

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos

PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Ingeniería de Organización Industrial

GRUPO: 1920-T1

CENTRO: Escuela Politécnica Superior

CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio

ECTS: 6,0

CURSO: 3º

SEMESTRE: 2º Semestre

IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:

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

HORARIOS :

Día	Hora inicio	Hora fin
Jueves	13:00	15:00
Viernes	13:00	15:00

TUTORÍAS GRUPALES :

Día	Hora inicio	Hora fin	Lugar
Jueves	15:00	16:00	Sala de profesores principal

EXÁMENES ASIGNATURA:

Día	Hora inicio	Hora fin	Aula
14 de julio de 2020	16:00	18:30	Evaluación final online
22 de septiembre de 2020	16:00	18:30	Aula 2103

DATOS DEL PROFESOR

NOMBRE Y APELLIDOS: Celia Martin Sierra

EMAIL: cmartins@uemc.es

TELÉFONO: 983 00 10 00

HORARIO DE TUTORÍAS: Miércoles a las 12:00 horas

CV DOCENTE:

Celia Martín Sierra es Doctora en Organización de empresas (2011) por la Universidad de Valladolid, Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la misma Universidad y Master en Dirección de Recursos Humanos por la Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Valladolid. Acreditada como Contratada Doctora y como Profesora de Universidad Privada tanto por la ANECA como por la ACSUCYL.

Su experiencia docente se centra en asignaturas vinculadas a la dirección y organización de empresas y a la dirección de recursos humanos y gestión del talento. Viene impartiendo asignaturas del área de Organización de Empresas desde el curso 2012-13 en la Universidad Europea Miguel de Cervantes. Previamente, durante 10 años, fué docente investigadora en el Dpto. de Organización de Empresas y CIM de la Universidad de Valladolid. Actualmente pertenece al Dpto. de Ciencias Sociales de la Universidad Europea Miguel de Cervantes e imparte docencia tanto presencial como on line en diversas titulaciones de la UEMC (Grados y Master), y participa en distintos proyectos de innovación educativa de la UEMC.

CV PROFESIONAL:

Su experiencia profesional se ha centrado principalmente en el área de Recursos Humanos de importantes empresas Castellano-leonesas y en la consultoría organizativa y de recursos humanos.

CV INVESTIGACIÓN:

Ha publicado diversos capítulos de libros y artículos en revistas científicas nacionales e internacionales, ha impartido conferencias, presentado trabajos en congresos nacionales e internacionales del ámbito de la dirección de empresas y la gestión y dirección de RRHH y ha colaborado como investigadora en diversos proyectos de investigación regionales y nacionales.

Sus líneas de investigación se centran en la gestión de recursos humanos, especialmente a la retención y desarrollo del capital humano y su relación con la innovación. Así como en el trabajo en equipo, el desarrollo del capital afectivo-emocional, la humanidad en las organizaciones. Actualmente pertenece a un grupo de investigación de reciente creación en la UEMC: Grupo HOS- dedicado al estudio de las organizaciones con mayor grado de "humanidad".

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

La asignatura es de carácter obligatorio perteneciente a la materia *Administración y dirección de empresas*.

Gestión de Recursos Humanos es una asignatura del tercer curso del grado en Ingeniería y Organización Industrial que ofrece al alumnado las herramientas necesarias para el desarrollo de competencias específicas relacionadas con la gestión empresarial, en concreto, con la gestión de personas y prácticas básicas en gestión de recursos humanos. En concreto la asignatura dota al alumnado de los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa y sobre el rol actual de los recursos humanos en las empresas y organizaciones del s.XXI. La asignatura aborda la Función de Recursos Humanos, Preparación, la Planificación, Selección, Desarrollo, Evaluación y Compensación de los recursos humanos, y además de ciertas habilidades directivas y visión estratégica de la Dirección de Recursos Humanos.

El desarrollo de esta asignatura se apoya sobre conceptos básicos de la asignatura *Economía de la Empresa* que se imparte en curso previo del Grado y, por ello, se recomienda haberla cursado antes.

La asignatura *Gestión de Recursos Humanos* es fundamental desde el punto de vista profesional, ya que dota al alumnado de los fundamentos en la gestión de los recursos humanos- de personas- necesarios para ejercer funciones de administración o dirección de personas en el mundo empresarial. El Graduado en Ingeniería y Organización Industrial, por su perfil, necesita desarrollar las competencias necesarias para tomar decisiones sobre la organización del trabajo y gestión equipos de personas (recursos humanos) además de ser capaces de valorar la importancia estratégica y el valor que aportan las personas a las empresas del s. XXI. Las competencias a desarrollar con esta asignatura son básicas para puestos de dirección en ingeniería y sector industrial puesto que estos profesiones deben gestionar equipos de trabajo, es decir, gestionar, organizar y dirigir recursos humanos.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Qué es la función de Recursos humanos** : Conocer qué es el área y la función de Recursos humanos en las empresas actuales
 1. TEMA 1: La función de los recursos humanos en la empresa y su valor estratégico. : La función de recursos humanos como algo estratégico.
2. **Prácticas y políticas de RRHH** : Conocer las principales prácticas que se realizan en el ámbito de la gestión de personas
 1. TEMA 2: Planificación de plantillas : Conocer cómo planificar plantillas y realizar descripciones de puestos de trabajo
 2. TEMA 3: Reclutamiento y selección de Recursos Humanos. : Definir y llevar a cabo un proceso de selección
 3. TEMA 4: Compensación de los recursos humanos : Conocer cómo definir y desarrollar sistemas de retribución-compensación
 4. TEMA 5: Desarrollo y Evaluación de los recursos humanos. : Conocer modos de desarrollar y evaluar el rendimiento de los empleados
3. **Liderazgo y Dirección estratégica de Recursos humanos** : Conocer la importancia de la dirección

estratégica, el rol del líder y sistemas de relación interna en las organizaciones

1. TEMA 6: Habilidades directivas, relaciones internas y visión estratégica de la DRH. : Introducción al liderazgo, sistemas de participación y comunicación interna. Dirección estratégica de RRHH.

OBSERVACIONES CONTENIDO DE LA ASIGNATURA:

La asignatura se estructura en los siguientes temas de diferente extensión y naturaleza.

TEMA 1: La función de los recursos humanos en la empresa y valor estratégico.

- 1.1. Las organizaciones y la relación laboral en la actualidad.
- 1.2. La Función de Recursos Humanos
- 1.3. Cambios que afectan a la Función de Recursos Humanos.
- 1.4. Valor estratégico de Recursos Humanos

TEMA 2: Planificación de plantillas.

- 2.1. La Planificación de Plantilla en las organizaciones y sus ventajas
- 2.2. Principios básicos y proceso de planificación de plantilla
- 2.3. Análisis, Descripción y Perfil de puestos de trabajo
- 2.4. Sistemas de información de Recursos Humanos

TEMA 3: Reclutamiento y selección de Recursos Humanos.

- 3.1. El proceso de reclutamiento
- 3.2. El proceso de selección
- 3.3. El proceso de incorporación y acogida.

TEMA 4: Compensación de los recursos humanos

- 4.1. Filosofía de compensación de los recursos humanos
- 4.2. Sistemas de compensación-retribución de los recursos humanos

TEMA 5: Desarrollo y Evaluación de los recursos humanos.

- 5.1. Formación de Recursos Humanos
- 5.2. Evaluación de Recursos Humanos

TEMA 6: Habilidades directivas y Dirección estratégica de Recursos humanos

- 6.1. Introducción al liderazgo, sistemas de participación y comunicación interna.
- 6.2. Dirección estratégica de RRHH.

Estos contenidos se reforzarán con lecturas y trabajos que tendrán que realizar los alumnos sobre nuevas tendencias en la gestión de RRHH vinculadas a: Motivación, Liderazgo y trabajo en equipo, Gestión del tiempo, Creatividad, Networking y uso profesional de las redes sociales, Reclutamiento 2.0, Gestión de expatriados o Gestión de la diversidad, entre otros, u otro tipo de trabajos que la profesora expondrá con antelación suficiente.

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Pizarra. Cañón y demás material para realizar presentaciones en el aula con power point. Documentación relativa a cada tema que se colgará en la plataforma Moodle. Bibliografía general de referencia (Biblioteca), prensa y revistas especializadas, laboratorios informáticos y acceso a internet, vídeos que se visualizarán durante las clases. Material (lecturas) en papel facilitado a los alumnos durante las clases.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- 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

COMPETENCIAS GENERALES:

- CG01. Capacidad de análisis, síntesis e interpretación de la información
- CG02. Capacidad de organización y planificación
- CG03. Capacidad para resolver problemas y tomar decisiones
- CG04. Capacidad para comunicar de manera eficaz, tanto de forma oral como escrita, ideas y proyectos ante cualquier tipo de audiencia.
- CG06. Capacidad para buscar y analizar información procedente de diversas fuentes
- CG08. Capacidad para trabajar en equipo
- CG09. Capacidad para ejercer con responsabilidad, autonomía, independencia y compromiso ético la práctica profesional
- CG10. Capacidad para desarrollar el pensamiento crítico y autocrítico
- CG11. Capacidad de aprendizaje autónomo (aprender a aprender)
- CG13. Capacidad y habilidades de liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- CE19. Capacidad para desarrollar un compromiso ético en el trabajo identificando las implicaciones que tiene este compromiso para las organizaciones empresariales
- CE23. Comprensión y dominio de la organización del trabajo y el factor humano, valoración de puestos de trabajo, conocimientos de derecho mercantil y laboral Competencias específicas profesionales.
- CE24. Capacidad para la Gestión de la Organización, la Gestión de Recursos Humanos

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 y evaluar el desempeño de los empleados en su puesto de trabajo para aplicar políticas de retribución y motivación de los recursos humanos

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Albizu Gallastegui, Eneka y Landeta Rodríguez, Jon (2009): Dirección estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica.. Pirámide. ISBN: 84-368-1609-9; 9788436829525
- De la Calle Durán, M^ª del Carmen y Ortiz de Urbina Criado, Marta (2014): Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación. ISBN: 9788490354094
- Dolan, Simon; Valle Cabrera, Ramón y López Cabrales, Álvaro. (2014): La gestión de personas y del talento : la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI . McGraw-Hill. ISBN: 9788448185909
- Chiavenato, Idalberto (2000): Administración de recursos humanos. . Mc Graw Hill. ISBN: 85-224-2004-1
- Gómez-Mejía, Luis. R; Balkin, David. B; Cardy, Robert (2016): Dirección de Recursos Humanos. . Pearson Educación (Madrid). ISBN: 9788490352984.
- Porret Gelabert, Miquel (2016): Gestión de personas : manual para la gestión del capital humano en las organizaciones.. ESIC Madrid. . ISBN: 9788415986492.
- Valero Matas, Jesús, A.Coord. ; et al. (2010): Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales.. Pirámide. Madrid. . ISBN: 978-84-368-2410-0

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Sastre Castillo, Miguel Ángel y Aguilar Pastor, Eva María (2003): Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico. Madrid: Editorial. McGraw Hill.. ISBN: 84-481-3918-6.
- Lorenzo Hernández, Lidia (2010): Administración y dirección de recursos humanos II - Casos prácticos. Ediciones K&L ([S.l.]) . ISBN: 978-84-15001-31-7.
- Puchol, Luis (1995): Dirección y gestión de recursos humanos . ESIC (Madrid). ISBN: 84-7356-118-X.

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

[Revista "Capital Humano"](http://www.capitalhumano.es/)(<http://www.capitalhumano.es/>)

Revista dedicada a publicar artículos y temas relacionados con el mundo de las los recursos humanos en la empresa.

(<http://aedipe.es>)

WEB de la Asociación Española de Dirección y desarrollo de personas.

(<http://www.areasrh.com/>)

Revista on line de temas de recursos humanos

(<http://www.losrecursoshumanos.com/>)

Revista on line de RRHH

(<http://www.infoempleo.com/>)

Web de temas de empleo y RRHH. Buscador de empleo.

(<http://www.capitalhumano.net/>)

Revista on line de RRHH y empresa

(<http://www.rrhmagazine.com>)

REvista de temas de RRHH

(<http://www.rrhdigital.com>)

Revista de RRHH

OTRAS FUENTES DE REFERENCIA:

Otras webs interesantes:

<http://www.tea-cegos.es>

<http://www.rrhh-web.com>

<http://www.asescoaching.org>

Instituto Nacional de estadística: www.ine.es

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: [/www.empleo.gob.es/index.html](http://www.empleo.gob.es/index.html) <https://www.sepe.es/>

Servicio Público de empleo Estatal: www.sepe.es

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

MÉTODO DIDÁCTICO:

De modo general la metodología aplicada será ésta. A través de clases expositivas en las que la profesora presenta los contenidos básicos de la asignatura.

MÉTODO DIALÉCTICO:

La metodología aplicada trata de equilibrar el desarrollo teórico y la realización de actividades prácticas. A medida que se avanza en la asignatura se realizarán actividades de forma individual o grupal, presentación grupal de trabajos, trabajos de grupo en clase, y realización de tareas propuestas por la profesora. Las incluirán actividades de debate e interacción entre el alumnado y alumnado-profesora. Durante el transcurso de la asignatura los alumnos participarán en una actividad transversal con alumnos de otros Grados a través de un *outdoor training*.

Además, se podrá llevar a cabo alguna actividad complementaria, por ello la planificación de la asignatura se complementa con la posible asistencia a alguna actividad complementaria de extensión universitaria (jornadas, charlas...) orientadas a la adquisición de competencias transversales que impulsan la formación integral de los estudiantes.

MÉTODO HEURÍSTICO:

También se aplicará esta metodología a través de actividades grupales que requerirán de la iniciativa, trabajo autónomo y creatividad por parte del alumnado, para que así asuman un papel más activo en su proceso de aprendizaje; y de una actividad en la que los alumnos tendrán que “enseñar” a otros alumnos.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

La planificación de esta asignatura abarca 18 semanas. Las 15 primeras semanas son las semanas académicas que se dedicarán a la docencia y actividades en clase. Estas quince semanas se distribuyen del siguiente modo: las dos primeras semanas se dedican al tema 1 y conocer la naturaleza estratégica del área de recursos humanos en la actualidad, el segundo y tercer tema abordan la planificación el reclutamiento y selección que abarcarán las siguientes cinco semanas. Después, las siguientes 5 semanas se dedicarán a los temas 4 y 5 revisando los sistemas de compensación y la formación y evaluación en la empresa. Por último las semanas 13-14 de clases veremos el tema 6 y en semana 15 de clase se realizarán las presentaciones de los trabajos finales. La semana 16 se dedicará a la realización de tutorías intensivas para la preparación de las pruebas de evaluación finales. Por último, durante las semanas 17 y 18 se realizará la prueba de evaluación final ordinaria (junio).

Además de las tutorías individuales, a lo largo de las 15 semanas académicas existirán 4 horas de tutorías académicas grupales que se realizarán vinculadas a algunos de los trabajos a realizar por el alumnado y vinculadas a la resolución de dudas antes de las pruebas de evaluación. El calendario exacto de estas tutorías se fijará adaptándose a la evolución y necesidades de aprendizaje del alumnado y disponibilidad horaria del grupo.

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

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
ACTIVIDAD 1						X										X	X	X
PRUEBA EVAL PARCIAL										X						X	X	
ACTIVIDAD 2												X				X	X	X
TRABAJO FINAL															X	X	X	X

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA ORDINARIA:

Para la evaluación de esta asignatura se tendrá en cuenta: prueba de evaluación 1 (30% de la calificación total de asignatura), prueba de evaluación 2 final en junio (30% calificación total de la asignatura), los trabajos y proyectos propuestos por la profesora (30%), además de una presentación oral en clase a final de curso (5%) y la heteroevaluación de la-s actividad-es que la profesora señale (5%). La suma de la calificación obtenida en todas estas pruebas compondrá la calificación total de la asignatura teniendo en cuenta una serie de condiciones que se explican en los siguientes párrafos.

La prueba de evaluación 1: se llevará a cabo aproximadamente en la semana 10 y abarcará los temas 1, 2 y 3. Aquellos alumnos que la aprueben (como mínimo deberán obtener un 5 sobre 10 puntos) eliminarán esa parte de la materia. Esta prueba de evaluación consistirá en preguntas de pruebas objetivas, de respuesta corta y de desarrollo. La prueba de evaluación 2: se realizará en junio en la fecha de la convocatoria ordinaria de evaluación. Consistirá en preguntas de pruebas objetivas, de respuesta corta y de respuesta larga. Los estudiantes que vayan solo con la segunda parte de la asignatura, se exige obtener como mínimo un 4.5 sobre 10 en dicha prueba para poder hacer media con la calificación de la prueba 1. Por contra, aquéllos alumnos que no hubieran superado la prueba de evaluación 1, realizarán en junio una prueba única total que aglutine todo el temario de la asignatura. Se exige que la media de estas dos pruebas (prueba evaluación 1 y prueba evaluación 2) o la nota de la prueba total (para los que vayan con toda la asignatura) sea como mínimo 5 para poder sumar las calificaciones de las actividades y trabajos evaluables, con esto se persigue asegurar que los alumnos acrediten superar un mínimo de conocimientos y competencias; de la suma de todo ello dará se obtendrá la nota total de la asignatura. La asignatura se considerará aprobada a partir de una puntuación de 5 puntos sobre 10 (5 inclusive). De cara a la evaluación se tendrá en cuenta la redacción y faltas de ortográficas que podrán minorar la calificación final.

La planificación de la evaluación tiene un carácter meramente orientativo y podrá ser modificada a criterio del profesor, en función de circunstancias externas y de la evolución del grupo. Los sistemas de evaluación descritos en esta guía docente son sensibles tanto a la evaluación de las competencias como de los contenidos de la asignatura. La realización fraudulenta de cualquiera de las pruebas de evaluación, así como la extracción de información de las pruebas de evaluación, será sancionada según lo descrito en el Reglamento 7/2015, de 20 de noviembre, de Régimen Disciplinario de los estudiantes, Arts. 4, 5 y 7 y derivarán en la pérdida de la convocatoria correspondiente, así como en el reflejo de la falta y de su motivo en el expediente académico del alumno.

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN EN LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria de julio (prueba de evaluación extraordinaria) el sistema de evaluación será el siguiente: se mantendrá la nota de los trabajos y proyectos (30%) a aquellos alumnos que los hayan realizado durante el curso y se dará la oportunidad de entregar dichos trabajos de forma individual a los alumnos que no lo hubieran realizado antes; el resto de la evaluación se compone de preguntas de respuesta corta (40%) y de preguntas de desarrollo (30%).

Al igual que en la convocatorias ordinaria, en la convocatoria extraordinaria de julio se considerará aprobado a apartir de una nota de 5 puntos sobre 10. (5 inclusive)

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Pruebas objetivas	20%
Pruebas de respuesta corta	20%
Pruebas de respuesta larga, de desarrollo	20%
Pruebas orales	5%
Trabajos y proyectos	30%
Sistemas de heteroevaluación	5%

EVALUACIÓN EXCEPCIONAL:

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.

Para los estudiantes que estén acogidos al Programa de Atención a la Diversidad y Apoyo al Aprendizaje -PROADA- podrán realizarse adaptaciones en las pruebas de evaluación o en otros aspectos descritos en la guía docente, sin que estas adaptaciones suponga una disminución en el grado de exigencia requerido para superar la asignatura. Estas adaptaciones se llevarán a cabo teniendo en cuenta las recomendaciones de los protocolos específicos diseñados para cada alumno particular.