



UCAM
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE MURCIA

Guía Docente 2018/2019

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
Brief Description.....	3
Requisitos Previos	3
Objetivos	4
Competencias y resultados de aprendizaje	4
Metodología	5
Temario.....	5
Relación con otras asignaturas del plan de estudios	7
Sistema de evaluación	7
Bibliografía y fuentes de referencia.....	8
Web relacionadas	9
Recomendaciones para el estudio.....	9
Material didáctico	9
Tutorías	9

Dirección de Recursos Humanos

Módulo: **Organización de Empresas**

Materia: **Gestión de Recursos Humanos.**

Carácter: **Obligatoria**

Nº de créditos: **4,5 ECTS.**

Unidad Temporal: **3º Curso – 5º Semestre**

Profesor/a de la asignatura: **Rocío Arteaga Sánchez**

Email: rarteaga@ucam.edu

Horario de atención a los alumnos/as: **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 organizations 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 analyses the people who make up the organization, their skills, capabilities, specializations, and potential as a factor of competitive business.

Requisitos Previos

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.
- 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.

Dirección 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	112,5

Temario

Tema 0: Guía de Estudio y aprendizaje de la asignatura

Tema 1: Dirección de RRHH: Introducción. Ideas Básicas.

Dirección de Recursos Humanos

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

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

Dirección de Recursos Humanos

- 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

- **Parte teórica:** [80% del total de la nota]
- **Parte práctica:** [20% del total de la nota]

El alumno superará la asignatura cuando la media ponderada sea igual o superior a 5 puntos y se hayan superado todas las partes que componen el sistema de evaluación cuya ponderación global sea igual o superior al 20%.

Si el alumno tiene menos de un 5 en alguna de las partes cuya ponderación sea igual o superior al 20%, la asignatura estará suspensa y deberá recuperar esa/s parte/s en la siguiente convocatoria dentro del mismo curso académico. La/s parte/s superada/s en convocatorias oficiales (Febrero/Junio) se guardarán para las sucesivas convocatorias que se celebren en el mismo curso académico.

En caso de que no se supere la asignatura en la Convocatoria de Septiembre, no contarán las partes aprobadas para sucesivos cursos académicos.

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

Dirección de Recursos Humanos

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., y Ortiz de Urbina Criado, M. (2014). *Fundamentos de Recursos Humanos*, 2ª ED. Pearson Education, S.A, Madrid.
- Dolan, S. L., Schuler, R. S., Jackson, S., y 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. (1989). El ABC de la Selección de Personal, Ediciones Deusto, Bilbao (temas 5-6-7).
- Levy-Levboyer, C. (1992). Evaluación del Personal, Ediciones Diaz de Santos, Madrid, (temas 6-8).
- Lovart, P.(1994) *Gestión de Recursos Humanos*. Gestión 2000. Barcelona (temas 1-10)
- Werther, W.B., y Davis, K. (2014). Administración de Recursos Humanos. Gestión del capital Humano. McGrawHill, México, (temas 1-10)

Bibliografía complementaria

- Alcaide, M., González, M., y Flórez, I. (1996). Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España. *Ediciones Pirámide, España*.
- Arana, J. (1995). Recursos Humanos en la empresa moderna. Gestión 2000, Barcelona.
- Barranco, F. J. (1993). *Planificación estratégica de recursos humanos: del marketing interno a la planificación*. Madrid: Pirámide.
- Blanco, J. (1995). Del autismo a la comunicación. La nueva gestión de Recursos Humanos. Gestión 2000, Barcelona.
- Buckley, R y Caple, J. (1996). El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. McGrawHill, México.

Dirección de Recursos Humanos

- Claver Cortés, E., Gascó Gascó, J. L., y Llopis Taverner, J. (1996). Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo (No. 658.3/C61r).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw-Hill.
- Fernández-Ríos, M. G., y José, C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo: fundamentos, métodos y ejercicios*. Ediciones Díaz de Santos.
- Gasalla, J. M. (2004). *La nueva dirección de personas: marco paradójico del talento directivo*. Pirámide.
- Jiménez, A. (1999). *Creando valor... a través de las personas: una guía para la gestión de personas en el umbral de la e-sociedad*. Ediciones Díaz de Santos.

Web relacionadas

- http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/index.htm Empleo y Seguridad Social
- http://www.mtin.es/es/seg_soc/index.htm Empleo y Seguridad Social
- http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/index.htm Seguridad Social
- <https://www.people-first.es/> People First

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 de información de presentaciones en Power Point, ejercicios, casos prácticos, etc., durante las clases presenciales. Se precisa también de conexión a internet.

Tutorías

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, autoevaluación y coevaluación de actividades prácticas que faciliten la comprensión de la metodología y sistemas de evaluación de la misma.