

## 1. DATOS BÁSICOS

<b>Asignatura</b>	Gestión de Recursos Humanos
<b>Titulación</b>	Grado en Administración y Dirección de Empresas
<b>Escuela/ Facultad</b>	Ciencias Económicas, Empresariales y de la Comunicación
<b>Curso</b>	3º
<b>ECTS</b>	3
<b>Carácter</b>	Obligatoria
<b>Idioma/s</b>	Español e inglés
<b>Modalidad</b>	Presencial y online
<b>Semestre</b>	S1
<b>Curso académico</b>	2025/2026
<b>Docente coordinador</b>	Marta E. Vidal García
<b>Docente</b>	

## 2. PRESENTACIÓN

La asignatura Gestión de Recursos Humanos es una asignatura de carácter obligatorio dentro de la planificación de las enseñanzas del Grado en ADE de la Universidad Europea de Madrid.

Se trata de una materia que pretende proporcionar al estudiante una visión integral del departamento o área de recursos humanos y su papel en las organizaciones contemporáneas. Un graduado en esta área, en las diferentes etapas de su vida profesional, será evaluado como profesional o deberá evaluar a profesionales en procesos de selección, desempeño, etc. por lo cual la vinculación de la materia con la vida profesional es constante y muy estrecha.

Cómo gestionar el capital humano de una organización es crucial para el éxito de la misma. Por ello, esta asignatura profundiza en diversos aspectos de la tarea de dirigir y gestionar personas en las organizaciones. Se analiza la gestión de los recursos humanos como un área estratégica de la organización que busca maximizar el rendimiento de ésta y el bienestar de sus miembros. Concretamente, aborda todas las políticas o prácticas de recursos humanos que resultan esenciales en cualquier organización, desde la captación del capital humano, pasando por su desarrollo, evaluación de su desempeño, o retención del mismo, así como la desvinculación laboral.

## 3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### Conocimientos:

- CON1. Definir los conceptos fundamentales sobre la empresa, el empresario, y su entorno, así como las principales áreas funcionales y problemas de la empresa como

organización en una economía de mercado. Comprender los conceptos básicos sobre los recursos humanos en la empresa.

- CON2. Identificar la información clave y relevante, los datos y tendencias, los medios y los recursos materiales y humanos necesarios para la gestión empresarial y la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras para poder ofrecer soluciones en el ámbito de la toma de decisiones empresariales. Identificar las principales funciones de la dirección de recursos humanos tales como organización del trabajo, planificación, reclutamiento y selección, compensación y beneficios, gestión del talento y la diversidad y procesos de desvinculación.
- CON8. Identificar y comprender el área de contabilidad, recursos humanos, marketing, comercial, y producción en la empresa aplicando las distintas herramientas disponibles para la gestión de la misma.

#### **Habilidades:**

- HAB2. Resolver problemas y casos prácticos utilizando técnicas y herramientas matemáticas y de análisis de datos para la resolución de problemas económicos y la utilización de los métodos básicos de cálculo, algebra y programación que permitan una mejor comprensión del funcionamiento operativo de la empresa y su entorno. Diseñar un plan general de gestión de los recursos humanos ligado a la visión estratégica de la organización.

## **4. CONTENIDOS**

La materia está organizada en seis Unidades de Aprendizaje (U.A.), las cuales, a su vez, están divididas en cuatro temas cada una.

### **Unidad 1. La dirección de recursos humanos.**

Tema 1. Introducción a la dirección de recursos humanos.

Tema 2. La gestión de la diversidad e inclusión.

Tema 3. Calidad de vida en el trabajo.

Tema 4. La responsabilidad social.

El objetivo de esta unidad es presentar los temas clave que configuran el contexto contemporáneo de la gestión de las personas en las organizaciones.

### **Unidad 2. Diseño y organización del trabajo.**

Tema 1. Sistemas de información y proceso de planificación.

Tema 2. Análisis y descripción de puestos de trabajo.

Tema 3. Comunicación interna y gestión de conflictos.

Tema 4. La cultura corporativa.

El objetivo de esta unidad es explicar las áreas que definen la estructura y los valores en una organización.

### **Unidad 3. Planificación estratégica de recursos humanos.**

Tema 1. El impacto de las tecnologías en los procesos de captación.

Tema 2. El proceso de reclutamiento.

Tema 3. El proceso de selección.

Tema 4. La acogida.

El objetivo de esta unidad es describir y explicar las distintas fases del proceso de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes de una empresa.

#### **Unidad 4. El proceso de desarrollo profesional y formación de los recursos humanos.**

Tema 1. La formación para el empleo.

Tema 2. Los programas de formación.

Tema 3. La evaluación del desempeño.

Tema 4. Gestión de la carrera profesional.

El objetivo de esta unidad es conocer los principales mecanismos que las empresas utilizan en la capacitación y desarrollo de sus empleados.

#### **Unidad 5. Sistemas de compensación y beneficios.**

Tema 1. El concepto de retribución.

Tema 2. Devengos y descuentos.

Tema 3. Retribución variable.

Tema 4. Cálculo salarial.

El objetivo de esta unidad es abordar las diferentes modalidades de retribución, así como otros mecanismos de reconocimiento que favorezcan el compromiso del empleado con la organización.

#### **Unidad 6. El proceso de desvinculación.**

Tema 1. Causas y efectos de la suspensión del contrato.

Tema 2. Excedencias.

Tema 3. Extinción del contrato y despido colectivo.

Tema 4. Despido objetivo y despido disciplinario.

El objetivo de esta unidad es presentar las diferentes situaciones que, de forma voluntaria o involuntaria, desembocan en la desvinculación de un empleado con la organización.

## **5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

### MODALIDAD PRESENCIAL

- Método del caso
- Aprendizaje cooperativo
- Aprendizaje basado en proyectos
- Clases magistrales

### MODALIDAD ONLINE

- Método del caso
- Aprendizaje cooperativo
- Aprendizaje basado en problemas (ABP)
- Clases magistrales mediante seminario online
- Experiencias de campo (por medio de la visualización de videos, accesos virtuales a registros)
- Entornos de simulación

## 6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

### Modalidad presencial:

Actividad formativa	Número de horas	% de presencialidad
Lecciones magistrales	35 h	100%
Trabajo autónomo	10 h	0%
Actividades participativas grupales	5 h	50%
Análisis de casos	10 h	50%
Pruebas de conocimiento	5 h	100%
Tutorías	10 h	100%
<b>TOTAL</b>	<b>75 h</b>	<b>72%</b>

### Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas	% de presencialidad
Seminario Virtual	5 h	0%
Lectura de temas y consulta de recursos complementarios	10 h	0%
Actividades de aplicación individuales: problemas, casos, proyectos	15 h	0%
Actividades de aplicación colaborativas	7 h	0%
Tutorías	10 h	0%
Cuestionarios de autoevaluación y pruebas de conocimiento	3 h	50%
Estudio autónomo	25 h	0%

<b>TOTAL</b>	<b>75 h</b>	
--------------	-------------	--

## 7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

### Modalidad presencial:

Sistema de evaluación	Peso
Análisis de casos, resolución de problemas y elaboración de proyectos	30%
Informes escritos	20%
Pruebas de conocimiento	50%

### Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Análisis de casos, resolución de problemas y elaboración de proyectos	30%
Informes escritos	20%
Pruebas de conocimiento	50%

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

### 7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

### 7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

## 8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Actividad 1	Semana 4-6
Actividad 2	Semana 7-9
Actividad 3	Semana 10-12
Actividad 4	Semana 13-15
Actividad 5-6 (exámenes parciales o uno final, a criterio del profesor)	Semana 8-9 Semana 17-18

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

A continuación, se indica bibliografía recomendada:

- ADAIR, J. (2009). Effective motivation: how to get the best results from everyone. London: Pan Books, cop.
- ADAIR, J. (2009). Effective leadership: how to be a successful leader. London: Pan Books, cop.
- ALBIZU GALLASTEGUI, E. (2011). Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica. Madrid, Pirámide, D.L., 2a. ed.
- BAGUER, A. (2011). Dirección de personas. Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez, de forma práctica, la dirección de personas en la empresa. Madrid: Díaz de santos.
- BALAGUER ALCALÁ, A. (2005). Un timón en la tormenta: cómo implantar con sencillez la gestión de Recursos Humanos. Madrid, Díaz de Santos.
- BOHLANDER, G., SNELL, S. (2013). Principles of Human Resource Management. 16th ed. (International edition). South-Western CENGAGE Learning.
- BONACHE, J., CABRERA, A. et al. (2010). Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid: Pearson Educación.
- BOUDREAU, J., RAMSTAD, P. (2007). Beyond HR: the new science of human capital. Boston: Harvard Business School Pub.

- CHIAVENATO, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- DECENZO, D., ROBBINS, S. (2007). Fundamentals of Human Resource Management (9th Ed.). USA: John Wiley & Sons.
- DESSLER, G. (2013). Human Resource Management (13th Ed.). USA: Pearson.
- DOLAN, S., Valle Cabrear, R., Jackson, S. (2007). La gestión de Los Recursos Humanos. 3ª Edición Mc Graw Hill.
- IVANCEVICH, J., KONOPASKE, R. (2013). Human Resource Management (12th ed.). NY: McGraw-Hill.
- MATHIS, R., JACKSON, J. (2008). Human Resource Management (12th ed.). USA: South-Western cengagelearning.
- NOE, R., HOLLENBECK, J., GERHART, B., WRIGHT, P. (2015). Fundamentals of Human Resource Management (6th Ed.). USA: McGraw-Hill Education.
- NOE, R., HOLLENBECK, J., GERHART, B., WRIGHT, P. (2016). Human Resource Management. Gaining a competitive advantage (10th Ed.). USA: McGraw-Hill Education.
- WREN, DANIEL A. (2008). Historia de la gestión. Barcelona, ediciones del Belloch.

## 10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DIVERSIDAD

Desde la Unidad de Orientación Educativa y Diversidad (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

[orientacioneducativa@universidadeuropea.es](mailto:orientacioneducativa@universidadeuropea.es)

## **11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN**

¡Tú opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.