



PERSONA CIENCIA EMPRESA  
UNIVERSITAT RAMON LLULL

**Código:** 80307  
**Nombre de la asignatura:** Gestión de Recursos Humanos

### CARACTERÍSTICAS GENERALES

|                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número de créditos ECTS:</b> | 4.5                             |
| <b>Idioma/as</b>                | Catalán<br>Castellano<br>Inglés |
| <b>Tipo</b>                     | Normal                          |
| <b>Profesores</b>               | Masip Pous, Ricard              |

### DESCRIPCIÓN

#### Breve descripción y justificación

La asignatura de Gestión de Recursos Humanos se construye sobre dos grandes apartados.

El primero, la comprensión de la función de Recursos Humanos en una compañía industrial. Analizando la organización del Departamento, sus funciones principales y las tendencias más destacadas. En este apartado se pone especial énfasis en los procesos de Selección de personal, Formación y Desarrollo, Gestión del Desempeño, Gestión del Talento y Retribución y Compensaciones.

El segundo apartado analiza los ámbitos vinculados a la dirección de equipos de trabajo. Por ello se trabajan aspectos básicos de la Psicología del Trabajo tales como los estilos de comunicación, la gestión de la motivación y el compromiso, el liderazgo y los estilos de dirección de equipos, la gestión de conflictos y negociación, el trabajo en equipo y el liderazgo de procesos de cambio. Estos dos grandes apartados se vinculan durante la asignatura, desde la perspectiva que la función de RRHH apoya una buena función de dirección de equipos humanos.

La asignatura de Gestión de Recursos Humanos se integra además con otros aspectos de la gestión de una empresa industrial como la definición estratégica y el área de Operaciones y Logística.

### Competencias

El estudiante, como resultado de las actividades formativas del plan de estudios, será capaz de:

- Realizar las funciones de planificar, organizar, liderar y controlar las actividades dentro de la empresa. (CE7)
- Fijar objetivos y valorar los indicadores que permiten cuantificar el grado de cumplimiento de dichos objetivos y de buscar, seleccionar e interpretar la información relevante para la consecución de objetivos. (Orientación al logro) (CT3)
- Realizar una correcta planificación conceptual (generar las ideas a comunicar, organizarlas y evaluar la mejor manera para comunicarlas) así como de trasladar la comunicación utilizando los instrumentos informáticos adecuados específicos para la comunicación oral y para la escrita, y de transmitir conclusiones y los conocimientos y razones que las sustentan a públicos especializados y no especializados. (Impacto e influencia comunicativa ante públicos especializados y no especializados) (CT4)
- Asumir el rol de líder de un equipo de forma responsable, estableciendo y comunicando estándares elevados para el rendimiento del grupo, así como de promover la eficacia del equipo y de asegurarse que el resto del grupo compartan objetivos y que las tareas asignadas se realizan adecuadamente. (Liderazgo y dirección de equipos) (CT5)

### Requisitos previos

- Requisitos de acceso establecidos para programas de Máster, de acuerdo con la legislación vigente.
- Grados, licenciaturas o ingenierías en el ámbito científico o tecnológico.

### Contenidos

1. Gestión estratégica de Recursos Humanos: Entorno empresarial y Capital Humano. Objetivos actuales de la función de RRHH en empresas industriales. Roles en la funciones de directivos-managers y especialistas en RRHH. Cultura y clima laboral. Diseño de las principales políticas en: Organización industrial. Gestión por puestos y gestión por competencias. Gestión del Desempeño. Selección y acogida. Desarrollo y Gestión del Talento. Retribución y compensaciones.
2. Liderazgo de equipos de trabajo: Comunicación y confianza como ejes del liderazgo: Algunas claves de la comunicación interpersonal. Gestión de la motivación y el compromiso laboral. Técnicas: Claves de la motivación intrínseca. La Gestión por Objetivos. La equidad. La participación en el trabajo. Liderazgo y estilos de dirección: ¿Cuándo y cómo?. El modelo del liderazgo

situacional. El liderazgo a través de los valores. Gestión y Desarrollo de equipos de trabajo: Grupos y Equipos. Características de los equipos de alto rendimiento. Fases en el desarrollo de equipos. La importancia del entorno de trabajo en el equipo. Identificación de roles en los equipos de trabajo. La gestión de conflictos en el equipo de trabajo. Gestión de conflictos laborales. Gestión del cambio en las organizaciones: El diseño de los procesos de cambio. Qué y cómo cambiar. Las resistencias al cambio y cómo superarlas.

3. Tendencias avanzadas en la función de Recursos Humanos: Análisis de tendencias internacionales en Gestión de Recursos Humanos. El área de RRHH como unidad de consultoría interna de apoyo al negocio. Gestión de la diversidad, multiculturalidad y Organizaciones Saludables. Evolución del mercado laboral y del propio concepto de trabajo.

## METODOLOGÍA

### Actividades formativas:

| Actividades formativas  | Créditos ECTS | Competencias    |
|---|---------------|-----------------|
| Sesiones presenciales de exposición de conceptos y procedimientos   | 1,0           | CE7/CT5         |
| Sesiones presenciales prácticas (ejercicios, resolución de casos, debates, visionado de materiales, etc.) | 0,7           | CE7/CT3/CT5/CT4 |
| Elaboración y presentación de trabajos por parte del estudiante   | 1,3           | CE7/CT3/CT4     |
| Seminarios y tutorías   | 0,3           | CT3             |
| Actividades de estudio personal   | 1,0           | CE7/CT3         |
| Sesiones de evaluación de objetivos y competencias  | 0,2           | CT3             |
| Prácticas externas  | -             | -               |
| <b>TOTAL</b>  | <b>4,5</b>    |                 |

### Explicación de la metodología didáctica

La metodología didáctica usada en la asignatura se basa en la integración de métodos de forma que faciliten el aprendizaje de las competencias por parte de los participantes. Se utiliza la presentación y explicación de conceptos y esquemas de trabajo. Se integran con metodologías más prácticas como la metodología del caso y el trabajo sobre incidentes críticos. Para estas metodologías más activas se propone el proceso del trabajo individual, el trabajo en grupos y la discusión conjunta posterior. Otro enfoque de trabajo es la elaboración de dos pequeños proyectos en grupo a lo largo de la asignatura. En estos proyectos, los alumnos tienen que realizar un trabajo de campo en tres compañías en base a entrevistas y recogida de datos, lo que les permite un trabajo activo y de exploración de la función de Recursos Humanos. Esta variedad de métodos, se integran a través de los objetivos de aprendizaje, manteniendo de forma transversal una guía de los principales esquemas de la asignatura.

## EVALUACIÓN

### Métodos de evaluación

| Métodos de evaluación                  | Peso | Competencias    |
|--|------|-----------------|
| Examen final                           | 40%  | CE7/CT3/CT4/CT5 |
| Examen/es parcial/es                   |      |                 |
| Actividades de seguimiento             |      |                 |
| Trabajos y presentaciones              | 30%  | CE7/CT3/CT4/CT5 |
| Trabajo experimental o de campo        |      |                 |
| Proyectos                              | 15%  | CT3/CT4/CT5     |
| Valoración de la empresa o institución |      |                 |
| Participación                          | 15%  | CT3/CT4/CT5     |

### Resultados de aprendizaje

Como resultado de la asimilación de los contenidos propios de la asignatura, los alumnos deberán ser capaces de:

1. Conocer las tendencias actuales en Gestión estratégica de Recursos Humanos en empresas industriales.
2. Desarrollar habilidades y enfoques de trabajo para el liderazgo de equipos de trabajo.
3. Reflexionar sobre la importancia del factor humano para la consecución de los objetivos de negocio y como variable diferenciadora en la empresa actual.

## Calificación

La asignatura se define sobre una calificación de 0 a 10 puntos. El resultado final de la asignatura se realiza por la ponderación de las puntuaciones de los distintos apartados que se evalúan y según los porcentajes citados.

El objetivo del examen final es asegurar el conocimiento de los esquemas básicos de la asignatura por parte del alumno, especialmente desde un punto de vista de saber tomar decisiones sobre la Gestión de Recursos Humanos.

El proyecto persigue valorar la capacidad del alumno en profundizar de forma práctica sobre los contenidos de la asignatura a través del desarrollo de las competencias clave que persigue la asignatura. Finalmente, la participación y las actividades en clase permiten una evaluación continua de los alumnos.

### **Evaluación de las competencias**

La relación entre la valoración del desarrollo de cada competencia con los tres elementos de evaluación de la asignatura es la siguiente: Examen final (40% evaluación de la asignatura).

Se valora por igual el desarrollo de cada una de las tres competencias en esta primera forma de evaluación. Trabajo y presentación final (30% evaluación de la asignatura).

Se valora en un 40% el desarrollo de la asignatura CE7 y 30% por igual las competencias CT3 y CT5. Proyectos (15% evaluación de la asignatura). Valoramos por igual (50%) el desarrollo de las competencias CT3 y CT5. Participación (15% evaluación de la asignatura).

Se valora por igual (50%) el desarrollo de las competencias CT3 y CT5.

### **BIBLIOGRAFÍA**

#### **Bibliografía**

- ALLES, M. *Rol de jefe*. Granica. Buenos Aires. 2007.
- DOLAN, S; VALLE, R. y LÓPEZ, A. *La gestión de personas y del talento*. McGraw-Hill-Education. Madrid. 2014.
- CANTERA, J. (coordinador). *Estrategia integral e integrada de gestión de personas*. Biblioteca AEDIPE. Madrid. 2006.
- GOLEMAN, D; BOYATZIS, R. y MCKEE, A. *El líder resonante crea más*. DeBolsillo Clave. Barcelona. 2010.
- GÓMEZ-MEJÍA, L; BALKIN, D. y CARDY, R. *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice-Hall. Madrid. 2001.
- ROBBINS, S. *La verdad sobre la dirección de personas*. Gestión 2000. Barcelona. 2003.
- SERRANO, J. y GARCÍA, S. *El ocaso del empleo*. Libros de cabecera.2013.

### **HISTÓRICO DEL DOCUMENTO**

#### **Modificaciones anteriores**

26 de setiembre de 2017, Dr. Ricard Masip

#### **Ultima revisión**