

Gestión y  
Dirección de  
RRHH  
**Grado en**  
**Administración de**  
**empresas**  
**2018-19**



## GUÍA DOCENTE

**Asignatura:** Gestión y Dirección de RRHH

**Titulación:** Grado en Administración de empresas

**Curso Académico:** 2018-19

**Carácter:** Obligatoria

**Idioma:** Castellano

**Modalidad:** Presencial/semipresencial/a distancia

**Créditos:** 6

**Curso:** 3º

**Semestre:** 1º

**Profesores/Equipo Docente:** Dr. D. Francisco Javier Ramos González

### 1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### Competencias básicas

- Gestionar y administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades
- Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada
- Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa

#### Competencias generales

- CG1.- Capacidad para la resolución de problemas  
CG3.- Capacidad de organización y planificación  
CG5.- Capacidad de tomar decisiones  
CG6.- Capacidad de transmisión de conocimientos  
CG9.- Trabajar en entornos de presión  
CG11.- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones  
CG12.- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica  
CG13.- Habilidad en la búsqueda de información e investigación  
CG14.- Habilidad en el diseño y gestión de proyectos  
CG15.- Dominar la terminología económica básica y utilizarla en los contextos apropiados  
CG16.- Adquirir la capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a los problemas de la vida cotidiana  
CG17.-Formarse en la interpretación de casos de estudio, motivados en casos y noticias a partir de los modelos estudiados  
CG20.-Elaborar argumentos que orienten la toma de decisiones a partir del análisis estadístico-econométrico realizado

#### Competencias específicas

- CE 3: Comprender los términos y conceptos relacionados con las matemáticas y las

técnicas estadísticas que permitan el mejor proceso de diagnóstico y decisión posible  
CE 11: Usar habitualmente la tecnología de la información y las comunicaciones en todo su desempeño profesional  
CE 12: Conocer los modelos organizativos y estructurales en la empresa moderna  
CE 13: Conocer las funciones directivas, y estilos y modelos de dirección  
CE 14: Aprender las técnicas del análisis estratégico de la empresa en su entorno competitivo  
CE 15: Gestionar y administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades  
CE 16: Resolver problemas de dirección y gestión  
CE 17: Valorar, a partir de los registros relevantes de información, la situación y previsible evolución de una empresa  
CE 18: Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados  
CE 27: Tener un comportamiento ético en los negocios  
CE 28: Poner en práctica y desarrollar de los conocimientos teórico/técnicos adquiridos en sus estudios, enfrentándose a problemas y toma de decisiones reales  
CE 33: Poseer sensibilidad psicológica y sociológica para detectar tendencias emergentes y cambios en la sociedad y el entorno.  
CE 34: Ser capaces de establecer metas realistas y alcanzarlas  
CE 35: Ejercitarse la creatividad e innovación para encontrar soluciones a los problemas  
CE 36: Aplicar una metodología práctica y coherente para realizar diseños organizativos adecuados

## 2. CONTENIDOS

### 2.1. Requisitos previos

Ninguno.

### 2.2. Descripción de los contenidos

Gestión de los recursos humanos en la empresa. Fundamentos y principios técnicos, socio-laborales y psicológicos que informan las políticas de personal. Análisis de las funciones propias de un departamento de recursos humanos: planificación de plantillas, reclutamiento y selección de personal, formación, valoración de puestos de trabajo, negociación de convenios, moral y clima empresarial, etc. Estudio de habilidades específicas para dirección: negociación, motivación, liderazgo, comunicación personal, etc.

La asignatura provee al alumno de información suficiente para poder comprender en su totalidad la importancia del factor humano en la empresa. El programa se ocupa tanto de la ubicación y desarrollo correcto de las personas como de aquellos aspectos concernientes al diseño, estructura e influencia ambiental que incide sobre el sujeto en la moderna organización.

### 2.3. Contenido detallado

Presentación de la asignatura.

Explicación de la Guía Docente.

**1. Marco de referencia en la dirección de rrhh.**

DRH, DERH, GRH

El concepto de ajuste y los rrhh

Modelos organizativos y la gestión de rrhh

Modelos de encaje persona-organización, persona-entorno

**2. Flujos de trabajo, interdependencias y análisis de puestos en el contexto organizativo**

Tipos de interdependencias

Flujo de trabajo e interdependencia a nivel organizativo

Flujo de trabajo e interdependencia a nivel grupo

Flujo de trabajo e interdependencia a nivel individual

Proceso de análisis de puestos de trabajo

Modelos de gestión por competencias

**3. Planificación de los Recursos Humanos**

Sistemas de información de gestión de rrhh

Planificación de recursos humanos. Concepto y tipos

Proceso de planificación según niveles

Planificación agregada de rrhh

Estudio de las reducciones de plantilla

Planificación de la carrera profesional

**4. Reclutamiento, selección y socialización**

Proceso de contratación

Proceso de reclutamiento

Proceso de selección

Proceso de socialización

**5. La formación de los empleados. Carreras profesionales**

Concepto, importancia y requisitos

Determinación de las necesidades de formación y establecimiento de objetivos

Desarrollo y aplicación del plan de formación

Evaluación de la formación

Carreras profesionales

**6. Evaluación del rendimiento**

Concepto y aplicaciones

Dimensiones del rendimiento

Sistemas de evaluación

Gestión del rendimiento

**7. Gestión de retribuciones**

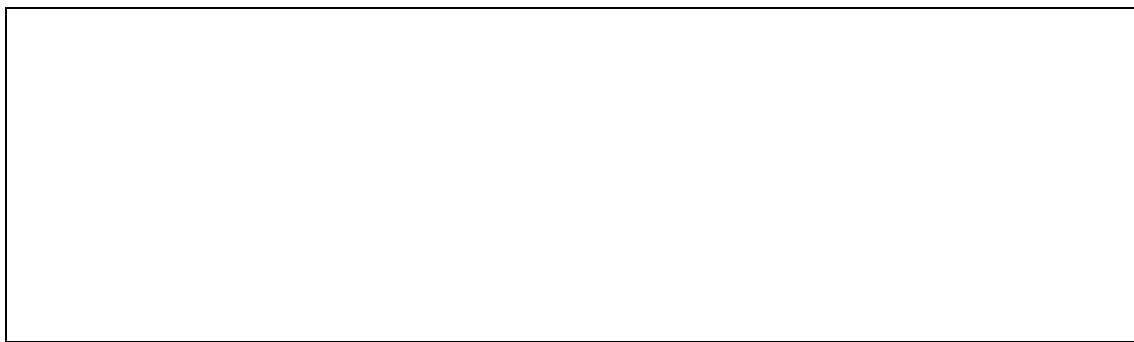
Concepto y componentes

Factores determinantes

Diseño de la retribución: objetivos, políticas y técnicas

Principales sistemas retributivos

Retribución y rendimiento



#### 2.4. Actividades Dirigidas

Durante el curso se desarrollará la siguiente actividad. Asimismo, en cada tema se realizarán prácticas, casos y ejercicios que complementen el desarrollo de la parte teórica de la materia:

Actividad Dirigida 1 (AD1): *Tenéis que buscar información en Internet en una empresa (mejor de las del IBEX-35) para ver el grado de participación de la función de recursos humanos en las decisiones de la empresa. Para ello tenéis que buscar:*

- *Qué negocios lleva a cabo la empresa*
- *Qué estrategia de crecimiento, productividad es la utilizada*
- *Cuál es el organigrama de la compañía, dónde se encuentra el departamento de recursos humanos, cuál es organigrama (funciones) del departamento de recursos humanos*
- *Qué dice la empresa sobre su capital humano y cómo está compuesto*
- *Cómo gestiona la empresa sus recursos humanos y que implicaciones tiene esto en su estrategia de crecimiento y productividad*

*Una vez que tenéis esta información, tenéis que evaluar el grado de alineación entre la estrategia de la empresa y la estrategia de recursos humanos.*

### 3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

#### 3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 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.

#### 3.2. Criterios de evaluación

##### Convocatoria ordinaria

Modalidad: Presencial

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Asistencia y participación en clase	10%
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Prueba parcial	10%
Examen final presencial	50%

### Convocatoria extraordinaria

Modalidad: Presencial, Semipresencial y A distancia

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Examen final o trabajo final presencial	70%

### **3.3. Restricciones**

#### Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

#### Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25% de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

#### Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

### **3.4. Advertencia sobre plagio**

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

## **4. BIBLIOGRAFÍA**

#### Bibliografía básica

Alles, Martha (2011). Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Ediciones Granica: Buenos Aires, Argentina.

Byars, L.L. y Rue L. W. (2005). Gestión de Recursos Humanos. McGraw Hill: Madrid.

Gómez-Mejía, L.R. (2001). Dirección y gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación: Madrid.

#### Bibliografía recomendada

Acosta, J.A. (2002). Recursos Humanos en empresas de turismo y hostelería. Prentice Hall: Madrid.

De La Calle Duran, M.C et al (2004). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación: Madrid.

Puchol, L. (2005). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Díaz de Santos: Madrid.

Valero-Matas, J.A. et al (2002). Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Pirámide: Madrid.

#### Otros recursos

Molina, Pedro. "Aquellas palabras azules" [on line]. Fecha de creación, fecha de actualización, [fecha de la cita]. Disponible en <http://blog.hola.com/elprimermarcapaginas/>

## 5. DATOS DEL PROFESOR

Nombre y Apellidos	Francisco Javier Ramos González
Departamento	Organización de empresas
Titulación académica	Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, Licenciado en Psicología y Derecho
Correo electrónico	framos@nebrija.es
Localización	Campus de Princesa. Sala de Profesores
Tutoría	Previa petición por correo electrónico
Experiencia docente, investigadora y/o profesional, así como investigación del profesor aplicada a la asignatura, y/o proyectos profesionales de aplicación.	<p>Es Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales (2008) por la Universidad Complutense de Madrid. Licenciado en Psicología (1981), por la Universidad Complutense de Madrid. Diplomado en Psicología Industrial (1983) por la Escuela de Psicología y Psicotecnia. Licenciado en Derecho (1991) por la Universidad Nacional de Educación a Distancia y ha realizado estudios postdoctorales en la Universidad de Harvard, en management research.</p> <p>Compagina la consultoría con la actividad docente. Ha trabajado en diferentes consultoras, siendo actualmente socio director en Boston Asesores.</p> <p>Ha dirigido Programas e impartido Clases en distintas Universidades e Instituciones de Postgrado, siendo actualmente Profesor Asociado de la Universidad Complutense de Madrid, del Colegio Universitario Cardenal Cisneros y de la Universidad Antonio de Nebrija, además de EAE Business School y de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla</p> <p>Su línea de investigación y de consultoría se centra en la conexión entre la Dirección Estratégica, la Estructura Organizativa, las Prácticas de Recursos Humanos y del Sistema de Operaciones.</p>