



GUÍA DOCENTE 2018-2019
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Denominación de la asignatura:

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Titulación

MASTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (MBA)

Código

7680

2. Materia o módulo a la que pertenece la asignatura:

COMPLEMENTOS FORMATIVOS

3. Departamento(s) responsable(s) de la asignatura:

ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

4.a Profesor que imparte la docencia (Si fuese impartida por mas de uno/a incluir todos/as) :

Jesús Antonio Zamanillo Burgos jazamanillo@ubu.es tfno: 947258954 (9032)
Despacho: 2027 Facultad de Económicas

4.b Coordinador de la asignatura

Jesús Antonio Zamanillo Burgos

5. Curso y semestre en el que se imparte la asignatura:

Primer semestre

6. Tipo de la asignatura: (Básica, obligatoria u optativa)

Obligatoria



7. Número de créditos ECTS de la asignatura:

4

8. Competencias que debe adquirir el alumno/a al cursar la asignatura

CB10 - Habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo autónomo

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

G2 - Aprendizaje continuo. Integración de nuevos conocimientos con la experiencia y el aprendizaje previo. Capacidad de integrar experiencia profesional previa y los conocimientos adquiridos de forma autónoma para la resolución de situaciones complejas

G5 - Habilidades interpersonales. Habilidades que permitan interactuar y encontrar la complementariedad con grupos y otros individuos en todos los niveles y con experiencias culturales y disciplinares diversas. Capacidad para la organización, planificación y gestión de los recursos y el trabajo en equipo

E3 - Comprender el comportamiento organizativo, capacidad de gestionar personas y de comunicación interpersonal



9. Programa de la asignatura

9.1- Objetivos docentes
Preparación previa, sensibilización y capacitación en el área de la Dirección de Personas.
Visión global e integrada de la gestión relativa a las personas y su sentido en la empresa como organización.
Preparación a futuros profesionales que entiendan que la persona es la potencia de las organizaciones generadora de ventaja competitiva sostenible.
Reflexión sobre las decisiones relativas a personas, con sus consecuencias directas, y los efectos que tienen en el colectivo.
Preparar en el liderazgo, motivación y anticipación a la problemática relacionada con la persona como miembro fundamental de la organización empresarial.
Conocer las funciones directivas, que faciliten la futura asunción de responsabilidades en relación a las personas: planificación de objetivos, comunicación y evaluación.
Interiorizar métodos y técnicas para el análisis de modelos operativos como sistema de apoyo en la dirección de personas.
Orientar a los alumnos como futuros profesionales en la gestión de empresa a equilibrar rendimiento de las personas y el global de la empresa.
Valoración de la gestión integradora del compromiso ético. Reflexión sobre la responsabilidad con la sociedad y el desarrollo sostenible, incluyendo aspectos como la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y la promoción de una cultura de paz y valores democráticos
9.2- Unidades docentes (Bloques de contenidos)
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
TEMA 1. INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
1.1 Evolución de la gestión de las personas en la empresa.
1.2 Funciones de la Dirección de Recursos Humanos, el sentido común de las personas en la empresa.
1.3 La persona como fuente de ventaja competitiva sostenible
1.4 La persona, como individuo y componente de la organización (aspectos económicos, psicológicos, sociológicos y éticos)



TEMA 2. LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS

- 2.1 La contratación laboral. El empleo como una relación
- 2.2 La naturaleza implícita de los contratos laborales
- 2.3 La distribución del riesgo en las relaciones laborales, la permanencia y sostenibilidad de la empresa

TEMA 3. SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE PERSONAS

- 3.1 Selección de personas, aspectos relevantes (corto y largo plazo, puesto y evolución)
 - 3.2 La relación como proceso "in itinere" entre personas y empresa
 - 3.3 La planificación de plantillas
 - 3.4 La compensación integral del trabajo, reciprocidad y dinamismo
 - 3.5 La desvinculación de las personas de la empresa, efecto en el contrato implícito.
- Expedientes de Regulación de Empleo

TEMA 4. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y FORMACIÓN

- 4.1 Gestión del desempeño
- 4.2 ¿Por qué la formación en la empresa?
- 4.3 La propiedad de los resultados de la formación
- 4.4 El plan de formación en la empresa

TEMA 5. LA PROMOCIÓN Y LOS MERCADOS LABORALES INTERNOS

- 5.1 El llamado mercado laboral
- 5.2 Oferta interna y externa
- 5.3 Costes de influencia y otras consecuencias de los sistemas de promoción interna
- 5.4 Análisis de la política de promoción

TEMA 6. ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

- 6.1 La responsabilidad social de la empresa
- 6.2 El compromiso con los trabajadores
- 6.3 Cuestiones éticas en torno a la relación laboral
- 6.4 La responsabilidad y su equilibrio con el conjunto de partícipes

9.3- Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Bonache, J. y Cabrera, A., (2002) Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, Financial Times-Prentice Hall, Madrid,
- Brickley, J. Smith, C. y Zimmerman, J., (2005) Economía empresarial y arquitectura de la organización, McGraw Hill, Madrid,
- Douma, S. y Schreuder, H., (2004) Enfoques económicos para el análisis de las organizaciones, Thomson Civitas, Madrid,
- Milgrom, P. y Roberts, J., (1993) Economía, organización y gestión de la empresa, Ariel, Barcelona,



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Aguirre, J.M., Andrés, M.P., Rodríguez, J. y Tous, D., (2008) Dirección y gestión de personal, 3ª, Pirámide (Madrid),
Albizu, E. y Landeta, J. , , (2011) Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y Práctica, 2ª, Pirámide (Madrid),
Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. , (2001) Dirección y gestión de recursos humanos, 3ª, Prentice Hall, Madrid,
Sánchez Gómez, R., (2014) (2014) Gestión y psicología en empresas y organizaciones, ESIC editorial,

10. Metodología de enseñanza y aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante:

Metodología	Competencia relacionada	Horas presenciales	Horas de trabajo	Total de horas
Presentación de contenidos por el profesor	G2, CB6, CB8, CB10, E3	10	0	10
Presentación, discusión y resolución de estudios de caso por el alumno y el profesor	G2, CB6, CB8, CB10, E3, G5, CB9	18	0	18
Tutorías individuales y en grupo	CB10	3	0	3
Sesión de evaluación	CB8, G2	2	0	2
Estudio contenidos teóricos previos a la presentación del profesor	CB10	0	12	12
Estudio autónomo o en grupo de contenidos teóricos	CB10, CB8	0	20	20
Preparación individual y en grupo de estudios de caso	CB6, G5	0	35	35
Total		33	67	100



11. Sistemas de evaluación:

El sistema de evaluación valorará, en primer lugar, la participación activa en el proceso de aprendizaje (por ejemplo, mediante intervenciones en las presentaciones de casos o la respuesta a cuestionarios online sobre contenidos teóricos o prácticos). En segundo lugar, se valorará la elaboración y presentación de estudios de caso y otros trabajos. Finalmente, se realizará una prueba final de adquisición de competencias.

Procedimiento	Peso primera convocatoria	Peso segunda convocatoria
Participación activa del alumno en el proceso de aprendizaje	20 %	20 %
Elaboración y presentación de estudios de caso y de otros trabajos de curso	40 %	40 %
Pruebas finales de adquisición de competencias	40 %	40 %
Total	100 %	100 %

Evaluación excepcional:

Ante razones excepcionales, los alumnos podrán solicitar ser incluidos en la evaluación excepcional. Las razones excepcionales deberán justificarse durante las tres primeras semanas de impartición de la asignatura. En el sistema de Evaluación excepcional se exigirá la entrega de trabajos y/o cuadernos de prácticas en las mismas fechas que en el sistema ordinario, para garantizar la adquisición de determinadas competencias, y la presentación a las pruebas de contenido que se establezcan. En el caso de los alumnos que participen en el programa Universitario Cantera, la calificación se determinará en función del desempeño de las tareas que les sean asignadas en el marco del programa.

12. Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial:

Plataforma Moodle
Tutoría presencial y virtual

13. Calendarios y horarios:

De acuerdo a lo publicado en la página web del Master



14. Idioma en que se imparte:

Español