



**CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR COLEGIO
UNIVERSITARIO CARDENAL CISNEROS**

ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

CURSO 3º

**DIRECCION DE RECURSOS
HUMANOS**

PROGRAMA

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

Asignatura	Dirección de Recursos Humanos	Código	802286
Módulo	Organización de Empresas	Materia	Organización y Recursos Humanos
Carácter	Obligatoria		
Créditos	6	Presenciales	3
		No presenciales	3
Curso	Tercero	Semestre	5

PROFESORADO

Departamento Responsable	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
PROFESOR	e-mail
Francisco Javier Ramos González	javierramos@cescisneros.es

SINOPSIS

BREVE DESCRIPTOR
Esta asignatura ofrece una visión actualizada de los fundamentos básicos en la Dirección de Recursos Humanos, conociendo las bases de la generación de ventaja competitiva lograda a través de las personas y las políticas orientadas a una buena dirección de las mismas.
CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS
No procede.
OBJETIVOS FORMATIVOS

OBJETIVOS (Resultados de Aprendizaje)

En concreto, las actividades de recursos humanos incluyen las políticas formales de las organizaciones, las prácticas cotidianas reales que experimentan las personas y la evaluación de su eficacia. Los objetivos específicos de la asignatura están relacionados con la formación y el aprendizaje de conocimientos teóricos que permitan:

- ✦ Integrar a la Dirección de Recursos Humanos dentro de una visión integral de Dirección de la Empresa
- ✦ Vincular la estrategia de recursos humanos y la estrategia de la empresa
- ✦ Analizar la consistencia de las distintas prácticas de recursos humanos entre sí
- ✦ Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos, el diseño organizativo de la empresa y el comportamiento organizativo, analizando el flujo de trabajo a nivel organizativo, de grupo e individual

COMPETENCIAS

Generales: CG1, CG2, CG3, CG4

Transversales: CT1, CT2, CT3, CT4, CT5

Específicas: CE2, CE3, CE4, CE7

CONTENIDOS TEMÁTICOS

(Programa de la asignatura)

Avance del programa

Retos actuales

Temas a tratar

Metodología desarrollada para la asignatura

PARTE I. INTRODUCCIÓN. MARCO DE REFERENCIA EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo 1. Un Modelo de Análisis para la DRH

Introducción: Objetivos del capítulo

El entorno cambiante de la DRH

El papel cambiante de la DRH

Tendencias en la DRH

Dirección Estratégica de RRHH

Modelos de Dirección de Recursos Humanos

Fundamentos para las decisiones de RRHH

PARTE II. EL CONTEXTO PARA LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo 2. Flujo de Trabajo, Análisis de Puestos y Análisis de Competencias

Introducción: Objetivos del capítulo

Flujos de trabajo: Perspectivas organizativa, de grupo e individual

La naturaleza del análisis de puestos

Métodos para el análisis de puestos

Descripciones y especificaciones de puestos

El diseño del puesto

La fuerza de trabajo flexible

La gestión por competencias

Capítulo 3. La Planificación de Recursos Humanos

Introducción: Objetivos del capítulo

Planificación estratégica y planificación de RRHH

Objetivos de la PRH

El proceso de PRH

El sistema de información de RRHH

PARTE III. LA ADQUISICIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo 4. Reclutamiento, Selección y Socialización

Introducción: Objetivos del capítulo

El proceso de reclutamiento

El proceso de selección

El proceso de socialización

Capítulo 5. Gestión del Despido, Reducción del Tamaño Empresarial y Colocación Externa

Introducción: Objetivos del capítulo

Gestión de la ruptura laboral: Concepto de ruptura laboral y tipos

Gestión de las jubilaciones anticipadas

Gestión de las reducciones de plantilla

Recolocación: Objetivos y servicios

PARTE IV. EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo 6. Formación de los Trabajadores

Introducción: Objetivos del capítulo

Concepto, importancia y requisitos para que la formación sea eficaz

El proceso formativo

- # Determinación de las necesidades de formación
- # Identificación de objetivos
- # Desarrollo y aplicación del plan de formación
- # Evaluación de la formación

Capítulo 7. Desarrollo de la Carrera Profesional

Objetivos del capítulo

Introducción

Retos del desarrollo profesional

Fases en la creación de un programa de desarrollo profesional

- # Fase de valoración
- # Fase de dirección
- # Fase de desarrollo

Autogestión de la carrera profesional

Capítulo 8. Evaluación y Gestión del Rendimiento

Introducción: Objetivos del capítulo

Concepto y aplicaciones de la evaluación del rendimiento

Las dimensiones del rendimiento

El sistema de evaluación del rendimiento: Enfoques, métodos y obstáculos

La gestión del rendimiento: Entrevista de evaluación y mejora del rendimiento

PARTE V. LA RETRIBUCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Capítulo 9. Gestión de la retribución

Introducción: Objetivos del capítulo

La retribución: Concepto y componentes

Factores determinantes de la retribución

Diseño de un sistema de retribución

Principales sistemas retributivos

Capítulo 10. Retribución-Rendimiento y Prestaciones Sociales

Introducción: Objetivos del capítulo

Motivación e incentivos

Tipos de planes de incentivos Diseño de planes de incentivos eficaces La estrategia de prestaciones sociales Tipos de prestaciones sociales Administración de las prestaciones sociales

ACTIVIDADES DOCENTES

Clases Teóricas	Dedicación	18%
------------------------	-------------------	------------

Las clases teóricas se desarrollarán mediante lecciones magistrales del docente en las que se tratará de promover la participación del alumno. Es necesario que el estudiante lea con anterioridad el capítulo del programa que se va a exponer en la sesión siguiente.

Clases Prácticas	Dedicación	18%
-------------------------	-------------------	------------

Las clases prácticas estarán orientadas hacia la resolución de los cuadernos de trabajo y casos prácticos que se proponen al final de cada capítulo.

Otras Actividades	Dedicación	64%
--------------------------	-------------------	------------

Además de las sesiones teóricas y prácticas, se desarrollarán otras actividades como Seminarios, Tutorías, Vídeos, Actividades de evaluación y Horas de estudio. Los seminarios se celebrarán una vez al mes, con una duración de dos horas. En los mismos se presentarán los trabajos en equipo de los alumnos y se resolverán ejercicios prácticos de la asignatura. Cada profesor fijará las fechas en que se desarrollarán los seminarios.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

--	--

Examen final 50% Para que se haga media en la evaluación de la asignatura, el alumno/a deberá obtener una <u>calificación mínima de 4 sobre 10</u> en el examen final.
--

Examens parciales 25%

2 parciales (12,5 % cada uno de ellos)
--

Otras actividades 25%

Presentación trabajo en equipo (12,5 %)
Casos prácticos propuestos (12,5 %)



CRONOGRAMA

Semana	Tema	Trabajo en el aula	Trabajo fuera del aula
1ª	Introducción. Avance del programa Retos actuales. Temáticas a tratar. Metodología desarrollada para la asignatura Capítulo 1. Un Modelo de Análisis para la DRH El entorno cambiante de la DRH. El papel cambiante de la DRH. Tendencias en la DRH. Dirección Estratégica de RRHH. Modelos de Dirección de Recursos Humanos. Fundamentos para las decisiones de RRHH	Presentación Asignatura Explicación Capítulo 1 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 1 Vídeo Capítulo 1
2ª	Capítulo 2. Flujo de Trabajo, Análisis de Puestos y Análisis de Competencias Flujos de trabajo: Perspectivas organizativa, de grupo e individual. La naturaleza del análisis de puestos. Métodos para el análisis de puestos. Descripciones y especificaciones de puestos. El diseño del puesto. La fuerza de trabajo flexible. La gestión por competencias	Explicación Capítulo 2 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 2 Vídeo Capítulo 2
3ª	Capítulo 3. La Planificación de Recursos Humanos Planificación estratégica y planificación de RRHH. Objetivos de la PRH. El proceso de PRH. El sistema de información de RRHH	Explicación Capítulo 3 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 3 Vídeo Capítulo 3 Preparación Seminario 1
4ª	Capítulo 4. Reclutamiento, Selección y Socialización El proceso de reclutamiento. El proceso de selección. El proceso de socialización	Explicación Capítulo 4 Discusión preguntas para la reflexión Seminario 1	Estudio Capítulo 4 Vídeo Capítulo 4
5ª	Capítulo 5. Gestión del Despido, Reducción del Tamaño Empresarial y Colocación Externa Gestión de la ruptura laboral: Concepto de ruptura laboral y tipos. Gestión de las jubilaciones anticipadas. Gestión de las reducciones de plantilla. Recolocación: Objetivos y servicios	Explicación Capítulo 5 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 5 Película Capítulo 5

6ª	Temas 1-5: Una visión integradora	Temas 1-5: Una visión integradora	Repaso Capítulos 1-5
7ª	Capítulo 6. Formación de los Trabajadores Concepto, importancia y requisitos para que la formación sea eficaz. El proceso formativo. Determinación de las necesidades de formación. Identificación de objetivos. Desarrollo y aplicación del plan de formación. Evaluación de la formación	Explicación Capítulo 6 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 6 Vídeo Capítulo 6 Preparación Seminario 2
8ª	Capítulo 7. Desarrollo de la Carrera Profesional Retos del desarrollo profesional. Fases en la creación de un programa de desarrollo profesional. Fase de valoración. Fase de dirección. Fase de desarrollo. Autogestión de la carrera profesional	Explicación Capítulo 7 Discusión preguntas para la reflexión Seminario 2	Estudio Capítulo 7 Vídeo Capítulo 7
9ª	Capítulo 8. Evaluación y Gestión del Rendimiento Concepto y aplicaciones de la evaluación del rendimiento. Las dimensiones del rendimiento. El sistema de evaluación del rendimiento: Enfoques, métodos y obstáculos. La gestión del rendimiento: Entrevista de evaluación y mejora del rendimiento	Explicación Capítulo 8 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 8 Vídeo Capítulo 8
10ª	Capítulo 8. Evaluación y Gestión del Rendimiento Concepto y aplicaciones de la evaluación del rendimiento. Las dimensiones del rendimiento. El sistema de evaluación del rendimiento: Enfoques, métodos y obstáculos. La gestión del rendimiento: Entrevista de evaluación y mejora del rendimiento	Explicación Capítulo 8 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 8 Vídeo Capítulo 8
11ª	Capítulo 9. Gestión de la retribución La retribución: Concepto y componentes. Factores determinantes de la retribución. Diseño de un sistema de retribución. Principales sistemas retributivos	Explicación Capítulo 9 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 9 Vídeo Capítulo 9 Preparación Seminario 3
12ª	Capítulo 9. Gestión de la retribución La retribución: Concepto y componentes. Factores determinantes de la retribución. Diseño de un sistema de retribución. Principales sistemas retributivos	Explicación Capítulo 9 Discusión preguntas para la reflexión Seminario 3	Estudio Capítulo 9 Vídeo Capítulo 9
13ª	Capítulo 10. Retribución-Rendimiento y Prestaciones Sociales Motivación e incentivos. Tipos de planes de incentivos. Diseño de planes de	Explicación Capítulo 10 Discusión preguntas para la reflexión	Estudio Capítulo 10 Vídeo Capítulo 10



	incentivos eficaces. La estrategia de prestaciones sociales. Tipos de prestaciones sociales. Administración de las prestaciones sociales		
14 ^a	Temas 6-10: Una visión integradora	Temas 6-10: Una visión integradora	Repaso Capítulos 6-10
15 ^a	Una visión global	Repaso general de la asignatura y dudas	Repaso general de la asignatura y planteamiento de dudas

NOTA: Este calendario es orientativo puesto que las fiestas laborales afectan de distinto modo a los diferentes grupos y ello puede alterar el desarrollo de los temas así como las fechas y el número de pruebas.

RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

DESSLER, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. Pearson/Prentice Hall, México, 11ª edición.

GARCÍA-TENORIO RONDA, J., & SABATER SÁNCHEZ, R. (Editores) (2004). Fundamentos de la Dirección de Recursos Humanos”, Thomson, Madrid (Autores: Antonio Sánchez Aragón, Jesús García-Tenorio Ronda, María José Pérez Rodríguez, Ramón Sabater Sánchez, Gregorio Sánchez Marín, Isabel Sánchez Quirós, Raquel Sanz Valle)

GÓMEZ-MEJÍA, L., BALKIN, D., & CARDY, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Pearson/Prentice Hall, Madrid, 5ª edición.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

DeCENZO, D.A., & ROBBINS, S.P. (2010). Human Resource Management. John Wiley & Sons, Asia, 10ª edición.

IVANCEVICH, J.M. (2010). Human Resource Management. McGraw-Hill, Nueva York, 11ª edición (internacional).

MONDY, R.W. (2010). Administración de Recursos Humanos. Pearson/Prentice Hall, México, 11ª edición.

OTROS RECURSOS

Campus Virtual/Plataforma Moodle: Transparencias, Casos de Estudio, Cuadernos de Trabajo, Casos de Integración y cualquier tipo de información para el seguimiento de la asignatura por parte del alumno.

ESCENARIOS POSIBLES PARA EL CURSO 2020-2021

Con el fin de prever los posibles escenarios docentes y sistemas de evaluación que se puedan presentar en el curso 20-21 como consecuencia del COVID-19, se incorporan a las guías docentes las medidas aprobadas por el Centro con las que se afrontan los tres escenarios posibles diseñados y que se corresponden con los que pueden surgir a lo largo del curso así como la adaptación de la docencia y la evaluación en cada uno de ellos, respetando en la medida de lo posible esta guía docente.

En todos los escenarios se mantiene el temario de la asignatura contenido en esta Guía y detallado en la Guía del alumno proporcionada por el profesor responsable.

Los escenarios posibles son los siguientes:

Escenario 1.

El primer escenario se caracteriza por la predominancia de la normalidad, es decir, una situación similar a la que reinaba antes de la pandemia. En este escenario, los datos epidemiológicos y las recomendaciones de las autoridades sanitarias permitirían el desarrollo normalizado, de la actividad docente presencial y la impartición de las clases de forma presencial en las instalaciones, respetando y cumpliendo las medidas que las Administraciones Públicas prescriban.

La evaluación se desarrollaría de manera presencial, respetando en todo caso las medidas de seguridad necesaria que en el momento marquen las autoridades sanitarias

Escenario 2.

El segundo escenario, prevé una docencia semipresencial, motivado en una situación sanitaria que aconseje la adopción de medidas de prevención para una organización flexible de la presencialidad. Así, en el caso de que las condiciones sanitarias obliguen a reducir el aforo de las aulas, las clases se impartirán de forma mixta, es decir, una combinación de clases impartidas de forma presencial y a distancia. Esta docencia consistirá en la organización de grupos rotativos en los que se impartirá docencia presencial para un número de alumnos de cada grupo, cumpliendo la normativa del límite de aforo que en su caso se acuerde, y, a su vez, dicha sesión será seguida a distancia para el resto de los alumnos, a través de la plataforma electrónica correspondiente.

La evaluación en este escenario, también, sería presencial respetando en todo caso las medidas de seguridad necesaria que en el momento marquen las autoridades sanitarias.

Escenario 3.

El tercer escenario es el que prevé la exigencia de un confinamiento general obligatorio y, por ello, la necesidad de implantar la actividad educativa no presencial. En este caso, se impartirá docencia a distancia. La actividad docente se desarrollará a través de la aplicación Zoom.

La evaluación en este escenario se desarrollaría de manera virtual, teniendo en cuenta la necesidad de satisfacer las garantías básicas exigidas por los organismos externos de acreditación de las titulaciones en cuanto a las distintas modalidades de evaluación en línea.

En cuanto a las revisiones de examen, no se verían afectadas en cuanto a los plazos y procedimientos de revisión y reclamación de las calificaciones con las únicas modificaciones de tramitación, audiencia y resolución a distancia.