



# **GUÍA DOCENTE**

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN  
DE EMPRESAS**

**RECURSOS HUMANOS**

| I. Identificación de la asignatura |                           |
|------------------------------------|---------------------------|
| <b>Tipo</b>                        | Obligatoria               |
| <b>Período de Impartición</b>      | 3º Curso, 2º Cuatrimestre |
| <b>Número de Créditos</b>          | 4,5                       |
| <b>Idioma en el que se imparte</b> | Castellano                |

| II. Presentación   |
|--|
| <p>El objetivo general de la asignatura es conocer la razón de ser, objetivos y funciones del área de Recursos Humanos en las organizaciones.</p> <p>Se pretende con ello que el alumno adquiera unos conocimientos básicos sobre esta función directiva de la empresa, y un vocabulario y conceptos fundamentales sobre la Organización, Dirección y Gestión de los Recursos Humanos.</p> <p>De igual modo, el alumno debe aprender a relacionar la realidad empresarial con los conceptos teóricos analizados en el aula</p> |

| III. Resultado de Aprendizaje  |
|--|
| <p>CI01. Capacidad de análisis y síntesis: analizar, sintetizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa.</p> <p>CI06. Capacidad de Gestión de la información: analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas: ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar dicha información.</p> <p>CI07. Capacidad para la resolución de problemas.</p> <p>CP01. Capacidad para trabajar en equipo</p> <p>CP05. Compromiso ético en el trabajo.</p> <p>CS01. Aprendizaje autónomo.</p> <p>CPR1. Aplicar los conocimientos en la práctica.</p> <p>CE05. Recursos Humanos</p> <p>CP02. Capacidad de aplicación de los conocimientos teóricos, metodológicos y de las técnicas adquiridas en el proceso de formación</p> <p>CP07. Capacidad para gestionar recursos humanos</p> <p>CP19. Comprensión de un marco histórico de referencia que le permita ubicar la problemática objeto de estudio</p> <p>CP20. Capacidad para identificar y cuantificar la incertidumbre en problemas de decisión</p> |

## IV. Contenido

## IV. A. Temario de la asignatura

| Bloque temático   | Apartados   |
|---|---|
| <b>Tema 1. “Introducción a la gestión de los Recursos</b> | 1.1. Los recursos humanos en la empresa<br>1.2. La gestión de los RR.HH.<br>1.3. Tendencias actuales en la gestión de RR.HH.  |
| <b>Tema 2. “Análisis y diseño del puesto de trabajo”</b>  | 2.1. Concepto de análisis del puesto de trabajo<br>2.2. Procesos de realización del análisis de puestos<br>2.3. La descripción y especificación del puesto de trabajo<br>2.4. Rediseño de puestos<br>2.5. Tendencias en el análisis del puesto de trabajo |
| <b>Tema 3. “La planificación de los RR.HH.”</b>           | 3.1. La planificación de los RR.HH.<br>3.2. El proceso de planificación de RR.HH.<br>3.3. El sistema de información de recursos humanos   |
| <b>Tema 4. “Reclutamiento”</b>                            | 4.1. Concepto y proceso de reclutamiento<br>4.2. Fuentes y métodos de reclutamiento<br>4.3. Tendencias actuales en reclutamiento  |
| <b>Tema 5. “Selección y socialización”</b>                | 5.1. Concepto y proceso de selección<br>5.2. Herramientas e instrumentos para la selección<br>5.3. Tendencias actuales en selección<br>5.4. La socialización<br>5.5. Los contratos de trabajo y los convenios colectivos                                  |
| <b>Tema 6. “Formación de los Recursos Humanos</b>         | 6.1. La formación y el desarrollo de los RR.HH.<br>6.2. Los programas de formación<br>6.3. Nuevas tendencias en formación   |
| <b>Tema 7. “La gestión de la carrera profesional”</b>     | 7.1. Concepto de carrera profesional<br>7.2. La gestión de la carrera profesional<br>7.3. Nuevas tendencias en la gestión de la carrera profesional   |
| <b>Tema 8. “Evaluación y gestión del rendimiento”</b>     | 8.1. La evaluación del rendimiento<br>8.2. El proceso de evaluación del rendimiento<br>8.3. La gestión y mejora del rendimiento<br>8.4.- Tendencias actuales en evaluación del rendimiento  |
| <b>Tema 9. “La retribución en la empresa”</b>             | 9.1. La retribución en la empresa<br>9.2. La gestión de la retribución<br>9.3. Tendencias actuales en la gestión del sistema retributivo  |
| <b>Tema 10. “Los procesos sustractivos”</b>               | 10.1. Los procesos sustractivos<br>10.2. La suspensión laboral. La excedencia<br>10.3. La ruptura laboral<br>10.4. La recolocación (Outplacement)   |

**IV. B. Actividades formativas**

| Tipo                         | Descripción  |
|------------------------------|--|
| Asistencia a clases teóricas | Preparación de los contenidos de la asignatura. Lecturas, debates, discusión |
| Asistencia a clases teóricas | Clases presenciales/on-line teórico-prácticas                                |
| Otras actividades            | Tutorías académicas presenciales/on-line                                     |
| Realización de pruebas       | Prueba de evaluación presencial  |
| Trabajos colectivos          | Resolución de casos prácticos en equipos de trabajo                          |
| Presentaciones orales        | Presentación de resolución de casos prácticos en equipos de trabajo          |

**V. Tiempo de Trabajo del estudiante**

|  |     |
|--|-----|
| Clases Teóricas  | 23  |
| Clases Prácticas                                       | 20  |
| Prácticas en laboratorios tecnológicos, clínicos, etc. | 0   |
| Realización de pruebas                                 | 2   |
| Tutorías académicas                                    | 16  |
| Actividades relacionadas: jornadas, seminarios, etc.   | 20  |
| Preparación de clases teóricas                         | 20  |
| Preparación de clases prácticas/problemas/casos        | 20  |
| Preparación de pruebas                                 | 14  |
| Total de horas de trabajo del estudiante               | 135 |

**VI. Metodología y plan de trabajo**

| Tipo                | Periodo              | Contenido   |
|---------------------|----------------------|---|
| Prácticas           | Semana 1 a Semana 14 | Casos prácticos, presentación oral de trabajos, otras actividades propuestas por el profesor. |
| Tutorías académicas | Semana 1 a Semana 15 | Tutorías individualizadas   |
| Clases teóricas     | Semana 1 a Semana 14 | Clases de teoría sobre los diferentes contenidos del temario                                  |
| Pruebas             | Semana 15 y 16       | Prueba escrita presencial   |
| Otras actividades   | Semana 14 y 15       | Wooclap como gamificación repaso de contenidos teóricos                                       |

## VII. Método de evaluación y Ponderación para la Evaluación

El modelo de evaluación general es la evaluación continua, tal como establece el Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos. Deberán utilizarse todos los sistemas de evaluación establecidos para la asignatura en la memoria de la titulación, excepto aquellos que tuviesen una ponderación mínima del 0%, que podrán utilizarse en los cursos académicos en los que el profesorado lo considere oportuno. Cada uno de los sistemas de evaluación podrá ser aplicado mediante una o más actividades de evaluación, coherentes con ese sistema. Ninguna de las actividades de evaluación podrá superar individualmente el 60% de la calificación global de la asignatura. La suma de las actividades de evaluación no revaluables no podrá superar el 40% de la calificación global de la asignatura y, en general, no deberían tener nota mínima (salvo en el caso de actividades de carácter práctico en las que, estrictamente, no pudieran reproducirse en la convocatoria extraordinaria las condiciones de evaluación de la convocatoria ordinaria). Los estudiantes que no consigan superar la asignatura en la convocatoria ordinaria, o no se hayan presentado, podrán presentarse a la convocatoria extraordinaria únicamente a las actividades de evaluación revaluables no superadas. La distribución y características de las actividades de evaluación son las que se describen a continuación. (20%: Asistencia y participación: el alumno para obtener este 20% deberá asistir al 80% de las clases de la asignatura)

### PONDERACIÓN MÍNIMA y MÁXIMA

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| Asistencia a clases   | 20% |
| Trabajos individuales | 12% |
| Trabajos en grupo     | 7%  |
| Pruebas teóricas      | 32% |
| Pruebas prácticas     | 5%  |
| Interacción           | 24% |

El alumno que de forma injustificada no cumpla con los requerimientos mínimos de asistencia obtendrá un 20% menos en su nota en la calificación final (este criterio se aplicará tanto en Convocatoria Ordinaria como Extraordinaria)

### b. Revisión de las Pruebas de Evaluación

Conforme a la normativa de reclamación de exámenes del IEB.

### c. Conducta Académica

Véase Normas de Conducta del IEB.

**VIII. Recursos y Materiales Didácticos**
**a. Bibliografía**

- Presentaciones en Power Point.
- Videos, entrevistas, Role/playing, artículos, casos de empresa, debates.
- Gallwey Timothy W. The inner game of tennis, The Ultimate Guide to the Mental Side of Peak Performance. Pan Books, 2015 (mandatory).
- Covey, Stephen R. The 7 Habits of Highly Effective People: Revised and Updated: 30th Anniversary Edition, Simon & Schuster UK. 2020

Otros a valorar durante la impartición de la asignatura.

**IX. Profesorado**
**Profesor 1**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre y Apellidos</b>    | D <sup>a</sup> Elena Dinesen   |
| <b>Correo Electrónico</b>    | elena.dinesen@clauastro-ieb.es   |
| <b>Formación académica</b>   | IESE Business School<br>PDD, Posgraduate Management Development<br>Universidad Complutense de Madrid, 1998 – 19991 Modern Languages, English Philology |
| <b>Acreditación</b>          |  |
| <b>Actividad profesional</b> | HR Director, EMEA & Latam  |
| <b>Horario de Tutorías</b>   | Se anunciarán en clase   |

**Profesor 2**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre y Apellidos</b>    | Juan Antonio Martínez-Gijón                          |
| <b>Correo Electrónico</b>    |  |
| <b>Formación académica</b>   | Licenciado en Administración y Dirección de Empresas |
| <b>Acreditación</b>          |  |
| <b>Actividad profesional</b> | AMG Human Consulting · Profesional independiente     |
| <b>Horario de Tutorías</b>   | Se anunciarán en clase                               |

**Profesor 3**

|                           |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Nombre y Apellidos</b> | D. Francisco Puertas Bautista |
|---------------------------|-------------------------------|

|   |   |
|---|---|
| <b>Correo Electrónico</b>                   | <a href="mailto:Francisco.puertas@clauastro-ieb.es">Francisco.puertas@clauastro-ieb.es</a>  |
| <b>Formación académica</b>                  | Licenciado en Derecho CEU. Programa de Alta Dirección de Empresa IESE (PADE). Master SBA (Sport Business Administration) LaLiga-C.E. Garrigues. Leading with Analytics-powered Strategy Northwestern University – Kellogg School of Management.   |
| <b>Actividad Docente</b>                    | Master Dirección y Gestión de RRHH. Centro de estudios Garrigues 2008-actualidad. Master Business Administration IEB Dirección de RRHH. 2023-actualidad. IMBA (International MBA) Making Change Happen Instituto de Empresa 2011-14.  |
| <b>Actividad profesional extraacadémica</b> | <p>HASTEE: Presidente España y Portugal. 2021-Actualidad</p> <p>Club de Fútbol A.D. MÉRIDA SAD: Presidente y Propietario. 2018-2022</p> <p>ACCENTURE STRATEGY: Socio Director División Consultoría de Talento y Organización para España, Portugal e Israel. 2001- 2020.</p> <p>DEVELOPMENT SYSTEMS: Country Manager Portugal 1994 – 2000</p> <p>BANCO SANTANDER: Director Sucursal. 1992 -1994</p> |