



**GUÍA DOCENTE CURSO  
2017-2018**

Datos de la asignatura	
Nombre	<b>Política de empresa y Gestión de Recursos Humanos</b>
Titulación	Máster Universitario en Derecho de la Empresa
Carácter	Obligatoria/Segundo periodo del curso académico
Créditos ECTS	3
Módulo:	Gestión de Recursos Humanos

Datos del profesorado	
Profesor	DEUSTO: Aitor Lago, Patxi Zabala COMILLAS: Lola Muñoz Lima; Laura Concepción Díaz; Víctor Martín
e-mail	DEUSTO: <a href="mailto:raquel.castro@deusto.es">raquel.castro@deusto.es</a> COMILLAS: <a href="mailto:msperez@comillas.edu">msperez@comillas.edu</a>
Teléfono	DEUSTO: 944139000 COMILLAS: 915422800, ext 2260
Tutorías	DEUSTO: <a href="mailto:raquel.castro@deusto.es">raquel.castro@deusto.es</a> COMILLAS <a href="mailto:msperez@comillas.edu">msperez@comillas.edu</a>

**Aportación al perfil profesional de la titulación**

Permite al alumno alcanzar una comprensión global de los elementos y tendencias principales de la política de empresa en lo que se refiere a los principios, procesos y técnicas para gestionar eficazmente los recursos humanos de la empresa.

## COMPETENCIAS GENÉRICAS

### . **CG2: Creatividad y espíritu emprendedor:**

Abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado. Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados

**CG5: Resolución de problemas:** Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio de forma efectiva.

### **CG9: Trabajo en equipo:**

Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones

### **CG8: Sentido ético**

Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás (es decir, hacia todo lo que es o significa bien, vivencia de sentido, realización de la persona, sentido de justicia) y perseverar en dicho bien moral

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE 14. Saber analizar los recursos de los que dispone una organización y básicamente las posibles estrategias a seguir ante una situación dada, con especial atención a las estrategias de innovación, y entender y valorar adecuadamente las decisiones estratégicas adoptadas por las empresas en diferentes escenarios, con ayuda de las herramientas utilizadas en la política de empresa, a fin de entender al situación económico-financiera global de una empresa.

RA1. Valora la situación de una organización en su entorno con ayuda de la matriz DAFO u otros instrumentos análogos y es capaz de realizar un inventario de los recursos y principales activos de los que dispone una empresa, dando pautas básicas para el aprovechamiento de los mismos en beneficio de la organización y de su entorno, y todo ello a fin de poder dar recomendaciones *en las decisiones estratégicas a tomar en la empresa*

CE 15. Conocer los principios y técnicas precisos para gestionar eficazmente los recursos humanos de la empresa, sabiendo aplicar las diferentes técnicas para el reclutamiento y selección de los trabajadores, con las implicaciones de cada una de ellas, así como las últimas tendencias y sus problemas jurídicos en la gestión, evaluación y compensación del desempeño.

RA 1. Muestra conocimientos en la gestión de los recursos humanos desde los procesos de selección, gestión de carreras, planes de formación, planes de igualdad, hasta la finalización de los contratos, teniendo siempre presente una visión de conjunto de la empresa, realizando aportaciones de valor para el desarrollo de la empresa y la resolución de cuestiones jurídicas, teniendo en cuenta los recursos humanos de la empresa

RA. 2. Conoce y sabe aplicar a cada caso los diferentes sistemas de evaluación y compensación del desempeño teniendo en cuenta sus implicaciones laborales y fiscales.

RA.3. Programa básicamente las actividades del personal de la empresa priorizando objetivos.

## BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

### POLÍTICA DE EMPRESA

- 1.- Organización de empresas y administración y gestión estratégica.
- 2.- Medida y análisis de rentabilidades.
- 3.-Tecnología e Innovación.
- 4.- Evolución de los sectores. T
- 5.- Tipos de sectores. Internacionalización y globalización.
- 6.- Responsabilidad social corporativa.

### GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### **La gestión estratégica de RR.HH.**

Conocer el CONTEXTO LABORAL de mercado y de los Departamentos de RR.HH/Personas

- a. Entender lo que demanda el mercado y porqué se habla ahora de Talento.
- b. Distinguir en el Departamento de RR.HH. cuáles son sus funciones, sus procesos, las técnicas y las herramientas que se utilizan. Saber cómo funcionan y cuáles son los retos.

#### **Las Competencias profesionales**

- a. Comprender y diferenciar las COMPETENCIAS que se exigen ahora y en el futuro en su profesión. Conocer el modelo de Competencias como el modelo consolidado para la gestión integral de las personas.
- b. Cuál es el perfil de competencias que demanda el mercado. “La estrella del talento”.
- c. Cuál es el perfil de competencias específico de un Abogado.
- d. Qué competencias tienen que activar como buscadores de empleo.

## Balance Personal/profesional

Hacer un Balance Personal/Profesional a través de la identificación de sus competencias para mejorar su autoconocimiento y autodiagnóstico

## Herramientas y técnicas de empleabilidad en el mercado. Plan de desarrollo individual.

- 1) Conocer y preparar las herramientas y técnicas que le van a ayudar a buscar activamente un trabajo; prepararse y encontrar la oportunidad laboral que espera y se merece.
- 2) Invertir en su desarrollo identificando un Plan de acción de mejora o desarrollo.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía Básica

#### Monografías y obras generales

BAYON MARINE, F.: *Organizaciones y recursos humanos*, Síntesis, 2002

BECKER, B.E., HUSELID, M.A. y ULRICH, D.: *Cuadro de mando de Recursos Humanos en la empresa*. Aedipe- Gestión 2000, Barcelona, 2002.

BILBAO CALABUIG, P, ESCUDERO GUIRADO, C Y RODRÍGUEZ CARRASCO, J. M.: *Política de Empresa y Estrategia* (segunda edición), Madrid: Editorial Universitas Internacional, S.L., 2009.

CARDONA, P.: *Las claves del talento*, Ed. Urano, Barcelona 2002

CASADO, J. M.: *El Valor de la persona: nuevos principios para la gestión del capital humano*, Madrid: Pearson Educación, DL 2003

COLLADO VÁZQUEZ, F. J.: *Twitter y la búsqueda de empleo*, Dykinson, S.L. , 2012

DÍAZ DE SANTOS, *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid, 1999

GASALLA DAPENA, J.M.: *La nueva dirección de Personas*. Pirámides, 2004.

GOLEMAN, D.: *Liderazgo*, Ediciones B, S.A., 2013

GOMEZ-MEJÍA, L.: *Gestión de recursos humanos* . Prentice-Hall, 2008

GUILLEN GESTOSO, C y CASCO PIRRI, A.: *Psicología del trabajo: gestión de los recursos humanos. Skill management*, Barcelona: Ariel, 2010

QUINTANILLA ALBORECA, J.: *Dirección de recursos humanos en empresas multinacionales*. Pearson educacion, 2002

QUINTANILLA, F.J.: *Retos de la dirección de personas desde a la alta dirección*, Prentice-Hall, 2011

VALERO MATAS, J. A.: *Casos de recursos humanos y relaciones laborales*, Madrid, Pirámide, 2002

### Materiales de seguimiento en las sesiones presenciales

RR.HH.- Cada bloque irá acompañado de presentaciones en .ppt, artículos, lecturas, reflexiones, debates y propuesta de ejercicios de diferente naturaleza que se realizarán en clase o fuera de ella.

PPT: Política de Empresa

DAFOs de diferentes empresas

MARTÍN MARTÍNEZ, VÍCTOR MANUEL, *Guía Didáctica de la Asignatura Estrategias y Políticas de Empresa*, Madrid: Página Web de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Organización de Empresas, 2013.

PPT: La gestión de los Recursos Humanos

PPT: Reclutamiento

PPT: Gestión de personas y Política de comunicación interna

PPT: Diseño e implantación de planes de Igualdad: enfoque de trabajo

### Bibliografía Complementaria

#### Artículos y papeles de investigación

- AEDIPE. Revista de la Asociación Española de Dirección de Persona.
- Capital Humano. Integración y Desarrollo de los Recursos Humanos.
- DEUSTO Business Review.
- Trabajo y Seguridad Social.
- Training & Development Digest.

#### Páginas web

- [www.aedipe.es](http://www.aedipe.es) Boletines especiales.
- [www.ElConsortium.Org](http://www.ElConsortium.Org);
- [www.ft.com](http://www.ft.com)
- [www.gestiondelconocimiento.com](http://www.gestiondelconocimiento.com)
- [www.ei.haygroup](http://www.ei.haygroup)
- [www.expansion.com](http://www.expansion.com)
- [www.equiposytalento.com](http://www.equiposytalento.com)
- [www.aprenderh.com](http://www.aprenderh.com)
- [www.rrhmagazine.com](http://www.rrhmagazine.com)

## METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura (5 ECTS = 125 horas)

Metodología presencial: Actividades

### **Metodología GG.RR.HH:**

Lecciones de carácter expositivo en las que se presentan los principales contenidos.

Ejercicios individuales y de grupo planteados por el profesor.

Sensibilización del alumno y debate sobre la realidad del mercado y otros ejercicios desde una perspectiva teórico-práctica.

Realizarán ejercicios grupales e individuales en los que los alumnos profundizarán en su autoconocimiento y desarrollo de competencias. A través de sesiones grupales de “mentoring y coaching”, los alumnos sabrán cómo identificar su valor y comunicarlo, cómo moverse y buscar una oportunidad adecuada a sus expectativas.

Y se prepararán para las pruebas de selección que se realicen, tomando acciones específicas para el desarrollo de aquellas competencias que se consideren necesarias desarrollar para conseguir el trabajo que desean.

Para ello realizarán un Plan de mejora o desarrollo, desplegado en comportamientos concretos, que será el “mapa de ruta” de su futuro desarrollo.

### **Metodología Política de Empresa:**

Lecciones de carácter expositivo en las que se presentan los principales contenidos.

Metodología no presencial: Actividades

Ejercicios de reflexión, diagnóstico o resolución planteados por el profesor. Realización individual introspectiva de Balance Personal/Profesional y Plan de desarrollo individual.

## **EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN**

### **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:**

La evaluación de alumno, tras la finalización de cada parte correspondiente, se realiza en base a :

#### Trabajo individual:

Todo el proceso de autoconocimiento y gestión personal culmina con el diseño de un Plan de mejora, un Plan desarrollo profesional individual, que será entregado a los profesores al finalizar la asignatura, junto con otros ejercicios de autodiagnóstico. La cumplimentación del Plan de mejora en acciones concretas, con fechas, obstáculos, seguimiento, etc. será la herramienta que se utilizará para evaluar su grado de compromiso hacia su crecimiento y mejora.

#### Trabajos grupales, participación y ejercicios en clase:

La nota anterior se modulará (hacia arriba o hacia abajo) por la valoración de los trabajos grupales propuestos en clase, el interés y dedicación en la cumplimentación de determinados ejercicios (en fecha y con la calidad requerida), la participación activa en clase, la calidad y oportunidad de sus intervenciones o la predisposición hacia el análisis y la reflexión sobre los temas de la asignatura.

### **POLÍTICA DE EMPRESA:**

La evaluación de alumno , tras la finalización de cada parte correspondiente, se realiza en base a :

1. Prueba aplicativa individual final del módulo que valoren la asimilación por parte del alumno para entender y valorar las decisiones de política de empresa y de la gestión de RRHH adoptadas por las empresas en diferentes escenarios: 60%.

2. Participación activa del alumno en el aula: participación activa en el análisis de diferentes situaciones en la política de empresa y la gestión de los recursos humanos sin olvidar los valores éticos y el planteamiento de igualdad y no discriminación: 10%.

3 Ejercicios grupales de aplicación práctica presenciales: que valoren la capacidad y rapidez del alumno para entender la toma de decisiones, iniciativa empresarial, y el alineamiento con la estrategia de la empresa, así como la orientación a la consecución de acuerdos y objetivos comunes del grupo y su compromiso y defensa: 30%.