. Se subraya los aspectos esenciales para facilitar el trabajo personal de aprendizaje del alumno y finalmente, se atiende y recogen las sugerencias y dudas de los alumnos. El aprendizaje es una labor del alumno que ningún profesor puede sustituir. En las clases magistrales, los profesores se limitarán a desarrollar los contenidos que consideran más importantes y/o de comprensión más complicada.. También podrán realizar ejercicios al finalizar la clase para comprobar la comprensión de los diferentes contenidos.

Sesiones participadas de carácter expositivo. Exposición en que el profesor explica las nociones básicas, con la participación activa y colaborativa de los alumnos, que discuten y debaten los puntos oscuros o los matices que les resulten pertinentes para la correcta



comprensión de los contenidos. Incluirá presentaciones dinámicas y la participación reglada o espontánea de los estudiantes por medio de actividades diversas. Así como forums de materiales audiovisuales.

Análisis y resolución de casos propuestos por el profesor, a partir de una breve lectura, un material preparado para la ocasión, o cualquier otro tipo de datos o informaciones que permitan aplicar en la práctica los conocimientos teóricos adquiridos y favorezcan el desarrollo de la capacidad argumentativa del alumno. Están basados en la selección de materiales profesionales adaptados a la asignatura, en la mayor medida posible, con el objeto de entrenar al alumno en la resolución de problemas reales y en la adquisición de reflejos de reacción a situaciones y planteamientos inesperados. Comúnmente se trabaja en equipo.

Simulaciones, juegos de rol, dinámicas de grupo. Las simulaciones, los juegos de roles y otras dinámicas de grupo, son actividades de aprendizaje en las que el estudiante actúa tomando el lugar de otra persona. Se analizan las situaciones, se toman decisiones y se identifican, y evalúan las consecuencias que de todo ello se derivan

Exposición pública de temas o trabajos. Presentación y defensa ante el profesor y el resto de los compañeros. Tiene lugar de forma individual o colectiva. Se valorará la organización conceptual, dominio del asunto tratado, la claridad expositiva, el respeto y racionalidad de las distintas fases y, caso de ser colectivo el ejercicio, la colaboración activa de cada uno de los miembros del equipo.

### Metodología no Presencial: Actividades

Estudio individual y ampliación de la documentación que el estudiante realiza para comprender, reelaborar y retener un contenido científico con vistas a una posible aplicación en el ámbito de su profesión. Lectura individual de textos (bibliografía) y apuntes de diferente tipo (libros, revistas, artículos sueltos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio. En el Portal de Recursos de la Universidad los alumnos podrán encontrar documentación, materiales de las sesiones y las prácticas.

Tutoría académica individual o en grupos muy reducidos, para la resolución de problemas que hayan podido surgir en el transcurso del aprendizaje de la materia o en el proceso de adquisición de las correspondientes competencias, así como para la supervisión del avance del estudiante en sus trabajos.

Investigación monográfica. Procedimiento de aprendizaje cooperativo que parte de la asignación de los alumnos a equipos y del planteamiento de una tarea que requiere investigar, compartir la información y los recursos entre los miembros del equipo a fin de alcanzar el objetivo común. Los objetivos individuales se consiguen si y sólo si los demás consiguen los suyos por lo que existe una gran interdependencia personal para la consecución de las metas.

Lectura organizada. Lectura y análisis de textos relevantes con diversas tareas que evalúen la comprensión lectora de forma individual o grupal.

## RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES			
Lecciones magistrales	Ejercicios prácticos/resolución de problemas	Seminarios y talleres (casos prácticos)	
31.00	24.00	20.00	
HORAS NO PRESENCIALES			
Ejercicios prácticos/resolución de problemas	Estudio personal y documentación	Trabajos individuales	Trabajos grupales
17.00	21.00	17.00	20.00
<b>CRÉDITOS ECTS: 6,0 (150,00 horas)</b>			



## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Examen final escrito (tipo prueba objetiva) sobre los fundamentos teóricos y prácticos estudiados, explicados y trabajados en la asignatura (notas técnicas, presentaciones, debates, artículos complementarios, casos prácticos, expertos invitados, etc).	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Síntesis global de todo el curso.</li><li>2. Capacidad comprensiva y relacional.</li><li>3. Capacidad de aplicación práctica.</li></ol>	60
Participación activa en clase. Calidad de la actitud hacia el trabajo individual y de equipo en las actividades de aprendizaje programadas en el aula. Debates públicos sobre el estado del arte en temas actuales en la gestión de personas.	La evaluación continua recoge el compromiso del alumno con su aprendizaje de la asignatura. Para ello, se mide la participación, rigor y proactividad del alumno en las actividades de aprendizaje. Para ello, la asistencia y participación en clase (en cualquier formato presencial/virtual) es necesaria para poder apreciar el rendimiento de cada participante, siendo monitorizadas y verificadas por el profesorado mediante diferentes registros (Informes de plataforma moodle, control de firmas, autorregistros, etc.) El artículo 93.1 del Reglamento General de la Universidad que indica que de la inasistencia a más de un tercio de las horas lectivas impartidas en cada asignatura se deriva la imposibilidad de presentarse a examen en convocatoria ordinaria	15
<p>1-Trabajo Monográfico de investigación sobre la aplicación de las políticas de RRHH en una empresa, o sobre un tema actual y relevante en Gestión de personas. Ha de estar presentado y aprobado para poder presentarse al examen final.</p> <p>2-Informe obligatorio de consultoría de empresa, en equipo: aplicaciones prácticas de la competencias específica de la asignatura y de sus resultados de aprendizaje. Ha de estar presentado y aprobado para poder presentarse al examen final.</p>	<p>Capacidad de análisis, argumentación y síntesis.</p> <p>Trabajo autónomo, trabajo en equipo y, aplicación práctica en la resolución de problemas</p>	25

### Calificaciones

Alumnos con exención de escolaridad y alumnos de Intercambio

a. Será de entera responsabilidad del alumno para acogerse a esta adaptación curricular, comunicar su situación por mail al profesor correspondiente en el primer mes de curso.

b. Examen Ordinario teórico-práctico con un valor del 100%. Para optimizar su resultado en dicho examen, el alumno encontrará en el espacio reservado para la asignatura en la plataforma Moodle, la documentación pertinente al efecto.



Alumnos suspensos en la convocatoria ordinaria: Examen con dos partes: Aplicación del conocimiento teórico (50%) en la resolución de problemas de RR HH (50%) = 100%

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía Básica

1. GÓMEZ-MEJÍA, L y Otros. (2016) Gestión de Recursos Humanos. 8ª Ed. Madrid: Pearson.
2. DESSLEE, G. (2015) Administración de Recursos Humanos. 14ª Ed. Madrid: Pearson
3. ULRICH, D. y BROCKBANK, W. (2007) La propuesta de valor de recursos humanos. Deusto S.A. Ediciones.
4. BONACHE, J. y CABRERA, A. (2006) Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI. 2ª Edición. FT. Prentice Hall. Madrid.
5. PUCHOL, L. (2007) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 7ª Edición. Ediciones Díaz de Santos. Madrid
6. WAYNE MONDY, R. (2010) Administración de Recursos Humanos. 11ª Edición. Pearson Educación. México.
7. DOWLING, P., FESTING, M., ENGLE, A. D. (2013): International Human Resource Management. Cengage Learning Emea.
8. ROBBINS, S.P. & JUDGE, T. A., (2013): Organizational Behavior. Pearson: Education Ltd. Essex.

### Bibliografía Complementaria

Artículos: Se proporcionaran en clase a los presentes para su trabajo en el aula, en su caso.

Páginas web: Portal de Recursos de la Asignatura.

Apuntes: Resúmenes de temas con soporte de transparencias disponibles en el Portal de Recursos.

Otros materiales: Recursos audiovisuales visionados en clase

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de **protección de datos de carácter personal**, le informamos y recordamos que puede consultar los aspectos relativos a privacidad y protección de datos que ha aceptado en su matrícula entrando en esta web y pulsando "descargar"

<https://servicios.upcomillas.es/sedelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792>