

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos

PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Publicidad y Relaciones Públicas (PGR-PUBLI)

GRUPO: 2324-T1

CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales

CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Optativo

ECTS: 6,0

CURSO: 4º

SEMESTRE: 1º Semestre

IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:

Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL PROFESOR

NOMBRE Y APELLIDOS: JESÚS JAVIER CALVO GUTIÉRREZ

EMAIL: jjcalvo@uemc.es

TELÉFONO: 983 00 10 00

HORARIO DE TUTORÍAS: Miércoles a las 18:00 horas

CV DOCENTE:

Javier Calvo es Diplomado en Relaciones Laborales y Grado Universitario en RRHH por la Universidad de Valladolid. Además tiene un Máster en Administración y Dirección de Empresas (MBA) por la Escuela de Negocios San Pablo CEU de Valladolid, Máster en Administración y Dirección de RRHH por ECA, Máster en Gestión de Sistemas Integrados por la Cámara de Comercio de Valladolid y es Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

CV PROFESIONAL:

Posee una amplia trayectoria profesional consolidada de más de 20 años en el ámbito de los Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Centrando su labor en la consultoría de carreras y empresa, trabajando en las áreas de selección, formación, desarrollo, gestión por competencias, evaluación del desempeño y evaluación del potencial, compensación y beneficios, *outplacement* y RRLL. En definitiva, se centra en la visión integral de RRHH.

En la actualidad ejerce su labor como director de Recursos Humanos para España y Portugal en la multinacional Motherson en Palencia, en la cual, desarrolla e implementa las políticas corporativas de RRHH en la región. Concretamente, su trabajo se centra en la definición de las estrategias para gestionar el ciclo completo de vida del empleado, relaciones laborales y sindicales. En concreto, las políticas corporativas del Grupo Motherson en el que trabaja como director de RRHH, tienen como objetivo potenciar el talento: atracción, reclutamiento, selección y retención del talento. También, *onboarding*, desarrollo, evaluación y formación, compensación y beneficios, gestión por competencias, contratación laboral y desvinculaciones. Sin obviar, la gestión de la diversidad, la comunicación y el clima laboral, los planes de igualdad y el plan estratégico de RRHH, la digitalización de RRHH, la sostenibilidad, los planes de sucesión y la identificación de High Potential. Asimismo, es experto negociador laboral en multitud de pactos de empresa, SERLA, SMAC, conflictos colectivos, en múltiples lugares de España y en el extranjero.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

Desde una perspectiva empresarial, esta asignatura se concibe como una introducción del alumno a los conocimientos básicos generales sobre la gestión de los recursos humanos de la empresa. A lo largo de cinco temas la asignatura analiza los distintos aspectos que engloban la gestión del capital humano, tales como la función de los recursos humanos y su valor estratégico, poniendo el foco en las personas como recurso clave en una organización.

En concreto dota al alumnos de los conocimientos básicos sobre la gestión por competencias de RRHH, la planificación, el reclutamiento y selección de personal, contratación, desarrollo, evaluación y compensación de los mismos así como las habilidades directivas necesarias para su desarrollo.

La asignatura de Recursos Humanos ofrece al alumno las herramientas necesarias para adquirir las competencias específicas relacionadas, desde un punto de vista profesional, con la organización y gestión eficaz y eficiente de las personas que conforman una organización y que agregan valor a la misma.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **GESTION DE RECURSOS HUMANOS** : Introducción a la gestión de los Recursos Humanos como pieza clave para el buen funcionamiento de la empresa. La función de los recursos humanos.
 1. Introducción a los Recursos Humanos. : Se desarrollará durante las dos primeras semanas de clase. En el aula se llevará a cabo la resolución de ejercicios prácticos evaluables y lecturas previas para debate.
 2. Planificación Estratégica de Recursos Humanos : Se desarrollará entre la semana entre la 3ª y la 4ª semana de clase. Se realizarán ejercicios prácticos sobre como planificar plantillas y describir puestos de trabajo, evaluables.
 3. Reclutamiento, selección de personal y orientación : Se desarrollará durante la semana 5ª y la 8ª semana de clase. Durante este tema se incluirá una actividad formativa de trabajo presencial basado en el planteamiento de un problema relacionado con el reclutamiento, la selección de personal y orientación, así como la resolución de un ejercicio o problema evaluable y la simulación de entrevistas de selección mediante actividades prácticas y el balance profesional trabajando la marca personal.
 4. Desarrollo y Fidelización de los Recursos Humanos : Este tema se desarrollará entre la semana 9ª y la 11ª de clase. Se resolverán ejercicios prácticos y/o problemas evaluables..
 5. Gestión de Recursos Humanos por competencias : Se desarrollará entre la semana 12ª a la 15ª de clase. En este tema los alumnos realizarán una actividad formativa de trabajo práctico, basado en el planteamiento de un problema relacionado con la gestión de recursos humanos. Dentro de este tema se llevará a cabo también la resolución de ejercicios prácticos de definición de competencias asociadas a un puesto de trabajo evaluable.

OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

Estos contenidos se reforzarán con lecturas previas, visualización de videos, ejercicios prácticos y debates sobre las nuevas tendencias de RRHH que ponen el foco en la Persona, centradas en la Humanización, el Análisis de los Datos para personalizar las propuestas de Valor al Empleado, así como las tendencias de RRHH vinculadas al uso profesional de las redes sociales, el reclutamiento 2.0, la marca personal, el employer branding y la gestión de la diversidad entre otros. Los alumnos realizarán un Trabajo Final en grupo que será evaluable sobre alguno de estos temas de actualidad que deberán presentar en el aula.

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Para el seguimiento de la asignatura el alumno contará con el material de apoyo elaborado por el docente. Junto con el Power Point expuesto en clase, el alumno tendrá que tener en su haber los materiales necesarios para la realización de las actividades programadas tanto presenciales como de trabajo autónomo (ejercicios, casos, videos, etc.), así como, los artículos u otros documentos sobre ciertos aspectos de la materia que requieran de un tratamiento especial. Este material estará disponible en la e-campus (plataforma Moodle).

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis, síntesis y juicio crítico
- CG02. Capacidad para trabajar en equipo
- CG03. Capacidad de liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor
- CG04. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG05. Capacidad para desarrollar el pensamiento creativo
- CG08. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético en la práctica profesional
- CG10. Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG16. Capacidad para desarrollar habilidades interpersonales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE01. Capacidad y habilidad para comprender y expresarse correctamente con fluidez y eficacia comunicativa en las lenguas propias de manera oral y escrita con aplicación a los distintos medios
- CE03. Capacidad y habilidad para utilizar los sistemas, recursos informáticos y tecnologías de la información y la comunicación y sus aplicaciones interactivas
- CE74. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CE78. Capacidad para dirigir, gestionar y desarrollar el capital humano de la empresa

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- Aprender a mantener la satisfacción dentro de la organización.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- PATRICIO JIMÉNEZ, D. (2011): Manual de Recursos Humanos. ESIC. ISBN: 9788473567800
- PORRET GELABERT, M. (2016): Gestión de Personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC. ISBN: 9788415986492
- RUBIO, T. (2016): Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones. OCTAEDRO. ISBN: 9788499218236

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- ALLES, M. (2005): Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Casos Granica. ISBN: 9788415986584
- DE LA CALLE, M^e DE C. y ORTIZ DE URBINA, M (2013): Fundamentos de Recursos Humanos. PEARSON. ISBN: 9788490354094
- OLTRA CLIMENT, F. (2008): Dirección de Recursos Humanos. Universidad Politécnica de Valencia. . ISBN: 9788483633335
- RIBES GINER, G.; HERRERO BLASCO, A. y PERELLÓ MARÍN, R. (2011): Los Recursos Humanos en la empresa. Universidad Politécnica de Valencia . ISBN: 978883637517
- SARRIES SANZ, L. y CASARES GARCÍA, E. (2008): Buenas prácticas de Recursos Humanos. ESIC. ISBN: 9788473565257
- AGUADO, M. Y JIMÉNEZ, A. (2009): Employer Branding. La gestión de las marcas para atraer y retener el talento . ALMAZURA. ISBN: 9788492573608

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[Asociación Española de Dirección y Desarrollo de personas.](http://aediipe.es)(<http://aediipe.es>)

La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) es una asociación privada, sin ánimo de lucro, acogida al régimen jurídico de la Ley de Asociaciones LO 1/2002 de 22 de marzo, que agrupa a las personas que se dedican a actividades relacionadas con la Gestión de Personas / Recursos Humanos. Es por

tanto una asociación profesional, independiente de cualquier entidad u organismo político o sindical. Fue constituida en el año 1965. A día de hoy forman parte de la Asociación 3.000 profesionales de los Recursos Humanos, vinculados a más de 2.000 empresas o instituciones.

[Asociación Española de Coaching](http://asescoaching.org)(<http://asescoaching.org>)

La Asociación Española de Coaching, se fundó el 1 de Agosto del año 2000, por Natividad Alcalde y Fco. Javier Tejerina con el propósito de agrupar a los Coaches profesionales existentes y también de divulgar las excelencias de su práctica. La Asociación es de ámbito nacional y figura con el número 166.844 Sección primera, en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio de Interior.

[Web de carácter general sobre la gestión de los recursos humanos](http://www.capitalhumano.net)(<http://www.capitalhumano.net>)
General Recursos Humanos

[Servicio Público de Empleo Estatal](https://www.sepe.es) (<https://www.sepe.es>)

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema asume las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003. Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya ejecución es descentralizada, ajustadas a las diferentes realidades territoriales.

[Ministerio de Trabajo y Economía Social](http://www.mites.gob.es/) (<http://www.mites.gob.es/>)
Ministerio de Trabajo y Economía Social

[Recursos humanos](http://www.losrecursoshumanos.com) (<http://www.losrecursoshumanos.com>)
Web de carácter general sobre la gestión de recursos humanos.

[Temas de RRHH](https://factorhumano.es/)(<https://factorhumano.es/>)
Revista de Temas de RRHH

[Revista Digital](http://www.arearh.com/) (<http://www.arearh.com/>)
Revista Digital Temas de RRHH

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

MÉTODO DIDÁCTICO:

A lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura se expondrán los contenidos mediante la presentación y explicación de los mismos a través de distintos medios técnicos y ofimáticos para su ilustración.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se fomentará la participación del alumno a través mediante la realización de ejercicios prácticos bien de manera individual o grupal que deberá ser expuestos en el aula para fomentar la participación del alumnos a través del diálogo y la discusión.

Además se podrá llevar a cabo alguna actividad complementaria de extensión universitaria orientada a la adquisición de competencias transversales que impulsen la formación integral de los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Se propondrá la realización de pequeñas tareas que contribuyan al entendimiento de los contenidos expuestos, así como la realización de otros ejercicios y casos (metodología de casos), en donde, bien de forma individual o a través de una dinámica de grupo, se trabajen de forma conjunta distintos aspectos de la materia.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Esta planificación estimada podrá verse modificada por causas ajenas a la organización académica primera presentada. El profesor informará convenientemente a los alumnos de las nuevas modificaciones puntuales.

TEMA 1. Introducción a los recursos humanos. La función de los Recursos Humanos.

Se desarrollará durante las 2 primeras semanas de clase. Dentro de este tema se llevará a cabo la resolución en el aula de un ejercicio práctico evaluable.

TEMA 2. Planificación de los recursos humanos

Se desarrollará entre la 3ª y la 4ª semana de clase. Dentro de este tema se llevará a cabo la resolución en el aula de ejercicios prácticos y/o problemas uno de los mismos será tenido en cuenta para la evaluación.

TEMA 3. Reclutamiento, selección de personal, contratación y orientación

Su exposición se desarrollará entre la 5ª y la 8ª semana de clase. Dentro de este tema se incluirá una actividad formativa de trabajo presencial evaluable de trabajo en grupo, basado en el planteamiento de un problema relacionado con el reclutamiento, selección de personal y orientación, así como la resolución de un ejercicio y/o problema evaluable.

TEMA 4. Desarrollo y fidelización de los recursos humanos

Este tema se desarrollará entre la semana 9ª y 11ª de clase. Dentro de este tema se llevará a cabo la resolución en el aula de ejercicios prácticos y/o problemas uno de los mismos será tenido en cuenta para la evaluación.

TEMA 5. La gestión de recursos humanos

Se desarrollará entre la semana 12ª y 15ª de clase. En este tema los alumnos realizarán una actividad formativa de trabajo práctico autónomo evaluable, basado en el planteamiento de un problema relacionado con la gestión de los recursos humanos. Dentro de este tema, se llevará a cabo también la resolución de ejercicios prácticos y/o problemas, alguno de ellos de carácter evaluable.

La asistencia como la participación serán requisitos imprescindibles para el desarrollo de las actividades programadas semanalmente.

El horario de tutorías individuales queda fijado los miércoles de 18:30 a 19:30 horas, en donde se podrán tratar las cuestiones surgidas en relación a los materiales y temas presentados en clase, así como aquellas otras que puedan plantearse con relación al desarrollo de la materia. El horario de tutoría individual fijado es provisional, quedando condicionado al horario definitivo de clases que se fije por la Facultad para el segundo cuatrimestre.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y EVALUACIONES:

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES:

Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	¿Se evalúa?	CO	CE
Realización de ejercicios prácticos Tema 1		X														X	X	X
Realización de ejercicios prácticos Tema 2				X												X	X	X
Realización de ejercicios prácticos Tema 3								X								X	X	X
Realización de ejercicios prácticos Tema 3									X							X	X	X
Realización de ejercicios prácticos Tema 4										X						X	X	X
Presentación Oral Trabajo Final Tendencias RRHH													X			X	X	X
Prueba Evaluación Final															X	X	X	

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA ORDINARIA:

La asistencia como la participación serán requisitos imprescindibles para el desarrollo de las actividades programadas semanalmente. Actividades de trabajo presencial, que unidas a las actividades de trabajo autónomo del alumno le permitirán adquirir y desarrollar las competencias académicas-profesionales descritas.

La adquisición de dichas competencias será evaluada de forma continua a lo largo del semestre a través de las actividades prácticas que se realizarán en el aula siguiendo la planificación de la asignatura mencionada mediante la ejecución de tareas reales y/o simuladas realizadas en el aula

Para la evaluación de la asignatura se tendrá en cuenta los ejercicios prácticos realizados en el aula (33,33%), el Trabajo Final en Grupo sobre las nuevas tendencias de RRHH que deberán exponer en el aula (33,33%) y una prueba de evaluación final tipo respuesta corta (33,34%).

La suma de la calificación obtenida en todas las pruebas compondrá la calificación total de la asignatura teniendo las condiciones que se explican en los siguientes párrafos

La resolución de tareas y/o memorias prácticas serán presentadas en formato digital a través de Moodle, bien de forma individual o en grupo, según conste en la guía práctica correspondiente publicada.

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria el alumno deberá obtener, con excepción de las tareas reales y/o simuladas evaluables, una calificación igual o superior a 5 en todas y cada una de las pruebas de evaluación restantes. La calificación final de la asignatura será el promedio de dichas calificaciones, sumando a la calificación obtenida la nota de ejecución de tareas reales y/o simuladas llevadas a cabo en el aula. Las actividades prácticas no entregadas dentro de la evaluación continua se puntuarán con un 0 que formará parte del sumatorio total de la calificación práctica, la falta de participación del alumno en los trabajos grupales por falta de asistencia a clase o presentación de los trabajos en el aula será calificada como 0, siendo necesaria la presentación del trabajo de manera individual

La convocatoria extraordinaria constará de dos pruebas de evaluación, una Prueba objetiva de preguntas tipo test que aglutinará todo el temario de la asignatura (50%) y un Informe o Memoria Práctica (50%).

El plagio será también motivo de suspenso.

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Los estudiantes que por razones excepcionales no puedan seguir los procedimientos habituales de evaluación continua exigidos por el profesor podrán solicitar no ser incluidos en la misma y optar por una «evaluación excepcional». El estudiante podrá justificar la existencia de estas razones excepcionales mediante la cumplimentación y entrega del modelo de solicitud y documentación requerida para tal fin en la Secretaría de la Universidad Europea Miguel de Cervantes en los siguientes plazos: con carácter general, desde la formalización de la matrícula hasta el viernes de la segunda semana lectiva del curso académico para el caso de alumnos de la Universidad, y hasta el viernes de la cuarta semana lectiva del curso académico para el caso de alumnos de nuevo ingreso. En los siete días hábiles siguientes al momento en que surja esa situación excepcional si sobreviene con posterioridad a la finalización del plazo anterior

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas de respuesta corta	33%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	34%
Pruebas orales	0%
Trabajos y proyectos	0%
Sistemas de heteroevaluación	0%
Pruebas objetivas	0%
Informes de prácticas	0%
Escalas de actitudes	0%
Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas	33%
Portafolio	0%
Sistemas de autoevaluación.	0%
Técnicas de observación	0%