

## MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (MBA)

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Código	600201
Módulo	EMPRESA
Materia	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Carácter	OBLIGATORIA
Créditos ECTS	4
Curso	PRIMERO
Semestre	SEGUNDO TRIMESTRE
Departamento	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Coordinador/a	MARÍA ISABEL DELGADO PIÑA
Correo	<a href="mailto:midelgad@ucm.es">midelgad@ucm.es</a>

### SINOPSIS

#### DESCRIPTOR

La Dirección de Recursos Humanos se centra en estudiar la dirección de personas desde un punto de vista estratégico. El estudiante, como futuro directivo de una organización, aprenderá a analizar el entorno y tomar decisiones para el área de recursos humanos acordes con la estrategia de la empresa. Adicionalmente, se familiarizará con las políticas y prácticas específicas de Recursos Humanos que buscan atraer, retener, desarrollar y motivar al personal.

#### CONOCIMIENTOS PREVIOS RECOMENDADOS

Se recomienda que el alumno tenga conocimientos básicos en Administración y Dirección de Empresas.

#### OBJETIVOS FORMATIVOS

Se trata de que el alumno adquiera los conocimientos suficientes para:

- Comprender por qué son importantes los recursos humanos en las empresas actuales y qué papel desempeña la Dirección de Recursos Humanos en una empresa.
- Saber cómo atraer, retener, desarrollar y motivar a los empleados.
- Conocer las políticas y prácticas de Dirección de Recursos Humanos, así como las herramientas necesarias para implantarlas, teniendo en cuenta la estrategia y el entorno de la empresa.

#### COMPETENCIAS

Básicas: CB1, CB2, CB3, CB4, CB5

Generales: CG1, CG2, CG3, CG4, CG6, CG8, CG9, CG10

Transversales: CT3, CT4, CT5

Específicas: CE1, CE2, CE3, CE4, CE5

### METODOLOGÍA DOCENTE

- Las clases se dividirán en sesiones teóricas y prácticas. En ambos casos serán presenciales y requerirán la participación activa del estudiante.
- Para las clases prácticas, el profesor propondrá diferentes actividades (casos prácticos, análisis de películas, análisis de noticias...) que se trabajarán en grupo (5 estudiantes como máximo) y se presentarán y debatirán en la sesión correspondiente.
- Se utilizará el Campus Virtual UCM como plataforma online para organizar la asignatura.

### CONTENIDO TEMÁTICO

#### PARTE I: RECURSOS HUMANOS Y CONTEXTO ORGANIZATIVO

- La función de recursos humanos.
- Dirección de Recursos Humanos y resultados empresariales.

#### PARTE II: POLÍTICAS DE EMPLEO

- Políticas de contratación: reclutamiento, selección y socialización.
- Políticas de reducción de plantillas.

#### PARTE III: POLÍTICAS DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

- Evaluación del desempeño.
- Formación
- Desarrollo de la carrera profesional.

#### PARTE IV: POLÍTICAS DE RETRIBUCIÓN

- Componentes de la retribución
- Decisiones estratégicas para el diseño del sistema de retribución
- Determinación del salario base
- Diseño del plan de incentivos
- Diseño del plan de prestaciones sociales

### ACTIVIDADES DOCENTES

Actividad	% del total de horas*	Presencialidad
Clases teóricas y seminarios	25%	100%
Discusión de casos	15%	100%
Tutorías personalizada o en grupo	5%	100%
Actividades de evaluación	5%	100%
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	25%	10%
Horas de Estudio	25%	0%

\*1ECTS=25 horas

### SISTEMA DE EVALUACIÓN

EXAMEN	50%
--------	-----

EVALUACIÓN CONTINUA	50%
---------------------	-----

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se llevará a cabo un proceso de evaluación continua, que tendrá en consideración: a) la participación activa en clase, b) la calificación de las soluciones a los casos y ejercicios discutidos en clase, c) la calificación de trabajos realizados en grupo y d) la realización de un examen. La ponderación de cada uno de estos aspectos en la calificación final es la que a continuación se detalla:

- Participación activa en el aula: 15% calificación final.
- Resolución de casos y/o ejercicios: 20% de la calificación final.
- Realización y presentación de trabajos: 15% calificación final.
- Examen final: 50% calificación final (mínimo de un 4 para hacer media).

Sistema de calificación: Se calificará según el RD 1125/2003, de 5 de septiembre, de la siguiente forma: calificación en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa:

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.

#### Otra información relevante sobre la evaluación:

*Evaluación continua:* las prácticas realizadas y discutidas en clase sólo serán evaluadas para los estudiantes asistentes ese día. Si se establecen entregas de prácticas, éstas deberán realizarse en las fechas indicadas y por el medio que el profesor designe en cada ocasión. No se aceptarán entregas fuera de plazo. Como parte de la evaluación continua, se llevarán a cabo dos pruebas intermedias tipo test, al final del segundo y cuarto bloque del programa, que permitirán al estudiante conocer su nivel de adquisición de conocimientos.

*Examen final:* se realizará un test de 20 preguntas con cuatro opciones de respuesta y sólo una correcta. Las respuestas incorrectas restarán la tercera parte del valor de las correctas. La fecha y hora del examen final en cada convocatoria (ordinaria y extraordinaria) son las que determina la Coordinación del Máster conforme al calendario oficial de exámenes.

### CRONOGRAMA ORIENTATIVO

Semana	Contenidos y actividades
1ª	- Sesión 1: Introducción a la asignatura. Parte I. RRHH y contexto. - Sesión 2: Parte I. RRHH y contexto. Práctica Parte I (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).

2ª	- Sesión 3: Parte II. Políticas de empleo. Práctica Parte II (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).
3ª	- Sesión 4: Parte II. Políticas de empleo. Práctica Parte II (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).
4ª	- Sesión 5: Parte III. Políticas de desarrollo. Práctica Parte III (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...). Prueba de control individual Parte I y II.
5ª	- Sesión 6: Parte III. Políticas de desarrollo. Práctica Parte III (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).
6ª	- Sesión 7: Parte III. Políticas de desarrollo. Práctica Parte III (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).
7ª	- Sesión 8: Parte IV. Políticas de retribución. Práctica Parte IV (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).
8ª	- Sesión 9: Parte IV. Políticas de retribución. Práctica Parte IV (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...).
9ª	- Sesión 10: Parte IV. Políticas de retribución. Práctica Parte IV (caso práctico, discusión de noticias, películas, debate...). Prueba de control individual Parte III y IV.

NOTA: Este calendario es orientativo puesto que las fiestas laborales y los periodos no lectivos afectan de distinto modo a los diferentes grupos y ello puede alterar el desarrollo de los temas, casos, así como las fechas y el número de actividades.

## RECURSOS

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

**ALBIZU GALLASTEGUI, E. y LANDETA RODRÍGUEZ, J. (2011).**- *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica*, 2ª edición, Ediciones Pirámide, Madrid.

**BONACHE PÉREZ, J. y CABRERA, A. (2006).**- *Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*, 2ª edición, Financial Times-Prentice Hall, Madrid.

**DOLAN, S. L.; VALLE CABRERA, R.; y LÓPEZ CABRALES, A. (2022).**- *La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*, McGraw Hill Interamericana de España, Madrid.

**GÓMEZ-MEJÍA, L. R; BALKIN, D. B.; y CARDY. R. L. (2016).**- *Gestión de recursos humanos*, Pearson-Prentice Hall, Madrid.

**SASTRE CASTILLO, M. A. y AGUILAR PASTOR, E. M. (2003).**- *Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico*, McGraw Hill, Madrid.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

**CRAWSHAW, J. R.; BUDHWAR, P. y DAVIS, A. (2020).**- *Human Resource Management. Strategic and International Perspectives*, 3ª edición, SAGE Publications, London.

**GOWAN, M., DeMARR, B. y DAVID, J. (2023).**- *Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage*, 5ª edición, Chicago Business Press, Chicago.

**NOE, R. A.; HOLLENBECK, J. R.; GERHART, B. y WRIGHT, P. M. (2019).**- *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 11ª Edición, McGraw Hill, New York.

**STEWART, G. L. y BROWN, K. G. (2019).**- *Human Resource Management: Linking strategy to practice*, 4ª Edición, John Wiley and Sons, Inc, New Jersey.



## OTROS RECURSOS

*Página Web ...* <https://capitalhumano.laleynext.es/content/Inicio.aspx>

*Página Web de la "AEDIPE: Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas"*  
<http://www.aedipe.es/>

*Página Web de la revista Equipos y Talento* <http://www.equiposytalento.com/>

*Página Web de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales* <http://www.adirelab.es/>

*Página Web revista RRHH digital* <http://www.rrhhdigital.com/>

*Página Web RRHH al día* <http://www.rrhhpress.com/>