GUÍA DOCENTE

DENOMINACIÓN DE LA ASIGNATURA

Denominación: **DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
Código: 100116
Plan de estudios: **GRADO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS** Curso: 3
Denominación del módulo al que pertenece: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Materia: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Carácter: OBLIGATORIA
Duración: PRIMER CUATRIMESTRE
Créditos ECTS: 6.0
Horas de trabajo presencial: 60
Porcentaje de presencialidad: 40%
Horas de trabajo no presencial: 90
Plataforma virtual: www.uco.es/moodle

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre: GONZALEZ SANTA CRUZ, FRANCISCO (Coordinador)
Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y
Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Ubicación del despacho: Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Tercera planta (despacho interior)
E-Mail: td1gosaf@uco.es Teléfono: 957218837

Nombre: CREMADES MARQUEZ, FERMIN J
Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y
Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Ubicación del despacho: Facultad de Ciencias del Trabajo. Primera planta. Despacho nº 7
E-Mail: cu9crmaf@uco.es Teléfono: 957212106

REQUISITOS Y RECOMENDACIONES

Requisitos previos establecidos en el plan de estudios

Ninguno.

Recomendaciones

Es muy recomendable la asistencia a clase, la participación activa y el debate de ideas, tanto durante la

COMPETENCIAS

C112 Ser capaz de gestionar recursos humanos (rel. CB1, CB2, CB3, CB4, CE1,CE2,CE3,CE4,CE5, CE6 Y CE7).

OBJETIVOS

1. Estudiar la evolución del papel de los empleados en la empresa, desde su antigua consideración de coste, hasta la actual conceptuación del capital humano.
2. Destacar la importancia de un adecuado análisis y descripción del puesto de trabajo, así como de las competencias necesarias para su desarrollo eficaz, eficiente y seguro.
3. Describir la trascendencia de la planificación estratégica de recursos humanos, así como las etapas del proceso de implantación y evaluación que conlleva.
4. Analizar las fuentes y procesos que se desarrollan para garantizar la adecuada gestión del reclutamiento y selección de personal
5. Profundizar en el estudio y análisis de la entrevista de selección, como herramienta más utilizada y transcendente en el proceso de decisión del candidato idóneo.

GUÍA DOCENTE

6. Desarrollar la importancia de la evaluación del rendimiento y del potencial, en base a las competencias del empleado y las distintas técnicas que se utilizan para ello.
7. Determinar la conveniencia estratégica de implantación de un adecuado proceso formativo, a través de la puesta en práctica de los métodos didácticos más adaptados.
8. Resaltar la necesidad de diseñar e implantar un sistema retributivo adecuado, que esté alineado con la estrategia y cultura empresarial, así como conocer los distintos elementos que lo componen.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

- Tema 1: De administración de personal a dirección de personas
  * Introducción histórica a la gestión de personas.
  * Enfoque de personal versus enfoque de recursos humanos
  * Funciones y estructura de la dirección de recursos humanos

- Tema 2: Puestos y personas.
  * Puestos de Trabajo
  * Competencias.
  * Los perfiles de exigencias

- Tema 3: Planificación estratégica de recursos humanos
  * Introducción
  * La planificación estratégica de recursos humanos
  * Planificación de plantillas y planificación de recursos humanos
  * El proceso de planificación de recursos humanos

- Tema 4: Reclutamiento y selección de personal
  * Introducción
  * Conceptos de reclutamiento y selección del personal
  * El proceso de reclutamiento y selección del personal

- Tema 5: La entrevista de selección
  * Introducción
  * La entrevista de selección de personal
  * Tipos de entrevista en selección del personal
  * Tipos de preguntas en la entrevista
  * La entrevista de selección por competencias
  * Errores en la entrevista

- Tema 6: La evaluación del rendimiento y del potencial
  * Aproximación a la evaluación del rendimiento
  * El proceso de evaluación del rendimiento
  * El ciclo anual de evaluación del rendimiento
  * La evaluación del potencial

- Tema 7: La formación del personal
  * Introducción
  * Concepto de formación
  * El valor estratégico de la formación
  * La formación del personal como proceso

GUÍA DOCENTE

* Los métodos didácticos en formación

- Tema 8: Diseño y elementos de la estrategia de compensación
  * Marco global
  * Modelos de medición del trabajo
  * Evolución del modelo de compensación
  * Efectividad de la compensación
  * Modelo de compensación total
  * El mix retributivo

2. Contenidos prácticos

Estudios de caso específicos por cada tema, así como lecturas complementarias de ampliación y aplicación de conocimientos.

METODOLOGÍA

Aclaraciones generales sobre la metodología (opcional)

Para la adecuada preparación de la asignatura, en su parte teórica, se confeccionará un manual que se tendrá a disposición del alumnado en la plataforma Moodle y en reprografía de la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Del mismo modo, se facilitarán los estudios de caso correspondientes a la parte práctica, así como las lecturas complementarias (Moodle). Todo el material de la asignatura estará, por tanto, en la plataforma Moodle que funciona como soporte virtual de la asignatura.
Existen grupos medianos en el Grado en ADE. Para el doble Grado solo está contemplado el gran grupo.

Adaptaciones metodológicas para alumnado a tiempo parcial y estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales

Para los estudiantes a tiempo parcial se tendrá en cuenta su condición y disponibilidad en la asignatura, tanto en el desarrollo de la misma como en su evaluación. La adaptación del estudiante a tiempo parcial a la asignatura se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el profesor responsable y los alumnos implicados al inicio del cuatrimestre. Los criterios de evaluación siempre garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los compañeros y compañeras.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
Actividades de evaluación	3	2	5
Estudio de casos	-	3	3
Exposición grupal	-	10	10
Lección magistral	38	-	38
Ponencia	4	-	4
Total horas:	***45***	***15***	***60***

GUÍA DOCENTE

Actividades no presenciales

Actividad	Total
Análisis	9
Búsqueda de información	9
Consultas bibliográficas	9
Estudio	45
Trabajo de grupo	18
Total horas:	***90***

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNO

Casos y supuestos prácticos
Manual de la asignatura
Referencias Bibliográficas

Aclaraciones

Disponibles en Moodle y/o reprografía, entre otros:
- Manual parte teórica de los 8 temas (Moodle y reprografía)
- Estudio de casos (Moodle)
- Lecturas complementarias (Moodle).

EVALUACIÓN

Competencias	Estudio de casos	Exposición oral	Exámenes	Resolución de problemas
C112	X	X	X	X
Total (100%)	***10%***	***15%***	***60%***	***15%***
Nota mínima (*)	***0***	***0***	***4***	***0***

(*)Nota mínima para aprobar la asignatura

GUÍA DOCENTE

Método de valoración de la asistencia:

Se tendrá en cuenta junto al resto de calificaciones parciales. El control de la misma se realizará en la parte práctica de la asignatura, mediante las correspondientes hojas de firmas de asistencia, pudiéndose efectuar de forma aleatoria los días que el profesor así lo decida.

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

Las notas de la exposición pública en clase, estudios de caso y actividades de evaluación (pruebas de respuesta corta, que no eliminan materia), sólo serán aplicadas si el alumno obtiene una calificación, igual o superior, a 4,0 en el examen final (que se compone de preguntas tipo test, cuya ponderación será del 40% de la nota, y desarrollo, con una ponderación restante del 60%). En caso contrario, la nota global será únicamente la del examen final, con su correspondiente ponderación del 60% (en todas las convocatorias).

ACLARACIÓN PARA ALUMNOS REPETIDORES: la calificación parcial correspondiente a la exposición pública en clase, se conservará sólo durante el año académico siguiente al de su realización. No así las actividades de evaluación ni los estudios de caso resueltos y remitidos por Moodle, que solo tendrán validez para el año académico de su realización.

Aclaraciones sobre la evaluación para el alumnado a tiempo parcial y necesidades educativas especiales:

Para los estudiantes a tiempo parcial se tendrá en cuenta su condición y disponibilidad en la asignatura, tanto en el desarrollo de la misma como en su evaluación. La adaptación del estudiante a tiempo parcial a la asignatura se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el profesor responsable y los alumnos implicados al inicio del cuatrimestre. Los criterios de evaluación siempre garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los compañeros y compañeras.

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor:

Obtener, como mínimo, un 9 en cada una de las actividades evaluadas. Su número no podrá exceder del 5% de los estudiantes relacionados en acta. En caso de superar el citado 5%, se otorgarán a quienes tengan la calificación promedio más alta.

BIBLIOGRAFIA

1. Bibliografía básica

Pereda Martín, S. y Berrocal Berrocal, F. (2011): Dirección y Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.

Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F. y Alonso García M.A. (2011): Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.

Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F. y Alonso García M.A. (2014): Bases de Psicología del Trabajo para Gestión de Recursos Humanos. Editorial Síntesis, Madrid.

Watson Wyatt (2001): Manual práctico de política retributiva. Cuadernos CINCO DÍAS.

GUÍA DOCENTE

2. Bibliografía complementaria

Alles, M. (2016): Dirección estratégica de recursos humanos. Ediciones Granica, Buenos Aires.

Ariza, J.A.; Morales, A.C. y Morales, E. (2004): Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. McGraw-Hill, Madrid.

Chiavenato, I. (2011): Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill, México

Dessler, G (2015): Administración de Recursos Humanos. ADDISON-WESLEY, 14ª edición.

Dolan, S. L (2014): La gestión de personas y del talento la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw Hill Education. Madrid

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. y Cardy, R. (2016): Gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación, Madrid

Patricio Jiménez, D. (2009): La Retribución. ESIC Editorial, Madrid.

CRITERIOS DE COORDINACIÓN

Criterios de evaluación comunes
Fecha de entrega de trabajos
Realización de actividades
Reuniones periódicas de los profesores responsables de la asignatura.
Selección de competencias comunes

Las estrategias metodológicas y el sistema de evaluación contempladas en esta Guía Docente serán adaptadas de acuerdo a las necesidades presentadas por estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales en los casos que se requieran.