



UCAM
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE MURCIA

20 años
de educación,
amor y servicio

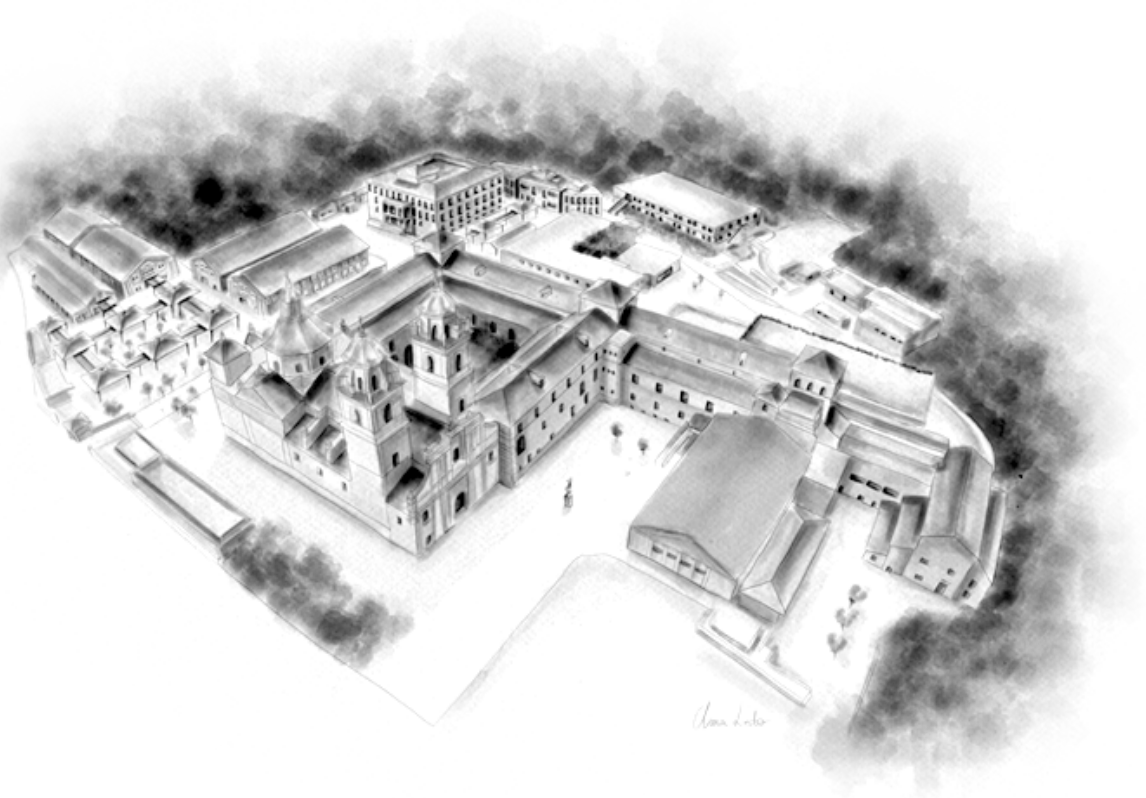
Guía Docente 2017/2018

Dirección de Recursos Humanos

Human Resources Management

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Modalidad de enseñanza a distancia



Índice

Dirección de Recursos Humanos.....	3
Breve descripción de la asignatura	3
Requisitos Previos	3
Objetivos	4
Competencias y resultados de aprendizaje	4
Metodología	5
Temario.....	6
Relación con otras asignaturas del plan de estudios	7
Sistema de evaluación	7
Bibliografía y fuentes de referencia.....	9
Web relacionadas	10
Recomendaciones para el estudio.....	10
Material didáctico	10
Tutorías	10

Dirección de Recursos Humanos

Dirección de Recursos Humanos

Módulo: **Organización de Empresas.**

Materia: **Gestión de Recursos Humanos.**

Carácter: **Obligatorio.**

Nº de créditos: **4,5 ECTS.**

Unidad Temporal: **Tercer curso, quinto cuatrimestre**

Profesor/a de la asignatura: **José Palao Barberá**

Email: jpalao@ucam.edu

Horario de atención a los alumnos/as: **tardes previa cita por e-mail**

Profesor/a coordinador de módulo, materia o curso: **José Palao Barberá**

Breve descripción de la asignatura

La asignatura de Dirección de Recursos Humanos está estrechamente ligada con la Gestión de empresas y organizaciones en tanto en cuanto ésta contribuye al análisis del ámbito interno de estas teniendo en consideración tanto el entorno general como específico.

Con este planteamiento resulta inevitable y al mismo tiempo imprescindible, el estudio y análisis de las personas que forman la organización, sus destrezas, capacidades, habilidades, potenciales como factor de competitividad.

Brief Description

The course on Human Resources Management is closely linked to business management and organisations in terms of how much this contributes to the analysis of the internal scope of the above, bearing in mind both general and specific environments.

From this starting point, it is both inevitable and necessary to study and analyse the people who make up the organization, their skills, capabilities, specialisations, and potential as a factor of competitive business.

Requisitos Previos

Ninguno específico

Se recomienda tener aprobadas las asignaturas de Fundamentos de Economía de la Empresa y Derecho del Trabajo I.

Objetivos

1. Estudiar las estructuras de las Organizaciones
2. Conocer la finalidad y métodos para el reclutamiento y selección de personal,
3. Saber realizar la evaluación del desempeño,
4. Conocer y saber aplicar las diferentes estructuras de compensación
5. Poder utilizar adecuadamente las técnicas de comunicación

Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias transversales

- (T2) Capacidad de organización y planificación.
- (T6) Capacidad de gestión de la información
- (T10) Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
- (T15) Compromiso ético
- (T22) Motivación por la calidad.

Competencias específicas

- (E21) Diseño y gestión de proyectos
- (E28) Identificar nuevos desarrollos de organizaciones empresariales para afrontar con éxito el entorno cambiante.
- (E30) Identificar aspectos relacionados y entender su impacto sobre las organizaciones
- (E35) Comprender los principios éticos, identificar las implicaciones para la empresa y diseñar escenarios
- (E43) Analizar el problema de una empresa y diseñar su solución

Resultados de aprendizaje

- Gestionar y organizar la información adquirida durante el proceso de aprendizaje en el ámbito de la estrategia y la empresa.
- Organizar y saber utilizar la información procedente de diferentes contextos.
- Reconocer y promover las aportaciones de otros ámbitos del saber como factor enriquecedor del ejercicio profesional en el área de los recursos humanos.
- Reconocer y defender los derechos fundamentales de cualquier individuo.
- Valorar la importancia de la adecuada realización de su trabajo en el ámbito de los recursos humanos.

Dirección de Recursos Humanos

- Colaborar con otros profesionales reconociendo las diferentes aportaciones que otros ámbitos de conocimiento realizan al ejercicio profesional en el ámbito de los recursos humanos.
- Elaborar objetivos, políticas y planificaciones en el área de recursos humanos.
- Realizar procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Saber determinar las necesidades de formación de una empresa.
- Realizar evaluaciones del rendimiento.
- Elaborar un sistema de retribución e incentivos.
- Gestionar la auditoria de recursos Humanos.
- Conocer y comprender las diferentes interdependencias a nivel organizacional y grupal.
- Identificar y comprender los procesos de la organización de la sociedad actual.
- Implementar diferentes estrategias de dirección.
- Planificar programas de desarrollo directivo.
- Poseer y comprender conocimientos de recursos humanos que se apoyan en libros de texto con algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- Identificar modelos organizativos y de dirección de recursos humanos.
- Observar y reflexionar sobre la actividad profesional en el ámbito de los recursos humanos.
- Analizar las implicaciones éticas de la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Utilizar las técnicas más avanzadas para la resolución de problemas en la gestión de recursos humanos.
- Conocer y aplicar las diferentes técnicas grupales.

Metodología

Actividades formativas	Horas
Participación en mecanismos de tutorización (10%)	11
Estudio personal (55%)	62
Realización de trabajos (25%)	28,5
Búsquedas bibliográficas (5%)	5,5
Evaluación (5%)	5,5
TOTAL	11,5

Temario

Programa de la enseñanza teórica

Tema 0: Guía de Estudio y aprendizaje de la asignatura

Tema 1: Dirección de RRHH: Introducción. Ideas Básicas

1.1.- Definiciones

1.2.- Actividades

1.3.- Funciones

1.4.- Casos Prácticos

Tema 2: RRHH y Gestión Estratégica.

2.2.-Política

2.2.- Planificación Estratégica

2.3.- Decisiones Estratégicas

2.4.- Casos Prácticos

Tema 3: RRHH y estructura de la empresa

3.1.- Estructura: Niveles jerárquicos

3.2.- Organización de la Empresa

3.3.- Tipos de estructura

3.4.- Casos Prácticos

Tema 4: Planificación de la plantilla

4.1.-Introducción

4.2.- Métodos

4.3.- RRHH y eficiencia

4.4.- Casos Prácticos

Tema 5: Análisis y Descripción del puesto de trabajo

5.1.- Introducción

5.2.- Definiciones

5.3.- Justificación del Análisis

5.4.- Definición del Puesto

5.5.- Manual de Funciones

5.6.- Obtención de la información

5.7.- Casos Prácticos

Tema 6: Reclutamiento y selección del personal.

6.1.- Introducción

Dirección de Recursos Humanos

6.2.- Reclutamiento

6.3.- Selección

6.4.- Casos Prácticos

Tema 7: Integración en la organización

7.1.-Acogida del personal

7.2.- Proceso de Integración

7.3.- Casos Prácticos

Tema 8: Evaluación del desempeño

8.1.-Definiciones

8.2.- Objetivos

8.3.- Consideraciones

8.4.- Desarrollo: Valoración de Competencias

8.5.- Casos Prácticos

Tema 9: Sistemas de Retribución

9.1.-Conceptos y Definiciones

9.2.- Métodos retributivos

9.3.- Retribución para distintos grupos de trabajo

9.4.- Casos Prácticos

Tema 10: Necesidades de Comunicación

10.1.-Conceptos y Definiciones

10.2.- Elementos de una comunicación

10.3.- Comunicación eficaz

10.4.- Objetivos de la Comunicación interna

10.5.- Casos Prácticos

Relación con otras asignaturas del plan de estudios

La asignatura está relacionada con todas aquellas materias del ámbito de la organización, dirección y gestión y está íntimamente ligada a la asignatura de Dirección en Comunicación y Habilidades Directivas.

Sistema de evaluación

Convocatoria de Febrero/Junio:

Dirección de Recursos Humanos

1.- Exámenes escritos: 80%

Se harán dos exámenes. El primer examen contará un 30 % y el segundo un 50 %.

2.- Participación del alumno en las actividades formativas: 20%

La participación del alumno en las diversas actividades formativas que conforman la materia se evaluará a través de la entrega y corrección de ejercicios, trabajos, casos prácticos y problemas, realizados individualmente y en grupo; la defensa pública de algunos de estos trabajos, y la participación en foros de debate.

Convocatoria de Septiembre:

Los porcentajes se mantienen como en la convocatoria de febrero.

Convocatoria de Febrero / Junio

El alumno superará la asignatura en la convocatoria de febrero/junio cuando la media aritmética, según los porcentajes de las tres puntuaciones (los dos exámenes escritos y la participación) sea igual o superior a 5, siempre que ninguna de las tres sea inferior a 4.

Si el alumno tiene menos de un 5 en alguna de las tres puntuaciones (los dos exámenes escritos y la participación) deberá recuperar esa nota/s en septiembre, manteniéndose fijas, para la convocatoria de septiembre, sólo las notas iguales o superiores a 5.

Convocatoria de Septiembre

El alumno superará la asignatura en la convocatoria de septiembre cuando la media aritmética, según los porcentajes fijados de las tres puntuaciones (los dos exámenes escritos y la participación) sea igual o superior a 5, siempre que ninguna de las tres sea inferior a 4.

Si no supera la asignatura deberá recuperarla en su totalidad en sucesivas convocatorias.

Sistema de calificaciones:

El sistema de calificaciones (RD 1.125/2003. de 5 de septiembre) será el siguiente:

0-4,9 Suspenso (SS)

5,0-6,9 Aprobado (AP)

7,0-8,9 Notable (NT)

9,0-10 Sobresaliente (SB)

La mención de “matrícula de honor” podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Su número no podrá exceder del 5% de los alumnos matriculados en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de alumnos matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola matrícula de honor.

Bibliografía y fuentes de referencia

Bibliografía básica

- PUCHOL, L (2003). Dirección y gestión de recursos humanos. 5a Ed. *Ediciones Díaz de Santos*, S. A.
- LA CALLE DURÁN, M.C.; ORTIZ DE URBINA CRIADO, M. (2014). *Fundamentos de Recursos Humanos*, 2ª ED. PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid.
- DOLAN, S. L., SCHULEF, R. S., JACKSON, S., & CABRERA, R. V. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. McGraw-Hill.
- HIGHAM, M., S., *El ABC de la Selección de Personal*, Ediciones Deusto, Bilbao, 1989 (temas 5-6-7)
- LEVY-LEVBOYER, C., *Evaluación del Personal*, Ediciones Diaz de Santos, Madrid, 1992 , (temas 6-8)
- LOVART, P. *Gestión de Recursos Humanos*. Gestión 2000. Barcelona (temas 1-10)
- WERTHER, W.B., DAVIS, K., GUZMAN, M.P., *Administración de Recursos Humanos. Gestión del capital Humano*. McGrawHill, México, 2014. (temas 1-10)

Bibliografía complementaria

- ALCALDE, M., GONZÁLEZ, M., FLÓREZ, I. *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Pirámide, Madrid, 1996.
- ARANA, J. *Recursos Humanos en la empresa moderna*. Gestión 2000, Barcelona, 1995.
- BARRANCO, F. J., *Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación*. Pirámide, Madrid, 1993.
- BLANCO, J. *Del autismo a la comunicación. La nueva gestión de Recursos Humanos*. Gestión 2000, Barcelona, 1995.
- BUCKLEY, R., CAPLE, J. *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. McGrawHill, México, 1996.
- CLAVER CORTES, E. *Los Recursos Humanos en la Empresa. Un enfoque directivo*. Civitas, Madrid, 1996.
- CHIAVENATO, I. *Administración de Recursos Humanos*. Mc. Graw Hill, México, 1992.
- FERNÁNDEZ-RIOS, M. y SÁNCHEZ, J.C. *Valoración de puestos de trabajo*. Diez de Santos, Madrid, 1997.
- FRASER, J.M., *Las entrevistas de Selección de Personal*, Ediciones Deusto, Bilbao, 1992

Dirección de Recursos Humanos

- GASALLA, J.M., *La nueva dirección de persona.*, Pirámide, 1998.
- JIMÉNEZ, A. *Creando valor a través de las personas.* Díaz de Santos, Madrid, 2000

Web relacionadas

- http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/index.htm
- http://www.mtin.es/es/seg_soc/index.htm
- http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/index.htm
- <http://www.losrecursoshumanos.com/>

Recomendaciones para el estudio

Utilización habitual de los recursos del Campus Virtual de la UCAM.

Debates en grupo para la preparación de presentaciones y trabajos.

Consultar la bibliografía recomendada para cada tema.

Material didáctico

Será necesario el trabajo personal con PC que tenga instalados programas de ofimática (procesador de texto, hoja de cálculo, presentaciones, etc.). Se recomienda, también, a los alumnos la utilización de dispositivos de almacenamiento (por ejemplo, lápiz de memoria, CD o DVD) para agilizar el intercambio y almacenamiento de información de presentaciones en Power Point, ejercicios, casos prácticos, etc. Se precisa también de conexión a internet.

Tutorías

Breve descripción

Tutoría académica:

Las tutorías tienen el fin de consolidar los conocimientos, habilidades y destrezas impartidos en las clases de la asignatura, a la vez que ayudarán en la resolución de cuestiones y dudas planteadas por los alumnos. Las horas dedicadas a tutorías se dedicarán también a la realización, seguimiento y valoración de trabajos que faciliten la comprensión de la metodología y sistemas de evaluación de la misma.