Guía Docente: Dirección de personas

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Grado en Filosofía, Política y Economía
Año verificación	2023
Especialidad/Mención	
Materia/Módulo	Economía
Carácter	Optativo
Modalidad	
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Tercero
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	José Manuel López Jiménez	**Correo electrónico**	josemanuel.lopez.jimenez@ui1.es
Área		**Facultad**	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Doctor acreditado	Sí		
Perfil Profesional 2.0	Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia (2015). Licenciado en Derecho y Máster en Derecho de la Empresa. Profesor Contratado Doctor por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) En mi trayectoria profesional he dedicado mi actividad a la docencia, tanto en formación profesional como a nivel universitario, especializándome en las especialidades de Derecho del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. En el ámbito profesional no académico he trabajado en el ámbito de los recursos humanos, a través de la gestión contractual, selección de personal y formación continua. Linkedin: linkedin.com/in/dr-jose-manuel-lopez-jimenez-4a332253		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA	
Contexto y sentido de la asignatura	Entre los actuales planteamientos del Management aparece con un peso específico importante la Teoría de los Recursos y Capacidades, que pone de manifiesto que la diferenciación y el desempeño empresarial se fundamenta en aquellos recursos y capacidades que posea la empresa en exclusividad. En este sentido, las empresas que tienen unos recursos que es difícil de imitar, adquirir o producir por el resto de competidores conseguirán ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Es aquí donde aparece la importancia de la Dirección de Personas (tradicionalmente denominada Recursos Humanos) como recurso estratégico que si se gestiona adecuadamente puede ser una fuente importante de ventajas competitivas y comparativas con el resto de empresas de un mismo sector. Para ello es cada vez más común incorporar a las empresas a profesionales del Derecho con sólidos conocimiento de las técnicas de gestión de personas y del contexto normativo en el que se desarrollan las Relaciones Laborales en España. En todo caso, ya sea desde el ámbito de la Filosofía, de la Ciencia Política o de la Economía, la gestión de personas y el análisis de las relaciones humanas desde el punto de vista laboral constituye una competencia primordial en el desarrollo integral del alumno y en su empleabilidad y carrera profesional futuras.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
Conocimientos o contenidos	• CON1: Conocer y manejar la terminología indispensable, los recursos adecuados y la documentación precisa para formular razonamientos y juicios críticos bien argumentados en cada uno de los ámbitos disciplinares del grado. • CON2: Conocer y analizar los factores de índole ético presentes en situaciones conflictivas relevantes de la actualidad filosófica, político-social y económica, confrontando las propuestas teóricas más destacadas con la realidad mediante la deliberación, la reflexión y el diálogo. • CON3: Conocer y estudiar los elementos más relevantes que integran y conforman las diferentes realidades sociales para aplicarlas desde un enfoque sistémico a través de modelos holísticos concernientes a las áreas de conocimiento del grado (filosofía, política y economía). • CON7: Conocer y valorar la contribución de las diferentes disciplinas del grado y su complementariedad en la interpretación de la realidad social, así como sus posibles limitaciones, cooperando con equipos multidisciplinares.
Habilidades o destrezas	• H1: Entender y comparar las diferentes alternativas de solución propuestas en los diversos paradigmas teóricos a situaciones problemáticas del ámbito filosófico, político, social y económico actual, utilizando las herramientas de análisis adecuadas y relacionándolas con los principios éticos estudiados. • H2: Utilizar eficientemente las herramientas metodológicas propias del ámbito de las ciencias sociales y humanas para hallar e interpretar con capacidad crítica fuentes, datos e información, aplicándolas a las actividades y tareas propuestas en los diferentes ámbitos de estudio. • H5: Vincular las diferentes teorías que componen las disciplinas del grado y que explican la organización de las sociedades contemporáneas. • H6: Demostrar conocimiento y comprensión de los conceptos básicos desarrollados en el ámbito de la filosofía, la política y la economía, con el objetivo de aplicarlos a tareas de reflexión crítica y argumentada. • H7: Identificar los desafíos planteados en las distintas disciplinas científicas estudiadas en el grado, indicando asimismo las condiciones y recursos que conducen a afrontarlos desde diversos enfoques teóricos. • H8: Identificar las propuestas político-sociales y económicas que favorecen o dificultan la integración de personas y colectivos en riesgo de exclusión social u otras formas de marginación y/o discriminación.
Competencias (básicas y generales)	• CB1: Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio. • CB2: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio. • 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. • CB4: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado. • CB5: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía. • CG2: Elegir los principios teóricos convenientes de las principales corrientes y enfoques trabajados en el grado, para argumentar desde diferentes puntos de vista y apoyar dichos argumentos en la utilización de metodologías de análisis, paradigmas y conceptos propios de las Ciencias Sociales y Humanas y, en particular, de la Filosofía, la Ciencia Política y la Economía.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS	
Breve descripción de la asignatura	Entre los actuales planteamientos del Management aparece con un peso específico importante la Teoría de los Recursos y Capacidades, que pone de manifiesto que la diferenciación y el desempeño organizacional se fundamenta en aquellos recursos y capacidades que posea la empresa en exclusividad. En este sentido, las organizaciones que tienen unos recursos que sean difícil de imitar, adquirir o producir por el resto de competidores conseguirán ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Es aquí donde aparece la importancia de la Dirección de Personas (tradicionalmente denominada Recursos Humanos) como recurso estratégico que si se gestiona adecuadamente puede ser una fuente importante de ventajas competitivas y comparativas con el resto de organizaciones de un mismo sector. Las personas que forman una organización, sea de naturaleza pública o privada, aportan sus competencias, conocimientos, habilidades para la consecución de los fines organizacionales. Algunos de los contenidos principales que se abordarán serán los siguientes: • Introducción a la dirección de personas como recursos estratégicos de las organizaciones. • Tendencias en dirección de personas. • Reclutamiento, selección y socialización. • Modelo de gestión por competencias. • Procesos de evaluación del rendimiento y política retributiva.
Contenidos	**UD 1: Introducción a la dirección de personas: el recurso estratégico de la empresa** 1.1. Evolución de la función de personal en la empresa 1.2. Procesos organizacionales en la Dirección Estratégica de Personas 1.3. Tendencias en Dirección de Personas en empresas competitivas 1.4. El Análisis de Puestos de Trabajo: El punto de partida 1.5.-La Planificación de los Recursos Humanos de la empresa **UD 2: Los procesos de afectación en las empresas: reclutamiento, selección y socialización** 2.1. La definición del reclutamiento y su proceso 2.2.- Definición y Proceso de Selección 2.3. La socialización en la empresa 2.4. La formación y el desarrollo en la empresa 2.5. La gestión de carreras profesionales **UD 3: El modelo de gestión por competencias y su relación con los procesos de afectación** 3.1. Los elementos de la cultura empresarial: misión, visión y valores corporativos

	3.2. Aspectos claves en la dirección de personas en relación a la cultura empresarial 3.3. Modelo de recursos humanos basado en competencias 3.4. Principales aplicaciones del modelo de gestión por competencia a los procesos de afectación **UD 4: Los procesos de evaluación del rendimiento y la política retributiva** 4.1. Concepto de evaluación del rendimiento 4.2. El proceso de evaluación del rendimiento en empresas 4.3. Procesos de mejoras con base a la evaluación del rendimiento 4.4. La retribución en la empresa 4.5. Políticas actuales en materia retributivas en las empresas: El salario emocional **UD 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo** 5.1. Principales modificaciones del contrato de trabajo 5.2. Suspensión del contrato de trabajo 5.3. Extinción del contrato de trabajo 5.4. Impugnación del despido 5.5. Gestión de los procesos sustractivos en la empresa **UD 6: Fundamentos del sistema de Seguridad Social. Regímenes** 6.1. Principios del sistema de Seguridad Social en España 6.2. Regímenes que forman la Seguridad Social 6.3. La cotización de la empresa a la Seguridad Social 6.4. Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED)

METODOLOGÍA	
Métodos y actividades formativas del proceso de enseñ anza-aprendizaje	**Actividades de aplicación práctica:** Se presentan supuestos y situaciones concretas relacionadas con la Dirección de personas con el fin de motivar al alumnado y de introducirle a los contenidos de la asignatura, su realización será previa al desarrollo de la unidad siendo un elemento didáctico que favorezca la motivación del aprendizaje de contenidos de la unidad y el proceso reflexivo del alumno. Dichas situaciones tendrán una conexión directa con la realidad que le rodea con la finalidad de facilitar la capacidad del estudiante para relacionar las parcelas de conocimiento que abarca la asignatura con la gestión de un departamento de Recursos Humanos de una empresa. **Estudio de caso:** En esta actividad formativa se deberá reflexionar sobre un texto o artículo científico relacionado con la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones. Para ello, se fomentará la capacidad de análisis y síntesis y el desarrollo del razonamiento crítico. **Foros de debate y Focus Group:** Se diseñará grupos de discusión para abordar los estudios de casos y simulaciones de situaciones reales en los departamentos de recursos humanos, fomentando la capacidad de análisis, el trabajo en colaborativo, mediante una metodología activa de aprendizaje. **Autocuestionario:** La actividad correspondiente a la unidad 6 será un autocuestionario, el único autocuestionario de todo el sistema de evaluación. Este autocuestionario estará formado por 30 preguntas y englobará las 6 unidades. El objetivo de esta actividad es que sea una herramienta útil de cara a la preparación del examen. **Contenidos teóricos:** Los contenidos teóricos reflejados en las unidades didácticas pretenden dotar a los alumnos de un marco teórico adecuado para fundamentar los procesos de aprendizaje y dotar de bases sólidas la resolución de casos prácticos. **Prueba de Evaluación por Competencias (PEC)**: En el caso de optar por la opción 2 de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura. La PEC consistirá en un trabajo sobre los contenidos de cada una de las 6 unidades didácticas que componen la asignatura, por la que se darán solución a cuestiones de carácter jurídico. La prueba de evaluación de competencias podrá constar de una serie de preguntas que agrupen el contenido de las unidades o de preguntas que aborden de forma individual cada una de estas. Ello, siempre que se cumplan todos los criterios de evaluación para que tenga una similitud con la EC. Por otro lado la PEC, será evaluada con rúbrica en la que se valorarán diferentes criterios de aprendizaje que se expondrán en la rúbrica de la misma.

EVALUACIÓN	
Sistema evaluativo	El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente *(Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional)*.

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial u *online* (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial u *online* (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el

	resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10. **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria** Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria. La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial u *online* (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, cuya calificación será el **50 %** de la calificación final. Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria. Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior. En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado. En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura. Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS	
Bibliografía básica	**GARCÍA, J. Y MARTÍN, A. (2024). Derecho del trabajo. Ediciones Tecnos. Madrid.** La presente obra aborda las cuestiones básicas en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social e incorpora los numerosos cambios normativos acaecidos en los últimos años, primando ante todo, la práctica y fácil comprensión de los elementos que conforman el ordenamiento social; adaptando la casuística a la finalidad perseguida. Un manual que da una visión en profundidad de las relaciones laborales en el actual contexto normativo español. **GÓMEZ-MEJIAS, L,; BALKIN, D. y CARDY, R. (2016): *Gestión de los Recursos Humanos. Pearson Educación,* 8ª ed. Madrid.**

	En este manual se hace un recorrido por todos los procesos del ciclo de los Recursos Humanos en la empreas desde una perspectiva estratégica y competencial. Incluye aplicaciones prácticas a casos de las cuestiones abordadas en la asignatura y otorga al lector una visión global del papel que debe jugar los Recursos Humanos en las empresas de hoy en día. Además analiza las tendencias actuales en materia de gestión de personas dentro de un marco de referencia competencial.
Bibliografía complementaria	Alles, M. (2016). La selección por competencias. Granieca. Buenos Aires. 2ª ed. Altmiras, M, (2017): El dinero no lo es todo: clave del salario emocional. Disponible: https://www.eleconomista.es/noticias/noticias/8134527/02/17/el-salario-no-lo-es-todo.html (consultado el 20/05/2020). Aparicio, S. (2016): Trabaja inteligente(Mente). Mestas Ediciones. Madrid. Argadoña, A. (2014).” La ética de la empresa y la ética del directivo”. Boletín de estudios económicos. Vol. 69, nº 211, pp. 9-23. Blazquez, M. Roger, M. y Canals, J. (2019). El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de la empresa. IESE Bussines School. Universidad de Navarra. Brutus, S. y Gorriti, M. (2005): La evaluación multifuente 360º. Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones. Vol 21, Nº 33, pp. 235-252. Bueno,E. (2008) "Curso Básico de Economía de la Empresa: Un enfoque de Organización". Ed. Pirámide, Madrid. Bustillo, A. (2018): Salario Emocional: Claves en la gestión del talento. Publicado en: https://www.linkedin.com/pulse/salario-emocional-clave-en-la-gesti%C3%B3n-del-talento-ailed-bustillos/ (consultado el 27/05/2020). Cabrera, A. y Gómez-Mejias, L. (2002): ¿Cómo gestionar a las personas en el S.XXI? Revista de empresa. La fuente de ideas del ejecutivo, Nº 1, pp. 17-27. Cardona, P. y Rey, C. (2005). “Dirección por misiones”. Deusto. Chiavenato, L. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones.* McGraw-Hill, 9ª ed. México. De la Calle, M. y Urbina, M. (2018). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Pearson educación. 3ª ed. Madrid. Del Solar, A. (2011): ¿Qué es un plan de retribución flexible? Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/02/25/economia/1298886037_850215.html (Consultado 25/05/2020). Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos.* Perason educación, 14ª ed. México. Ferrell, O.; Geoffrey, A.; Ferrell, L. (2011). Organización, trabajo en equipo y comunicación. En Empresa y Economía. Gómez_mejía, L,; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de los Recursos Humanos. Pearson Educación,* 8ª ed. Madrid. London, M. y Smither, J.W. (1995): “Can multisource feedback change perceptions of goal accomplishment, self-evaluations, and performance-related outcomes? “Theory-based

	applications and direction for research. *Personnal psychology*, 48(4), 803-839. Mckinsey Global Institute (2018): “Skill shift: Automation and the future of the workforce”. Moreno, M, Pelayo, Y. y Vargas, A. (2004).” La gestión por competencias como herramienta para la dirección de los Recursos Humanos en la sociedad del conocimiento”. Revista de empresa. Vol 10, páginas 56-77. Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). Competence at Work, New York, John Wiley and Sons. Tinoco, A. (2019): Los Recursos Humanos hoy y ahora, 11 experiencias de directivos para cambiar la visión de la gestión de personas. Hexa editores. Madrid. Vizcaíno, G., Martes, L., Fontalvo, W. y Simancas, R. (2016). Gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinámicas, un acercamiento para el diseño de sistemas de gestión. *Ad-Gnosis, 5*(5), 13-35 Wernefelt, B. (1984). “A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal”. Vol 51, pp. 272-280. World Economic Forum (2018). The future of Jobs Report. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
Otros recursos	• http://www.bitacorarh.com/ Blog sobre Recursos Humanos en el que se recogen aspectos relacionados con la motivación del personal y el liderazgo organizativo. • http://www.davidmonreal.com/ Web de consultor en la que se aborda aspectos relacionados con la innovación y gestión del cambio en organizaciones.

COMENTARIOS ADICIONALES