

## DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

<b>ASIGNATURA:</b> Recursos Humanos
<b>PLAN DE ESTUDIOS:</b> Grado en Administración y Dirección de Empresas
<b>GRUPO:</b> 2223-01
<b>CENTRO:</b> Facultad de Ciencias Sociales
<b>CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:</b> Obligatorio
<b>ECTS:</b> 6,0
<b>CURSO:</b> 2º
<b>SEMESTRE:</b> 2º Semestre
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b> Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

## DATOS DEL PROFESOR

<b>NOMBRE Y APELLIDOS:</b> MARÍA BOADA CUERVA
<b>EMAIL:</b> <a href="mailto:mboada@uemc.es">mboada@uemc.es</a>
<b>TELÉFONO:</b> 983 00 10 00
<b>CV DOCENTE:</b> <p>Doctora en Organización de Empresas y Recursos Humanos con Mención Internacional por la Universitat Rovira i Virgili, Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH y Especialización en Dirección Estratégica de Recursos Humanos.</p> <p>Acreditada como Profesora Lectora por la AQU y en proceso de acreditación por la ANECA en la figura de Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor y Profesor de Universidad Privada.</p> <p>Amplia experiencia docente en asignaturas como: "Dirección de Recursos Humanos", "Habilidades para la Dirección", "Dirección de Personas", "Nuevas Tendencias en la Gestión de Personas", "Liderando Tu Futuro", "Dirección Estratégica" y "Técnicas Cualitativas". Además, también lleva la dirección de Trabajos de Fin de Máster y de Grado.</p> <p><b>Experiencia en online</b></p> <p>Profesora asociada en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) donde imparte la asignatura de "Habilidades para la Dirección" en el Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos y lleva la dirección de Trabajos de Fin de Máster.</p> <p>Profesora colaboradora en la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) donde imparte la asignatura de "Nuevas Tendencias en la Gestión de Personas" en el Máster en Dirección y Administración de Empresas- MBA y tutoriza Trabajos de Fin de Grado.</p> <p>Profesora consultora en la Universidad Isabel I (UI1) donde imparte la asignatura de "Prácticas Profesionales" en el Máster en Dirección de Recursos Humanos y lleva la dirección de Trabajos de Fin de Máster.</p> <p>Profesora colaboradora internacional en la Universidad Nacional Andrés Bello (UNAB, Chile) donde imparte la asignatura "Dirección de Personas" en el Magíster en Dirección de Empresas (MBA) y "Evaluación del Desempeño y Retención" en el Magíster de Dirección de Recursos Humanos. Asimismo, también diseña futuras asignaturas para Magisters.</p>
<b>CV PROFESIONAL:</b> <p>Consultora en Dirección de Recursos Humanos y Organizaciones. Participa y diseña proyectos de transferencia para la Administración Pública y Empresas Privadas sobre la relación de puestos de trabajo, valoración y estudios retributivos, diseño de planes estratégicos de recursos humanos y diseño de diccionarios de competencias y creación de instrumentos de medida, entre otros. A su vez, también participa en proyectos de investigación en distintas universidades nacionales y en proyectos de innovación docente.</p>

### CV INVESTIGACIÓN:

Sus principales líneas de investigación se encuentran relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos, Psicología del Trabajo y los Recursos Humanos, Dirección de Personas, Liderazgo, Equipos de Trabajo, Motivación, Salud Laboral, entre otros. Tiene publicados numerosos artículos científicos en prestigiosas revistas JCR como: The International Journal of Human Resource Management, The Spanish Journal of Psychology, Annals of Psychology, transportation Research Part F, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation. Asimismo, también cuenta con varios capítulos de libro como autora y coautora. A su vez, ha participado en diferentes congresos nacionales e internacionales presentando diferentes estudios y participando en ponencias. Finalmente, ha realizado estancias internacionales de investigación en universidades de Finlandia, Portugal y Chile.

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

### DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura dotará al alumno de los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa y sobre la situación actual de los recursos humanos en el sector publicitario.

Función de Recursos Humanos. Dirección estratégica de Recursos Humanos. Preparación, selección, desarrollo, evaluación y compensación de los recursos humanos. Habilidades directivas.

### CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS PREVIAS.

El alumno fundamentará el desarrollo de esta asignatura sobre los conceptos básicos de la asignatura de Gestión de Recursos Humanos.

### CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA.

La asignatura, ofrece al alumno herramientas necesarias para el desarrollo de competencias más específicas relacionadas con la gestión empresarial, específicamente, como su propio nombre indica, con la gestión y el valor que aportan las personas a la organización.

### IMPORTANCIA DE LA ASIGNATURA PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL.

La asignatura es fundamental desde el punto de vista profesional, ya que dota al alumno de los fundamentos en la gestión de los recursos humanos, necesarios para ejercer funciones de administración o dirección en el mundo empresarial. El Graduado tendrá las competencias necesarias para ser capaz de tomar decisiones sobre la organización y gestión de los recursos humanos de la forma más eficaz y eficiente posible, bajo el principio de economicidad.

### CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

#### 1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Introducción y conceptos generales de la Función de Recursos Humanos. : 1.1. Contextualización de la función de RRHH. 1.2. Caracterización de la función de recursos humanos y principales contenidos de la función de recursos humanos en la empresa. 1.3. Cambios que están afectando a la función de RRHH. 1.4. Dirección estratégica de RRHH. 1.5. Situación de los RRHH en el Sector Publicitario. El mundo de la publicidad hoy.
2. Planificación de los RRRHH. : 2.1. Objetivos y principios básicos de la planificación de plantilla. 2.2. Proceso de planificación. 2.3. Sistemas de información de RRHH. 2.4. Diseño y análisis de puestos de trabajo. 2.5. Enriquecimiento del puesto.
3. Reclutamiento, Selección de personal y Orientación. : 3.1. Reclutamiento. 3.2. Selección de personal. 3.3. Plan de acogida y orientación.

4. Desarrollo y fidelización de RRHH : 4.1. Formación y desarrollo del capital humano 4.2. Planes de carrera. 4.3. Evaluación del desempeño
5. La gestión de RRHH por competencias : 5.1. Concepto de competencia en la empresa 5.2. Tipos y clasificación de competencias 5.3. Gestión de competencias
6. Habilidades directivas : 6.1. Introducción 6.2. Habilidades directivas 6.3. El líder-coach

#### RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Adobe Connect)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro.

### COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

#### COMPETENCIAS GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis y síntesis
- CG03. Capacidad para la resolución de problemas
- CG04. Capacidad para tomar decisiones
- CG05. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG06. Comunicación oral y escrita en lengua extranjera
- CG07. Habilidades básicas de informática
- CG08. Capacidad para trabajar en equipo
- CG09. Compromiso ético
- CG11. Capacidad de crítica y autocrítica
- CG13. Habilidades interpersonales
- CG17. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- CG18. Capacidad de aprendizaje autónomo (aprender a aprender)
- CG19. Iniciativa y espíritu emprendedor
- CG20. Liderazgo

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE06. Capacidad para dirigir, gestionar y desarrollar el capital humano de la empresa
- CE17. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CE18. Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica

#### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Interpretar las variables que condicionan la estructura organizativa y manejar los instrumentos adecuados para moldearla.
- Diseñar una estructura organizativa congruente con la idiosincrasia de la empresa.
- Conocer los procedimientos adecuados para gestionar procesos de cambio en la empresa (change management).
- Analizar, diseñar y describir un perfil de puesto de trabajo.
- Organizar los pasos básicos de un proceso de selección.
- Evaluar el desempeño de los empleados en su puesto de trabajo y aplicar políticas de retribución y motivación de los recursos humanos.

### BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Dolan, Simon L. (2007 3ª edición): LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS . Ed. McGraw-Hill / Interamericana de España . ISBN: 9788448139278
- De la Calle Durán, M. C., y De Urbina Criado, M. O. (2018): Fundamentos de recursos humanos.. Pearson Education. ISBN: 9788490355794
- Dolan, S. (2013): La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.. McGraw-Hill. ISBN: 9788448156541

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Vilallonga, Mariano (Coord.) (2003): COACHING DIRECTIVO: DESARROLLANDO EL LIDERAZGO. FUNDAMENTOS Y PRÁCTICA DEL COACHING . Ariel SA . ISBN: 9788434448360
- Goleman, D. (2021): Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional.. B DE BOLSILLO (EDICIONES B). ISBN: 9788490194324
- Bonache, J., y Cabrera, A (2006): Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI.. Pearson Education. ISBN: -

#### WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[UEMC](http://www.uemc.es)(<http://www.uemc.es>)

Universidad Europea Miguel de Cervantes

### PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

#### METODOLOGÍAS:

#### MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

#### MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

#### MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

#### CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las ACTIVIDADES FORMATIVAS que se realizan en la asignatura son las siguientes:

**Clases teóricas:** Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

**Actividades prácticas:** Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de

forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades desarrolladas en el foro de Open Campus, en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupo a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

**Tutorías:** Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

#### SESIONES EN TIEMPO REAL

En la asignatura se planifican clases magistrales y tutorías a través de videoconferencias.

La asistencia a las videoconferencias no será obligatoria, pero si recomendable para un adecuado seguimiento de la asignatura, la comprensión de los materiales y el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje. En cualquier caso, salvo circunstancias excepcionales, será posible acceder a ellas en diferido a las 48 horas máximo desde su celebración.

#### SESIONES EN TIEMPO REAL :

Título	
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Funciones de RRHH
CM2	Planificación de plantillas
CM3	Reclutamiento y selección
CM4	Formación y Planes de Carrera
CM5	Evaluación del Desempeño
CM6	Gestión por competencias
CM7	HH Directivas : El Líder-Coach
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

#### EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua	60%
Evaluación final	40%

#### ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluación continua (60 %)	1. Actividad 1. (Entrega individual)	20
	2. Actividad 2. (Entrega individual)	20
	3. Actividad 3. (Foro)	10
	4. Test de evaluación (Test de evaluación)	10
Evaluación final (40 %)	1. Evaluación final convocatoria ordinaria (Prueba de evaluación final presencial)	40
<b>CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:</b> Valor del parámetro TEXTO_FIJO_SEMI_GRADO_EVALUACION_CONVOCATORIA_ORDINARIA_GRP_A		

#### **EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:**

Evaluación continua 60%  
Evaluación final 40%

#### **ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :**

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluación continua (60 %)	1. Actividad 1. (Entrega individual)	20
	2. Actividad 2. (Entrega individual)	20
	3. Actividad 3. (Mixta individual)	10
	4. Test de evaluación (Test de evaluación)	10
Evaluación final (40 %)	1. Evaluación final convocatoria extraordinaria (Prueba de evaluación final presencial)	40
<b>CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:</b> Valor del parámetro TEXTO_FIJO_SEMI_GRADO_EVALUACION_CONVOCATORIA_EXTRAORDINARIA_GRP_A		

#### **SISTEMAS DE EVALUACIÓN:**

**SISTEMA DE EVALUACIÓN**

**PORCENTAJE (%)**