

BUSINESS&MARKETING SCHOOL



Guía Docente

Dirección de Recursos Humanos

***MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE
PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO
(MDPDO)***

Curso 2018/2019

Profesor/es	Coord. Dr. Carmen De la Calle Durán. Profesores: Dr. Daniel Patricio Jiménez Dra. Carmen De la Calle Durán. Doña. Montserrat Jiménez. D. Javier Sevilla
Tipo	Obligatoria
Idioma en el que se imparte:	Español
Nº de Créditos:	6
Bloque	Módulo V

Área de POSTGRADO

ÍNDICE

1. DATOS DEL PROFESORADO:	2
2. DESCRIPCIÓN DE LA MATERIA:	4
3. OBJETIVOS DE LA MATERIA: ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
4. COMPETENCIAS:	4
5. METODOLOGÍA:	5
6. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES:	6
B. PROGRAMA DESARROLLADO	8
8. RELACIÓN ENTRE TEMARIO Y COMPETENCIAS:	9
9. FUENTES DE INFORMACIÓN RECOMENDADA:	10
A. MATERIAL DE APOYO A LA DOCENCIA: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	10
B. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:	10
C. BIBLIOWEB:	11

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

1. Datos del Profesorado:

Profesores

Nombre y apellidos	D. Daniel Patricio Jiménez . COORDINADOR
Horario de tutorías académicas	Tutoría presencial, previa cita.
Correo electrónico	daniel.patricio@esic.edu .
Departamento/área de conocimiento	Empresas. Humanidades ESIC Despacho N°3 Planta Baja Teléfono 662 30 52 37. Campus Pozuelo de Alarcón. Madrid
Categoría	Profesor Titular. Acreditado por la CAM. Profesor a tiempo completo
Titulación Académica	Licenciado en Derecho. Doctor en Derecho del Trabajo. MBA por IE. PADE por IESE.
Experiencia Docente	1999-Actualidad ESIC. UNIVERSITARIA Y POST-GRADO. Recursos Humanos, Política Retributiva, Negociación Sindical y RRLL.
Experiencia profesional	Actualidad: Estudio Jurídico Laboral. Socio Director. Counsel en diferentes Comités Ejecutivos. www.estudiojuridicolaboral.es . ddpj@estudiojuridicolaboral.es Ex director de RRHH del Hospital Universitario La Paz, Hospital Universitario Gregorio Marañón y Hospital Fundación Alcorcón. Ex Director de RRHH. Alston-Contracting. Ex Secretario General del Grupo Berner-Vaudoise.

**MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y
DESARROLLO ORGANIZATIVO**

Materia: Dirección de Recursos Humanos

Nombre y apellidos	M^a Carmen De la Calle Durán
Correo electrónico	carmen.delacalle@urjc.es
Departamento/área de conocimiento	Economía de la Empresa (Administración, Dirección y Organización), Economía Aplicada II y Fundamentos del Análisis Económico/ URJC
Categoría	Profesor Colaborador, URJC
Experiencia	Profesora del área de Organización de Empresas de la Universidad Rey Juan Carlos desde el curso 2001/2001 Profesora del área de Organización de Empresas de la Universidad de Cádiz de 1999/2001 Especialidad: RR. HH., Estrategia Empresarial, Gestión del Talento Experiencia profesional en Asesoría y Consultoría en RRHH Experto en Gestión Internacional Banco Sabadell Administración y servicios ELESUR, SL

Montserrat Jiménez Partearroyo

montserrat.jimenez@esic.edu

Campus de Madrid. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, URJC, Despacho 016 edificio departamental. Tfno. 91.495.92.73

Javier Sevilla

javier.sevilla@esic.edu

Campus Pozuelo de Alarcón. Madrid. Campus de Madrid. Telef 914524100

El alumno que desee solicitar una TUTORÍA con el profesor de la asignatura, deberá ponerse en contacto con él vía e-mail solicitando la misma. El profesor, a la mayor brevedad posible, propondrá fecha y hora para la celebración de la TUTORÍA.

En caso de que alguna de las partes, no pueda asistir, deberá comunicarlo por la misma vía a la otra parte con suficiente anterioridad.

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

2. Descripción de la Materia:

La asignatura desarrolla desde una perspectiva organizativa el estudio de los recursos humanos. Se pretende que el alumno conozca la razón de ser, los objetivos y las funciones del área de Recursos Humanos en las organizaciones.

Para lo cual, se presentan los fundamentos básicos de la dirección de los recursos humanos y se abordan los procesos principales de su gestión: el análisis y diseño del puesto de trabajo, la planificación de los recursos humanos, el reclutamiento, la selección y la socialización; la formación, la evaluación del desempeño y una introducción a los procesos sustractivos.

3. Objetivos y resultados de aprendizaje:

El objetivo general de la asignatura es conocer la razón de ser, objetivos y funciones del área de Recursos Humanos en las organizaciones. Se pretende con ello que el alumno adquiriera unos conocimientos básicos sobre esta función directiva de la empresa, y un vocabulario y conceptos fundamentales sobre la Organización y Gestión de los Recursos Humanos. De igual modo, el alumno debe aprender a relacionar la realidad empresarial con los conceptos vistos en clase.

Resultados de aprendizaje:

- A través de las clases el fomento de la discusión oral y escrita de problemas de gestión de los RRHH en un contexto organizativo
- A través de los casos una concienciación sobre los problemas de gestión de los RRHH así como una capacidad de esquematizar y tomar decisiones sobre la gestión de personas
- A través de las presentaciones orales de los casos, fluidez en la comunicación, trabajo en equipo interdisciplinar, capacidad defender planteamientos ante profesores y alumnos
- Aprendizaje de las nuevas técnicas y comprensión sobre las tendencias actuales en la gestión de recursos humanos
- Adquisición de habilidades para gestionar y motivar equipos humanos.

4. Competencias:

COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES	INTENSIDAD			
	1	2	3	4
CG1: Capacitar para saber aplicar los conocimientos adquiridos a la resolución de problemas en entornos				X

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

nuevos o poco conocidos, dentro de contextos relacionados con su área de estudios.				
CG2: Capacitar para integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información, que incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios				X
CG03:Capacitar para comunicar sus conclusiones, a públicos especializados y no especializados, de modo claro y sin ambigüedades				X
CG10: Capacidad para aplicar al análisis de los problemas, criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos				X
CG011. Capacitar para presentar sus trabajos, ideas y opiniones en público así como para debatir y defender sus planteamientos ante profesores y alumnos compañeros con respeto				X
CG012. Adquirir la motivación por la calidad y el rigor en el trabajo, así como fomentar la creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor.				X

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	INTENSIDAD			
	1	2	3	4
CE6: Adquirir conocimiento teórico y práctico de la Dirección de Recursos Humanos, así como desarrollar esquemas prácticos de problema-soluciones de situaciones de gestión de personas en entornos organizativos.				X
CE7: Capacitar en la identificación de problemas de gestión de RRHH así como aprender las técnicas de integración y gestión de RRHH y gestionar equipos en contextos Xempresariales				

- 1: POCO INTENSA
4: MUY INTENSA
CG: Básicas y generales
CE: Específicas

5. Metodología:

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

Actividad Formativa	Horas	Horas Lectivas	Horas no lectivas
Clases teórico-prácticas con análisis y desarrollo de casos de empresas reales.	90	60	30
Estudio del alumno, preparación de casos individuales y grupales.	45		45
Asistencia a seminarios y conferencias orientados a estos contenidos.	15		15
Asistencia a talleres y actividades de outdoor training	15		15
Total	150	60	105

Nota: Dentro de las clases teórico-prácticas, 30 horas se corresponden con la preparación de las clases y trabajos en grupos en ESIC con los compañeros que son diferentes a la preparación de casos individuales que el alumno hace por su cuenta

6. Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones:

El sistema de evaluación de las titulaciones en el marco del EEES es la evaluación continua. En el sistema de evaluación continua la asistencia a clase es obligatoria y su valoración en el proceso de evaluación continua de la asignatura la establecerán los profesores en cada asignatura. Una asistencia inferior al 80% de las sesiones impide al alumno realizar la evaluación en la convocatoria ordinaria, teniendo necesariamente que acudir a la convocatoria extraordinaria.

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

Convocatoria ordinaria:

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Participación en clase	10.0	10.0
Resolución de casos individuales y grupales	20.0	20.0
Presentación de casos individuales y grupales	10.0	10.0
Pruebas objetivas	40.0	40.0
Asistencia a seminarios	10.0	10.0
Asistencia a talleres y acciones de outdoor training	10.0	10.0

Convocatoria extraordinaria

Los alumnos que no hubiesen superado la convocatoria ordinaria, realizarán una prueba de evaluación extraordinaria según el calendario especificado de revaluaciones de la parte no superada.

Revisión de las pruebas de evaluación

La revisión de las pruebas de evaluación se realizará el día indicado por el profesor.

7. Programa de la materia:

a. Programa analítico

Tema 1. Introducción a la gestión de los Recursos Humanos

Tema 2. Análisis y diseño del puesto de trabajo

Tema 3. Planificación de los RR.HH.

Tema 4. Reclutamiento

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

- Tema 5. Selección y socialización
- Tema 6. Tendencias actuales en formación
- Tema 7. Evaluación del rendimiento
- Tema 8. Procesos sustractivos
- Tema 9. Otros aspectos de la gestión de los recursos humanos

b. Programa desarrollado

Tema	Apartados
Tema 1. Introducción a la gestión de los Recursos Humanos	1.1. Los recursos humanos en la empresa 1.2. La gestión de los RR.HH. 1.3. Nuevas tendencias en la gestión de RR.HH.
Tema 2. Análisis y diseño del puesto de trabajo	2.1. Conceptos 2.2. Procesos de realización del análisis de puestos 2.3. Descripción y especificación del puesto de trabajo 2.4. Diseño y rediseño de puestos 2.5. Nuevas tendencias en el análisis del puesto de trabajo
Tema 3. Planificación de los RR.HH.	3.1. La planificación de los RR.HH. 3.2. El proceso de planificación de RR.HH. 3.3. El sistema de información de los RR.HH.
Tema 4. Reclutamiento	4.1. Concepto y proceso de reclutamiento 4.2. Fuentes y métodos de reclutamiento 4.3. Nuevas tendencias en reclutamiento
Tema 5. Selección y socialización	5.1. Concepto y proceso de selección 5.2. Herramientas e instrumentos para la selección 5.3. Nuevas tendencias en selección 5.4. La socialización 5.5. La subcontratación y empresas de trabajo temporal
Tema 6. Tendencias actuales en formación	6.1. Las nuevas técnicas formativas 6.2. <i>Coaching</i> 6.3. <i>Mentoring</i> 6.4. <i>Outdoor Training</i>
Tema 7. Evaluación del rendimiento	7.1. Conceptos 7.2. El proceso de evaluación del rendimiento 7.3. La gestión y mejora del rendimiento
Tema 8. Procesos sustractivos	8.1. Los procesos sustractivos 8.2. La recolocación
Tema 9. Otros aspectos de la gestión de los recursos humanos	9.1. La gestión internacional de los RR.HH. 9.2. La gestión por competencias y la gestión del conocimiento 9.3. La gestión del talento 9.4. La gestión de la diversidad

**MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y
DESARROLLO ORGANIZATIVO**

Materia: Dirección de Recursos Humanos

8. Relación entre Temario y Competencias:

PROGRAMA ANALÍTICO	COMPETENCIAS
Tema 1. Introducción a la gestión de los Recursos Humanos	CG: 1-3 y 6 CE: 1-3, 5 y 6
Tema 2. Análisis y diseño del puesto de trabajo	CG: 1-4, 6-7 y 10 CE: 2-4 y 6
Tema 3. Planificación de los RR.HH.	CG: 1-8 y 10 CE: 2-6
Tema 4. Reclutamiento	CG: 1-10 CE: 2-5
Tema 5. Selección y socialización	CG: 1-10 CE: 2-5
Tema 6. Tendencias actuales en formación	CG: 1-10 CE: 2-5
Tema 7. Evaluación del rendimiento	CG: 1-10 CE: 2-5
Tema 8. Procesos sustractivos	CG: 1-10 CE: 2-5
Tema 9. Otros aspectos de la gestión de los recursos humanos	CG: 1-10 CE: 2-6

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

9. Fuentes de información recomendada:

a. Material de apoyo a la docencia: Bibliografía Básica

Título	Fundamentos de Recursos Humanos*
Autor	De La Calle Durán, M.C.; Ortiz de Urbina Criado, M.
Editorial	Pearson, Madrid, 2ª edición, 2014. ISBN: 9788490354094
Título	Página web asociada al libro "Fundamentos de Recursos Humanos": http://recursos.pearson.es/delacallevortizdeurbina/
Autor	De La Calle Durán, M.C.; Ortiz de Urbina Criado, M. y colaboradores
Editorial	Pearson, Madrid, 2014

* Material necesario en aula para un adecuado seguimiento de la materia.

Título	Planificación y descripción de puestos de trabajo
Autor	Palomo Vadillo, M.T.
Editorial	ESIC, Madrid, 2009
Título	Gestión por competencias y talento
Autor	Palomo Vadillo, M.T.
Editorial	ESIC, Madrid, 2009

b. Bibliografía complementaria:

Título	Manual de Recursos Humanos.
Autor	Patricio Jiménez, Daniel.
Editorial	Esic. Madrid. 2016.
Título	La gestión de personas y del talento.
Autor	Dolan, S.; Valle Cabrera, R.; López Cabrales, A.
Editorial	McGraw-Hill, Madrid, 2014
Título	Human Resource Management. Strategic & International Perspectives
Autor	Craeshaw, J.R.; Budhwar, P.; Davis, A.
Editorial	Sage, Londres, 2014
Título	Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas
Autor	Whitmore, J.
Editorial	Paidós, Espasa, Madrid, 2011
Título	Desarrollo de competencias de mentoring y coaching
Autor	Valderrama, B.
Editorial	Prentice-Hall, Madrid, 2009
Título	La Gestión de los Recursos Humanos
Autor	Dolan, S.L.; Valle Cabrera, R.; Jackson, S.E.; Schuler, R.S.
Editorial	McGraw-Hill, Madrid, 2013, 4ª edición
Título	Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Autor	Gómez Mejía, L.R.; Balkin, D.B.; Cardy, R.L.
Editorial	Prentice-Hall, 5ª ed. Madrid, 2008
Título	La gestión Estratégica de los RR.HH.
Autor	Valle Cabrera, R. (Coord)

MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Materia: Dirección de Recursos Humanos

Editorial	Prentice-Hall, Madrid, 2ª ed., 2003
Título	Dirección Estratégica de Personas
Autor	Bonache, J.; Cabrera, A. (Drs.)
Editorial	Prentice-Hall, Madrid, 2002
Título	Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico
Autor	Sastre Castillo, M.A.; Aguilar Pastor, E.M.
Editorial	McGraw-Hill, Madrid, 2003
Título	Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y Práctica.
Autor	Albizu Gallastegi, E.; Landeta Rodríguez, J. (Coords.)
Editorial	Pirámide, Madrid, 2001
Título	Gestión de Recursos Humanos: del análisis teórico a la solución práctica
Autor	Delgado, I.; Gómez, L.; Romero, A.M.; Vázquez, E.
Editorial	Pearson-Prentice Hall, Madrid, 2006
Título	El cuadro de mando integral: Balanced scorecard
Autor	Amo Baraybar, F.
Editorial	Esic, Madrid, 2011
Título	International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context
Autor	Dowling, P.; Welch, D.E.; Schuler, R.S.
Editorial	South-West Pub., 1998

c. BiblioWeb:

<http://recursos.pearson.es/delacalleortizdeurbina/>
<http://www.equiposytalento.com/>
<http://www.rrhhdigital.com/>
www.rrhmagazine.com
www.capitalhumano.es
www.losrecursoshumanos.com
www.asempleo.com/

Nota Informativa: Los libros u otras documentaciones que aparezcan en **Bibliografía Básica**, y que sean necesarias en Aula para un adecuado seguimiento de la materia, se indicarán expresamente en dicho apartado, y siguiendo la Política de Documentación de la Escuela, el alumno podrá acceder a ellos en las Bibliotecas y/o Venta de Libros de la Escuela, siempre y cuando existan estos servicios en el Campus.

Se recuerda que la compra de libros para seguir las materias tendrá siempre un carácter voluntario para el alumno, y en ningún caso un carácter obligatorio.

Se indicará de cada libro o documentación: Título, Autor/es, Año de Publicación y Editorial, y si es posible, nº ISBN.