



Asignatura:	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Profesor:	D. Luis Carrasco Rastrilla

[1] Objetivos

Los principales objetivos de la asignatura son:

- Transmitir a los alumnos los conocimientos y metodologías necesarios para abordar profesionalmente las prácticas con las que actualmente gestionan las empresas más avanzadas a sus Recursos Humanos: planificación estratégica de plantillas, posicionamiento en el mercado de trabajo, reclutamiento e incorporación de profesionales, planificación de sucesiones y de carreras, desarrollo, evaluación y gestión del desempeño, retribución y promoción.
- Presentar las prácticas que constituyen la Gestión de Recursos Humanos y las técnicas utilizadas en cada una de ellas.
- Desarrollar en los alumnos las competencias propias del profesional de la Gestión de Recursos Humanos.

[2] Organización temática

El desarrollo de las clases se ajustará al programa oficial de la asignatura en el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo de la UCM:

- Tema 1. Estructura organizacional y Gestión de Recursos Humanos.
- Tema 2. La Dirección de Recursos Humanos.
- Tema 3. La Gestión de Recursos Humanos por Competencias.
- Tema 4. Gestión del Conocimiento.
- Tema 5. La Gestión del Talento.
- Tema 6. El Capital Intelectual.
- Tema 7. La Planificación de Recursos Humanos y el Cuadro de Mando Integral.
- Tema 8. Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.
- Tema 9. La elaboración de los Perfiles de Exigencias de los Puestos.
- Tema 10. Evaluación y Desarrollo de Competencias.
- Tema 11. La Entrevista de Evaluación del Personal.
- Tema 12. Valoración de Puestos de Trabajo.
- Tema 13. La Evaluación del Rendimiento y del Potencial.
- Tema 14. La elaboración de Planes Salariales.
- Tema 15. La Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos.

Prácticas

1. Gestión de Proyectos.
2. Planificación de Recursos Humanos.
3. Elaboración del Perfil de Exigencias de un Puesto.
4. Evaluación y Desarrollo de Competencias.



[3] Dinámica de las clases teóricas

Por utilizar sistemáticamente el método del caso, en todas las clases se combinarán teoría y práctica según vayan apareciendo ambas en los casos de estudio. En el análisis de cada caso existirá preparación individual previa, trabajo en equipo en clase, discusión plenaria y, finalmente, resolución del caso y conclusiones a cargo del profesor.

Con anterioridad suficiente se indicarán los casos a tratar así como la documentación teórica que ayude a resolverlos.

[4] Dinámica de las clases prácticas

En las clases, además de resolver los casos asignados, los alumnos realizarán presentaciones sobre sus trabajos: trabajo anual de investigación documental sobre tema de su elección aprobado previamente por el profesor, así como análisis y explicación de noticias de prensa sobre temas laborales.

Los trabajos prácticos obligatorios serán realizados en clase en la fecha prevista para cada uno de ellos de tal manera que los alumnos podrán participar en la resolución de los mismos y conocer las diferencias con los suyos presentados, así como “defender” la distinta resolución que ellos hayan podido presentar.

Los trabajos deben ser entregados al profesor con anterioridad a su resolución en clase. No existe la posibilidad de entregar trabajos después de la resolución de los mismos en clase.

Las fechas de entrega de cada trabajo serán conocidas con anterioridad suficiente por los alumnos.

[5] Bibliografía

Bibliografía general

- ARMSTRONG, M. (1992). *Human Resource Management. Strategy & Action*. Londres: Kogan Page.
- BAIRD, LL.S. (1992). *Managing Human Resources*. Homewood, Illinois: Bussiness One Irwin.
- BARRANCO, F.J. (1993). *Planificación estratégica de Recursos Humanos. Del marketing interno a la planificación*. Madrid: Pirámide.
- BESSEYRE DES HORTS, C.H. (1989). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Bilbao: Deusto.
- BLYTON, P. y TURNBULL, P. (Eds.)(1992). *Reassessing Human Resource Management*. Londres: Sage Publications.
- BUENO, E. (1991). *Dirección estratégica de la empresa. Metodología, técnicas y casos*. Madrid: Pirámide.
- BUENO, E. y MORCILLO, P. (1990). *La dirección eficiente*. Madrid: Pirámide.
- BURACK, E.H. (1990). *Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos. Una orientación estratégica*. Madrid: Díaz de Santos.
- CROSS, M. (1990). *Changing Job Structures. Techniques for the Design of New Jobs and Organizations*. Oxford: Heinemann Newnes.
- CUMMINGS, L.L. y SCHWAB, D.P. (1985). *Recursos Humanos. Desempeño y evaluación*. México: Trillas.
- CHIAVENATO, I. (1988). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- FAULKNER, D. y JOHNSON, G. (1992). *The Callenge of Strategic Management*. Londres: Cranfield.



- FERNÁNDEZ, A. (1990). *La gestión integrada de Recursos Humanos*. Barcelona: Deusto.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. y SÁNCHEZ, J.C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- GRIMA, J.D. y TENA, J. (1987). *Análisis y formulación de estrategia empresarial*. Barcelona: Hispano Europea.
- HAMMER, M. y CHAMPY, J. (1994). *Reingeniería de la empresa*. Barcelona: Parramón.
- HEISLER, W.J., JONES, W.D. y BENHAM, P.O. (1988). *Managing Human Resources Issues*. San Francisco: Jossey-Bass.
- HUNGER, J.D. y WHEELEN, T.L. (1993). *Strategic Management*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- JUN, J.N. y STORN, W.B. (1980). *Las organizaciones del mañana: desaríos y estrategias*. México: Trillas.
- KLEINER, M.M., McCLEAN, R.A. y DREHER, G.F. (1988). *Labor Markets and Human Resource Management*. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- LATTMANN, Ch. y GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (1992). *Management de los Recursos Humanos en la empresa*. México: Trillas.
- MARQUÉS, E. (1974). *Contabilidad y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide.
- MATEU, M. (1984). *La nueva organización del trabajo*. Barcelona: Hispano Europea.
- McBEATH, G. (1992). *The Handbook of Human Resource Planning*. Oxford: Blackwell Business.
- MINTZBERG, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- MITRANI, A., DALZIEL, M.M. y SUÁREZ DE PUGA, I. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos*. Bilbao: Deusto.
- NEUBAUER, F.F. (1990). *Gestión de Carteras*. Madrid: McGraw Hill.
- OIT (1983). *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra: OIT.
- OIT (1991). *CIUO-88. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Ginebra: OIT.
- ORDÓÑEZ, M. (Coord.) (1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestión 2000.
- PALOM, F.J. y TORT, L. (1991). *Management en organizaciones al servicio del progreso humano*. Madrid: Espasa-Calpe.
- PASMORE, W.A. (1988). *Designing Effective Organizations. The Sociotechnical Systems Perspective*. New York: John Wiley & Sons.
- PEIRO, J.M. (1984). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.
- PEÑA BATZÁN, M. (1982). *La dirección de personal*. Barcelona: Hispano Europea.
- PEREDA, S. (1993). *Análisis y estudio del trabajo*. Madrid: Eudema.
- PEREDA, S. (1993). *Ergonomía. Diseño del entorno laboral*. Madrid: Eudema.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (1993). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Eudema.
- QUINTANILLA, I. (1991). *Recursos Humanos y marketing interno*. Madrid: Pirámide.
- RENAU, J.J. (1985). *Administración de empresas*. Madrid: Pirámide.
- ROBBINS, S.P. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice.
- ROIG, J. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- SCHEIN, E.H. (1972). *Psicología de la organización*. Madrid: Prentice.
- SIEGEL, L. y LANRE, I. (1983). *Psicología de las organizaciones industriales*. México: CECSA.
- SMITH, P.B. y PETERSON, M.F. (1989). *Liderazgo, organizaciones y cultura*. Madrid: Pirámide.



- TANNEMBAUM, A. (1968). *Psicología de la organización laboral*. México: CECSA.
TURCOTTE, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Trillas.
VROOM, V.H. y DECI, E.L. (1982). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
WEINERT, A.B. (1985). *Manual de psicología de la organización: la conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.

Bibliografía recomendada

- BAYÓN MARINÉ, F. y GARCÍA ISA, I. (1994). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis.
BYARS, L.L. y RUE, L.W. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill. [=BYARS]
ELORDUY MOTA, Y.I. (1993). *Estrategia de empresa y Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill.
GARCÍA AGUIRRE, F.: (1995). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis.
GÓMEZ-MEJÍA, L.R, BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2002). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall. [=GÓMEZ-MEJÍA]
PEÑA BAZTÁN, M. (1992). *Dirección de Personal*. Barcelona: ESADE.
PEREDA, S. y BERROCAL, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
PEREDA, S. Y BERROCAL, F. (2001). *Técnicas en Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
PUCHOL MORENO, L. (1993). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.

Adicionalmente, utilizaremos los casos prácticos de los siguientes manuales:

- VALERO MATAS, J.A, FERNÁNDEZ ACEBO, J. y MATEO RODRÍGUEZ, M. (2002). *Casos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*. Madrid: Pirámide. [=VALERO]
BAYÓN MARINÉ, F (1998). *Cincuenta casos prácticos sobre Recursos Humanos y Organización de Empresas*. Madrid: Síntesis. [=BAYÓN]

[6] Procedimientos de evaluación

CONTENIDOS TEÓRICOS Y ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Examen final

Será obligatorio aprobar un examen de conocimientos, que evaluará la asimilación de los obtenidos a lo largo del curso a través de los correspondientes casos de estudio. Para presentarse a este examen será requisito previo haber realizado un mínimo del 80% de los casos obligatorios. El examen final incorporará tanto la resolución de un caso como preguntas de desarrollo breve.

Participación en clase

Dado el contenido de la asignatura y la metodología empleada, la participación activa en clase es esencial para aprobarla. Esta participación se valorará por la cantidad y calidad de las aportaciones a la resolución de los casos de estudio, la realización voluntaria de presentaciones de temas preparados o la exposición voluntaria y explicación de noticias recogidas en prensa o revistas sobre temas laborales.



Sesiones de prácticas

El programa práctico se evaluará mediante la valoración de las prácticas individuales (casos) realizadas durante el curso. La entrega de los trabajos prácticos se deberá realizar en la fecha prefijada para ello. Dado que los casos prácticos serán comentados y corregidos en clase en la fecha fijada, no existe la posibilidad de entregar trabajos prácticos obligatorios fuera de dicha fecha.

[7] Calificación final

La calificación final será la resultante de la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en el examen teórico, en las prácticas obligatorias y en la participación en clase y presentación de trabajos no obligatorios, teniendo en cuenta que:

- a) para poder presentarse al examen teórico se deben haber realizado con aprovechamiento un mínimo del 80 % las prácticas individuales obligatorias propuestas a lo largo del curso.
- b) Para aprobar la asignatura deben alcanzar por separado una calificación superior a 5 puntos (sobre 10) tanto el examen teórico como la nota de los casos prácticos obligatorios.
- c) Para obtener la nota de los casos prácticos se realizará la media aritmética de las puntuaciones del 80% de los casos obligatorios con mejor puntuación. Los alumnos que presenten más del 80 % de los casos obligatorios tendrán un bonus sobre la puntuación alcanzada en la parte práctica por la nota obtenida en el 20% de las prácticas no incluidas en el cómputo anterior.
- d) La calificación total de la asignatura se realizará ponderando las notas del examen teórico, de las prácticas y de la participación en clase, de tal manera que:

El examen teórico podrá alcanzar hasta un máximo del 60 % del valor de la calificación total.

Los trabajos prácticos obligatorios hasta un 15 %.

La participación en clase y la presentación de trabajos no obligatorios hasta un 25%.

En caso de no haber superado la parte práctica en la primera convocatoria del año y por lo tanto no haber podido realizar el examen teórico, el alumno deberá presentar de nuevo, antes del examen de septiembre, las prácticas no realizadas o suspendidas durante el curso o un nuevo trabajo individual a convenir con el profesor de la asignatura.

La valoración en septiembre será realizada siguiendo el mismo esquema que en junio. Aquellos alumnos que hayan superado en la primera convocatoria del año la parte práctica, sólo deberán presentarse en esta segunda convocatoria al examen teórico.



[8] Régimen de tutorización y evaluación para alumnos que repiten la asignatura

Los alumnos repetidores podrán optar por seguir el curso académico de la misma forma que un alumno de nueva matriculación, con lo que las condiciones de evaluación serán exactamente las mismas que las de éstos (las ya citadas anteriormente), o bien seguir un régimen distinto que irá en función de la participación que hubiera tenido en las clases teóricas y de las prácticas presentadas en el año anterior.

Este régimen será individual y deberá pactarse a principios del curso con el profesor

En cualquier caso el alumno repetidor deberá presentar las prácticas que sean distintas a las por ellos realizadas en el año anterior, o siendo iguales o similares no hubieran sido presentadas o bien su calificación no hubiera alcanzado el aprobado. La presentación de las prácticas se regirá por lo ya mencionado en los puntos 4 y 6.

[9] Régimen de tutorías

El profesor estará siempre a disposición de las necesidades académicas de los alumnos. Los alumnos que lo deseen podrán solicitar una tutoría, o ponerse en contacto con el profesor a través de la dirección de correo electrónico que se proporcionará en clase.