

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Recursos Humanos
PLAN DE ESTUDIOS: Grado en Administración y Dirección de Empresas
GRUPO: 1718-T
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatorio
ECTS: 6,0
CURSO: 2º
SEMESTRE: 2º 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: Celia Martín Sierra
EMAIL: cmartins@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00
HORARIO DE TUTORÍAS: Martes a las 13:00 horas
BREVE CV: 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. 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 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 y el ámbito de la gestión de conocimiento. Su experiencia profesional se ha desarrollado primeramente en el ámbito de la consultoría organizativa y de recursos humanos. Su experiencia docente e investigadora en asignaturas vinculadas al ámbito económico, la gestión y organización de empresas y gestión de recursos humanos se desarrolla desde el curso 2012-13 en la Universidad Europea Miguel de Cervantes y, previamente durante 10 años, 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 en diversas titulaciones de la UEMC.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA: La asignatura, de carácter obligatorio, pertenece a la materia Organización y Dirección de empresas. Esta materia además está formada por las siguientes asignaturas: Producción y logística, Gestión de calidad, Estrategia empresarial, Innovación empresarial, Empresa familiar, Gestión de proyectos y Creación de empresas. <i>Recursos Humanos</i> es una asignatura que 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.
--

En concreto la asignatura dota al alumnado de los conocimientos básicos sobre la gestión de recursos humanos en la empresa y sobre la situación actual de los recursos humanos en las empresas y organizaciones del s.XXI.

La asignatura aborda la Función de Recursos Humanos, la Dirección estratégica de Recursos Humanos, la Preparación, Selección, Desarrollo, Evaluación y Compensación de los recursos humanos, y además las habilidades directivas.

El desarrollo de esta asignatura se apoya sobre conceptos básicos de la asignatura *Economía de la Empresa* que se imparte en 1º curso del Grado, se recomienda haberla cursado antes.

La asignatura *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 Administración y Dirección de empresas debe tener las competencias necesarias para ser capaz de tomar decisiones sobre la organización y gestión de los recursos humanos, y ser capaz 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 todo profesional que gestione una empresa, organización o equipo de personas.

CONTENIDOS 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 su dirección estratégica.

- 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. Dirección estratégica 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

TEMA 4: Compensación de los recursos humanos

- 4.1. Filosofía de compensación de los recursos humanos
- 4.2. Sistemas de compensación 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 nuevas tendencias en gestión de RRHH.

6.1. Introducción

6.2. Habilidades directivas

Estos contenidos se reforzarán con los trabajos que tendrán que realizar los alumnos sobre habilidades directivas y 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

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Pizarra. Cañón y demás material para realizar presentaciones en el aula con power point.

Material en papel facilitado a los alumnos. Y se utilizará la plataforma Moodle y la reprografía de la UEMC para suministrar a los alumnos documentación pertinente. Bibliografía general de referencia (Biblioteca), prensa y revistas especializadas, laboratorios informáticos y acceso a internet, vídeos, material facilitado por la profesora,...

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:

- Albizu Gallastegui, Eneka y Landeta Rodríguez, Jon (2001): Dirección estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica. Madrid: Editorial Pirámide
- De la Calle Durán, M^a del Carmen y Ortiz de Urbina Criado, Marta Ortiz (2014): Fundamentos de Recursos Humanos. Madrid. Pearson Educación.
- Dolan, Simon, Valle Cabrera, Ramón et al. (2007): La gestión de los Recursos Humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2000): Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
- Fernández Aguado, Javier (2008): Dirigir personas en la empresa: Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid. Editorial Pirámide.
- Luis R. Gómez-Mejía, Luis. R; Balkin, David. B; Cardy, Robert. (2016). Dirección de Recursos Humanos. Ed. Pearson Educación (Madrid).
- Porret Gelabert, Miquel (2016): Gestión de personas : manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC Madrid.
- Puchol, Luis (2005): Dirección y gestión de Recursos Humanos. Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- Sastre Castillo, Miguel Ángel y Aguilar Pastor, Eva María (2003): Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico. Madrid: Editorial Mac Graw Hill.
- Valero Matas, Jesús, A. (Director) et al. (2010). Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales. ED. Pirámide. Madrid.
- Whetten, David A. y Cameron, Kim S. (2005): Desarrollo de Habilidades Directivas. México: Pearson

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Alles, Martha (2005): Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Argentina: Casos. Granica.
- Bueno Campos, Eduardo (2007): Organización de empresas. Estructura, procesos y modelos. Madrid: Editorial Pirámide.
- Cantera, Fco. Javier y Gil, Francisco (Coord.) (2006): Estrategia integral e integrada de gestión de personas. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Fernández, Guadalupe (Coord.) (2005): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Barcelona: Deusto.
- Fernández López, Javier (2006): Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. Madrid: Prentice Hall-Financial Times.
- García Isa, Isabel (2013): Gestión de Recursos Humanos en empresas turísticas. Madrid: Paraninfo
- Saavedra Robledo, Irene, Pérez Gorostegui, Eduardo y Fernández de Tejada Muñoz, Victoria (2009): Dirección de Recursos. Humanos. Madrid: UNED.
- Sarries Sanz, Luis y Casares García, Esther (2008): Buenas prácticas de Recursos Humanos. Madrid: ESIC
- Werther, William, Davis Keith (2008): Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. México. Editorial Mac Graw Hill.

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripción

<http://www.capitalhumano.es/>

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

<http://aedi.es>

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

<http://www.arearh.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.rrhhmagazine.com>

Revista de temas de RRHH

<http://www.rrhhdigital.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 resueltas de forma individual o grupal, presentación grupal de trabajos, trabajos en grupo en clase, y realización de tareas propuestas por la profesora.

Además, se podrá llevar a cabo alguna actividad complementaria, por ello la planificación de la asignatura se completa con la posible asistencia a actividades complementarias de extensión universitaria (jornadas, charlas...) orientadas a la adquisición de competencias transversales que impulsan la formación integral de los estudiantes, al objeto de que estos sean, además, capaces de adaptarse a las demandas de la sociedad en que vivimos. La profesora seleccionará las actividades en función de la agenda de eventos planificada desde el Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria y visible en la página web de la Universidad.

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 tres 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 últimas dos semanas de clases veremos el tema 6 y 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.

Además de las tutorías individuales, a lo largo de las 15 semanas académicas existirán 4 horas de tutorías académicas grupales que previsiblemente se realizarán en las semanas 4, 8, 12 y 15.

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?	EO	EE
ACTIVIDAD 1					X											X	X	X
PRUEBA EVAL PARCIAL										X						X	X	X
ACTIVIDAD 2												X				X	X	X
TRABAJO FINAL															X	X	X	X

CONSIDERACIONES DE LA EVALUACIÓN:

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 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. Aquellos alumnos que no hubieran superado la prueba de evaluación 1, realizarán una prueba única que aglutine todo el temario en esta convocatoria más larga y de mayor envergadura que los alumnos que solo se examinan de la segunda parte de la asignatura. Se exige obtener como mínimo un 4 sobre 10 en estas pruebas para poder sumar el resto de las calificaciones de las actividades y trabajos, con esto se persigue asegurar que los alumnos acrediten superar un mínimo de conocimientos y competencias.

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 la 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%).

En ambas convocatorias (ordinaria y extraordinaria) se considerará aprobado con un mínimo de 5 puntos sobre 10.

(5 inclusive)

Es importante establecer que cualquier tipo de copia o plagio o intento de ella por mínima que sea, supondrá una calificación de 0. Así mismo, se tendrá en cuenta a la hora de evaluar la forma y faltas de ortográficas que restarán en la calificación final.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

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

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.