

Dirección de Personas

UGRA_002647

Departamentos	Departamento de Dirección de Personas y Organización
Idiomas impartición	Inglés, Español, Catalán
ECTS	6
Profesor/a responsable	Sergio Ríos Ballano - sergio.rios@esade.edu Jorge Trullén Fernández - jordi.trullen@esade.edu

Objetivos de la asignatura

1. Comprender qué significa la gestión de las personas en las organizaciones y por qué es un aspecto básico, tanto estratégico como táctico, entendiéndolo su impacto sobre la cuenta de resultados, el modelo de negocio o los objetivos estratégicos.
2. Ser conscientes de los retos y las responsabilidades que las personas que ostentan cargos directivos, ejecutivos o de supervisión tienen a la hora de gestionar a sus empleados.
3. Estar familiarizados con los conceptos básicos relacionados con la gestión de personas en las organizaciones (reclutamiento, selección, promoción, desarrollo, desempeño, compensación, relaciones laborales, compromiso...) y con la aplicación de determinados instrumentos técnicos (análisis y descripción de puestos de trabajo, modelo por competencias, fuentes de reclutamiento, sistemas de selección, planes de acogida o de desarrollo profesional - PDIs, el mix de la compensación, etc...) que facilitan el ejercicio de dichas responsabilidades para intentar maximizar el valor que las personas aportan.
4. Desarrollar competencias específicas como el trabajo en equipo, la iniciativa, la orientación a resultados y la capacidad de comunicar información y conocimiento.

Prerrequisitos

No hay requisitos previos

Descripción

Contribución del curso al programa

En este curso, los estudiantes deben comprender los principales conceptos asociados a la gestión de recursos humanos y ser capaces de aplicar diferentes herramientas. La asignatura tiene como finalidad entender, y ser capaces de gestionar, aquellos factores que tienen una influencia significativa en las conductas de los empleados en el trabajo y que permiten aumentar la competitividad de las organizaciones y obtener resultados,

potenciando el talento de las personas.

El propósito de esta asignatura es facilitar a los estudiantes una buena comprensión de los criterios y las lógicas y de las funciones y los procesos implicados en la gestión de personas.

Su contribución al Grado es fundamental porque la asignatura establece los fundamentos sobre gestión de personas que nuestros estudiantes en tanto que futuros directivos, empresarios, emprendedores o mandos ejecutivos deben conocer. En ese sentido, el curso se dirige a futuros gestores, sin importar el área funcional en la que están ubicados.

Breve descripción

Metodología

El curso combina la explicación por parte del profesorado de aspectos conceptuales relacionados con las lecturas y la discusión y el debate de estos conceptos de forma aplicada (por ejemplo, a través de casos sobre RH, ejercicios prácticos y actividades en el aula, cuestionarios y "quizies"). El objetivo es que los estudiantes entiendan e interioricen los contenidos de cada sesión y sean capaces de aplicarlos de manera práctica, manteniendo un sistema de evaluación continuada.

Es evidente que muchos casos y situaciones en el ámbito de los recursos humanos no tienen una respuesta "correcta" o una "decisión es la mejor"; pero también es verdad que determinadas respuestas o, sobre todo, planteamientos en la gestión de la situación es más correcta que otras y los estudiantes deberán ser capaces de entender y valorar cómo determinados marcos de referencia y modelos de análisis conceptual permiten afrontar mejor los retos que plantea la gestión de las personas.

Distribución de la carga de Trabajo

El curso consta de diferentes sesiones presenciales, de dos horas y media cada una. Además, deben realizar un trabajo de campo, en equipo, en una organización real describiendo, analizando y, si es posible, planteando propuestas a los retos de GRH que se hayan podido identificar.

Criterios de evaluación

El seguimiento de las sesiones se evalúa de acuerdo con el nivel de participación del estudiante en clase, su grado de asistencia, así como sus resultados en los controles de lectura realizados y otros ejercicios que pretenden dinamizar la clase.

El trabajo de empresa se evalúa de acuerdo con un informe técnico y también una presentación ante un comité evaluador.

Resultados de Aprendizaje del Programa

BBA20-Bachelor of Business Administration (BBA)

- Habilidades de gestión empresarial
 - Reconocer los conceptos económicos, jurídicos y sociales que definen el contexto de las empresas y otras organizaciones, su ámbito de actuación y sus potenciales clientes.
 - Proponer soluciones desde la perspectiva de las diferentes áreas funcionales aplicando conocimientos y herramientas propias de la gestión empresarial.
 - Aplicar conceptos y herramientas fundamentales de las diferentes disciplinas de la gestión empresarial para explicar un problema asociado al ámbito empresarial.
- Trabajo en equipo
 - Contribuir con su comportamiento a una dinámica positiva del equipo y a la consecución de los objetivos.
- Comprender y valorar la diversidad
 - Reconocer los retos y oportunidades asociados a la diversidad en los equipos y las organizaciones.

Bibliografía

- Gowan,M. - De Marr,B. - David,J., Human Resource Management, Sage (Libro)
 Gómez-Mejía,L. - Balkin,D. - Cardy,R., Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Prentice Hall (Libro)
- Dolan,S. - Valle,R. - Jackson,S. - Schuler,R., La gestión de los recursos humanos, McGraw Hill (Libro)
- Lepak,D. - Gowan,M., Human Resource Management, Pearson (Libro)

Actividades

- Discusiones y diálogos en clase
- Ejercicios de análisis
- Exámenes escritos y/o orales
- Trabajo de campo
- Trabajo en equipo
- Pruebas/tests
- Presentaciones de grupo
- Lecturas
- Resolución de un caso
- Presentaciones

Ensayos

Interacción con profesionales invitados

Realización y presentación de proyectos

Proyectos con empresas y de consultaría

Análisis de casos

Contenido

#	Módulo
1	1. Visión global de la gestión de personas: qué significa la gestión estratégica de RR. HH. a) Aproximación a las orientaciones de la política de personal desde las políticas de empresa. Estrategia empresarial y estrategia de RH. b) Bases de la GRH: - Estructura organizativa y análisis y descripción de puestos de trabajo. - La gestión por competencias como modelo transversal. - Planificación de Recursos Humanos (oferta y demanda).
2	2. Vinculación (gestión del flujo de RH) Reclutamiento (fuentes y medios), selección (procesos e instrumentos) e incorporación (contratación y acogida/socialización). Asignación y ajuste persona/puesto. Desarrollo organizativo y desarrollo personal: la planificación de las carreras profesionales, la movilidad y las opciones de promoción. La gestión de la sucesión. Formación y desarrollo. Salidas de las organizaciones: la desvinculación.
3	3. Aportación (gestión del desempeño) Expectativas de las personas y las necesidades de las organizaciones: la fijación de la contribución esperada. Variables que influyen en el rendimiento obtenido. Procesos de evaluación del rendimiento: objetivos y medios. El ciclo de la evaluación (planificación, seguimiento y evaluación) Implicaciones de la evaluación: decisiones retributivas, formativas y de empleo.
4	4. Compensación Criterios de compensación (las 4 Ps) y fijación de las estructuras retributivas. El mix de la compensación. Determinación de las compensaciones salariales en los mercados internos de trabajo: equidad interna y competitividad externa. Elementos adicionales de compensación: motivación, integración y expectativas en la carrera profesional. Comprensión del impacto económico-presupuestario a corto y medio plazo.
5	5. La gestión de las Relaciones Laborales (la dimensión colectiva) o Origen. Temáticas principales (ocupación, salarios y beneficios, condiciones de trabajo). o Actores: estado, empleados y representantes (sindicatos) y empleadores y representantes (patronal). o Mecanismos institucionales de las RRL: información/comunicación, representación, negociación, participación. o Tendencias: ¿ nuevas relaciones laborales ? o Utilidad vs. Posibilidad: el paradigma de las RRL. Factores (sector, tipología contractual y otras variables).

Evaluación

Herramienta	Sistema de evaluación	Categoría	%
Análisis y discusión de temas en clase	Análisis y discusión de temas en clase	Ambas convocatorias ordinaria y extraordinaria	33.00%

Herramienta	Sistema de evaluación	Categoría	%
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Convocatoria Ordinaria	33.00%
Exámenes escritos y/o orales	Exámenes escritos y/o orales	Convocatoria Ordinaria	33.00%
Exámenes escritos y/o orales	Exámenes escritos y/o orales	Convocatoria Extraordinaria	66.00%

PROGRAMAS

BBA20-Bachelor of Business Administration (BBA) (Undergraduates: Business)

BBA20 Curso 3 (Obligatoria)

BBA23-Grado en Dirección de Empresas (BBA) / Bachelor of Business Administration (BBA) (Undergraduates: Business)

BBA23 Curso 3 (Obligatoria)

DBAI21-Doble titulación en Dirección de Empresas e Inteligencia Artificial para los Negocios (Undergraduates: Business)

DBAI21 Curso 4 (Obligatoria)

DBAI23-Double Degree in Business Administration and Artificial Intelligence for Business (Undergraduates: Business)

DBAI23 Curso 4 (Obligatoria)

GBD20-Doble Grado en Dirección de Empresas y Derecho (Undergraduates: Law)

GBD20 Curso 4 (Obligatoria)