

GUÍA DOCENTE

DENOMINACIÓN DE LA ASIGNATURA

Denominación:	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Código:	101702	
Plan de estudios:	GRADO DE TURISMO	Curso: 3
Materia:	GESTIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS	
Carácter:	OBLIGATORIA	Duración: SEGUNDO CUATRIMESTRE
Créditos ECTS:	6.0	Horas de trabajo presencial: 60
Porcentaje de presencialidad:	40.0%	Horas de trabajo no presencial: 90
Plataforma virtual:		

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre: MUÑIZ RODRÍGUEZ, NOEL MARTÍN (Coordinador)
Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y
Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Ubicación del despacho: Facultad de Ciencias del Trabajo. Aulario Menéndez Pidal (Turismo)
E-Mail: td2muron@uco.es Teléfono: 957218284/991

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 - Planta 1ª (Área de Organización de Empresas)
E-Mail: cu9crmaf@uco.es Teléfono: 957212106

Nombre: GARCÍA GARCÍA, LUCÍA REBECA
Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y
Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Ubicación del despacho: Edificio C5 · Gregor Mendel (Campus Universitario Rabanales) - Planta 3ª (izda.) · Área
Org, Empresas
E-Mail: z12gagal@uco.es Teléfono: 957218000

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 impartición de la teoría como, principalmente, en las actividades prácticas que se realicen. De esta forma, se conseguirá una enseñanza más dinámica y orientada a la práctica en el ámbito laboral.

GUÍA DOCENTE

COMPETENCIAS

CB1	Capacidad de análisis y síntesis.
CB2	Capacidad de organización y planificación.
CB3	Comunicación oral y escrita en castellano.
CB4	Trabajo en equipo.
CB5	Habilidades en las relaciones interpersonales.
CB6	Razonamiento crítico.
CB7	Aprendizaje autónomo.
CB8	Adquirir capacidades y compromiso ético para colaborar en la consecución de una sociedad más justa y respetuosa con los derechos fundamentales.
CE9	Conocer y aplicar los conceptos básicos de la Dirección de Empresa.
CE16	Management de los distintos tipos de entidades turísticas.
CE17	Planificar y gestionar los recursos de las organizaciones turísticas.

OBJETIVOS

- 1.- Analizar la evolución y desarrollo de la función de personal en la empresa.
- 2.- Resaltar la importancia de la nueva Dirección de Recursos Humanos como fuente de ventajas competitivas.
- 3.- Destacar las aportaciones del Enfoque de Competencias a la gestión moderna de las personas.
- 4.- Estudiar la influencia que ciertos aspectos (motivación, liderazgo, comunicación, etc.), asociados al trabajo en la empresa, ejercen sobre una dirección eficaz de recursos humanos.
- 5.- Comprender la trascendencia de un adecuado diseño de puestos de trabajo, que tenga en cuenta simultáneamente a las personas, el puesto de trabajo y el tipo de organización.
- 6.- Describir la importancia y etapas de la planificación cuantitativa y cualitativa de plantillas y de carreras profesionales.
- 7.- Analizar las fuentes y procesos que se llevan a cabo para garantizar la eficiencia del reclutamiento y selección de personal.
- 8.- Recalcar la importancia de la evaluación del rendimiento de las personas y las distintas técnicas e instrumentos que se utilizan para ello.
- 9.- Incidir en la necesidad de la formación continua como medio de supervivencia de la empresa.
- 10.- Resaltar el valor fundamental que tiene la implantación de un adecuado sistema retributivo.
- 11.- Conocer los distintos elementos retributivos que componen el concepto de compensación total, como motor necesario para incrementar la motivación y la satisfacción laboral.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

UNIDAD 1: LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

- 1.1. Evolución de la función de personal
 - 1.1.1. Concepciones sobre el hombre en el trabajo
 - 1.1.2. Fases determinantes en la función de personal
- 1.2. Administración de Personal versus Dirección de RR.HH.
- 1.3. Áreas del moderno Departamento de RR.HH.
- 1.4. Megatendencias en la dirección de personas

UNIDAD 2: EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

- 2.1. Introducción



GUÍA DOCENTE

- 2.2. Concepto de competencia
- 2.3. Componentes de las competencias
- 2.4. Ventajas del enfoque de competencias
- 2.5. Críticas al enfoque de competencias
- 2.6. Competencias más demandadas por las empresas en la actualidad

UNIDAD 3: MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO

- 3.1. La motivación
- 3.2. Teorías sobre la motivación
- 3.3. Principales incentivos laborales
- 3.4. Definición y naturaleza del liderazgo
- 3.5. Estilos de liderazgo-dirección

UNIDAD 4: ANÁLISIS Y DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

- 4.1. El Análisis de Puestos de Trabajo (APT)
- 4.2. Estructura y contenido del APT
- 4.3. Los perfiles de exigencias basados en competencias
- 4.4. Diseño de puestos
- 4.5. El modelo de las Características del Trabajo
- 4.6. Técnicas de rediseño de puestos
- 4.7. Situaciones de congruencia-incongruencia

UNIDAD 5: LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 5.1. Introducción y concepto
- 5.2. El proceso de planificación de RR.HH.
 - 5.2.1. Estudio de la situación actual
 - 5.2.2. Elaboración del Plan Estratégico de RR.HH.
 - 5.2.3. Elaboración de planes alternativos
 - 5.2.4. Implantación y evaluación
- 5.3. Definición de la plantilla cuantitativa
- 5.4. Definición de la plantilla cualitativa
- 5.5. La planificación de carreras
- 5.6. Ventajas y desventajas de la promoción

UNIDAD 6: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- 6.1. Aspectos previos
- 6.2. El reclutamiento de personal
 - 6.2.1. El mercado externo
 - 6.2.2. El mercado interno
- 6.3. El proceso de selección
 - 6.3.1. Etapas del proceso
 - 6.3.2. La entrevista de selección
- 6.4. Adscripción al puesto

UNIDAD 7: EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

- 7.1. Todos somos evaluados
 - 7.1.1. Utilidades de la evaluación del rendimiento
 - 7.1.2. Principios rectores
- 7.2. El proceso de evaluación del rendimiento por competencias
- 7.3. Técnicas de evaluación
 - 7.3.1. La entrevista de evaluación
 - 7.3.2. La evaluación de 360º
 - 7.3.3. Escalas de conductas

UNIDAD 8: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

- 8.1. Importancia y finalidad de las actividades formativas
- 8.2. Principios básicos del aprendizaje

GUÍA DOCENTE

- 8.3. Técnicas didácticas
- 8.4. Diseño y planificación de acciones formativas
 - 8.4.1. Inventario de necesidades
 - 8.4.2. Plan de formación
 - 8.4.3. Organización de los cursos
- 8.5. Evaluación de la formación

UNIDAD 9: DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN

- 9.1. Marco global
- 9.2. Modelos de medición del trabajo
- 9.3. Evolución del modelo de compensación
- 9.4. La compensación como herramienta estratégica
- 9.5. Ciclo de negocio y compensación
- 9.6. Metodología para la implantación de un sistema de compensación

UNIDAD 10: ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE COMPENSACIÓN

- 10.1. Efectividad de la compensación
- 10.2. Modelo de compensación total
- 10.3. Componentes clave del modelo
- 10.4 El mix retributivo

2. Contenidos prácticos

- 1) DEBATES SOBRE CASOS REALES O TEMAS DE ACTUALIDAD RELACIONADOS CON LA MATERIA
- 2) REALIZACIÓN DE UN TRABAJO MONOGRÁFICO EN GRUPOS DE 2 ó 3 ALUMNOS Y EXPOSICIÓN PÚBLICA POSTERIOR

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE RELACIONADOS CON LOS CONTENIDOS

Igualdad de género
 Trabajo decente y crecimiento económico
 Reducción de las desigualdades

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. 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 de Turismo.
- El trabajo en grupo (cooperativo) quedará cubierto con la tutela del profesor en el aula durante doce horas (6 h. para cada grupo mediano). Por otra parte, los debates (2 h. para cada grupo mediano) serán intercalados en las clases según la temática de interés en cada momento. - Para el desarrollo de la docencia se utilizarán las herramientas y medios informáticos necesarios a fin de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje (presentaciones en powerpoint, videos, etc.).
- Se podrán realizar seminarios y talleres, a los que se invitaría a empresarios y directivos para exponer su visión particular sobre la problemática de la gestión de recursos humanos en sus empresas.

GUÍA DOCENTE

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

- Los alumnos que acrediten estar a tiempo parcial o tener alguna discapacidad podrán realizar el trabajo monográfico voluntario de forma individual, sin tener que coordinarse con otros compañeros.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
Actividades de evaluación	2	-	2
Debates	-	2	2
Exposición grupal	-	8	8
Lección magistral	43	-	43
Trabajos en grupo (cooperativo)	-	5	5
Total horas:	45	15	60

Actividades no presenciales

Actividad	Total
Búsqueda de información	15
Consultas bibliográficas	10
Estudio	50
Trabajo de grupo	15
Total horas:	90

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNO

Casos y supuestos prácticos
Ejercicios y problemas

Aclaraciones

El material de trabajo necesario estará disponible en el Servicio de Reprografía del Centro y en la plataforma Moodle de la Universidad de Córdoba.

EVALUACIÓN

GUÍA DOCENTE

Competencias	Estudio de casos	Exposición oral	Exámenes
CB1	X		X
CB2	X		X
CB3	X		X
CB4	X		X
CB5	X		X
CB6		X	
CB7		X	
CB8	X	X	X
CE16	X	X	X
CE17	X	X	X
CE9	X	X	X
Total (100%)	20%	20%	60%
Nota mínima (*)	5	5	5

(*)Nota mínima (sobre 10) necesaria para que el método de evaluación sea considerado en la calificación final de la asignatura. En todo caso, la calificación final para aprobar la asignatura debe ser igual o superior a 5,0.

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 firma de asistencia, pudiéndose efectuar de forma aleatoria los días que el profesorado así lo decida.

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

- La participación activa en clase, aunque no es obligatoria, puede llegar a suponer un incremento de hasta un punto sobre la nota del examen (los denominados "puntos de clase").
- Las calificaciones del trabajo en grupo y de su exposición pública sólo serán consideradas si el alumno obtiene una nota mínima de 5 en el examen tipo test.
- En caso de no superar dicha nota, la calificación final que aparecerá en el acta será la obtenida en el examen. - Además de lo anterior, para aprobar la asignatura es necesario obtener un 5, como resultado de la aplicación y suma de los porcentajes correspondientes a cada una de las tres partes que componen la calificación final.
- Aclaración para alumnos repetidores: las calificaciones parciales correspondientes al trabajo monográfico (realización y exposición) y al estudio de casos prácticos (análisis y resolución) se conservarán sólo durante el año académico al de su realización.

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

Sólo será necesaria la presencia física de este tipo de alumnos en clase para la exposición oral del trabajo; que, por otra parte, es voluntario para todos los alumnos, aunque muy conveniente

Aclaraciones sobre la evaluación de la convocatoria extraordinaria y convocatoria extraordinaria de finalización de estudios:

La calificación final que se recoja en el acta de ambas convocatorias corresponderá al 100% de la nota que se obtenga en el examen.

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor:

Superar el examen con un 10 y resto de evaluaciones con un 9.

BIBLIOGRAFIA

1. Bibliografía básica

- Alles, M.A., 2012. Desempeño por competencias: evaluación de 360*, 2a. ed. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M.A., 2015. Diccionario de comportamientos: 1500 comportamientos relacionados con las competencias mas utilizadas en gestión por competencias, 2a ed. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M.A., 2015. Dirección estratégica de recursos humanos. Vol. 1, Gestión por competencias, nueva ed. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M.A., 2015. Diccionario de competencias. Tomo 1, Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias, 2* ed. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M.A., 2015. Diccionario de comportamientos. Tomo 2, 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas en gestión por competencias, 2* ed ed. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M.A., 2015. Diccionario de preguntas. Tomo 3, Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas en gestión por competencias, 2* ed ed. Buenos Aires: Ediciones Granica.

GUÍA DOCENTE

2. Bibliografía complementaria

Ivancevich, Human Resource Management, McGraw Hill 2012.

Becker, B. & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: where do we go from here?. Journal of Management, 32(6), 898-925.

Bowen, D. & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. Academy of Management Review, 29(2), 203-221.

Buller, P. and McEvoy, G. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. Human Resource Management Review, 22, 43-56.

Campion, M. A., Guerrero, L. and Posthuma, R. (2011). Reasonable human resource practices for making employee downsizing decisions. Organizational Dynamics, 40, 174-180.

Gratton, L. and Truss, C. (2003). The three-dimensional people strategy: Putting human resources policies into action. The Academy of Management Executive, 17, 3, 74-86.

Huselid, M. & Becker, B. E. (2010). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. Journal of Management, 37, 2, 421-428.

CRITERIOS DE COORDINACIÓN

Actividades conjuntas: conferencias, seminarios, visitas...

Criterios de evaluación comunes

Fecha de entrega de trabajos

CRONOGRAMA

Periodo	Actividades de evaluación	Debates	Exposición grupal	Lección magistral	Trabajos en grupo (cooperativo)
1ª Quincena	0,0	0,0	2,0	6,0	1,0
2ª Quincena	0,0	0,0	1,0	6,0	1,0
3ª Quincena	0,0	0,0	2,0	6,0	0,0
4ª Quincena	0,0	0,0	1,0	7,0	1,0
5ª Quincena	0,0	0,0	2,0	6,0	1,0
6ª Quincena	2,0	0,0	0,0	6,0	1,0
7ª Quincena	0,0	2,0	0,0	6,0	0,0
Total horas:	2,0	2,0	8,0	43,0	5,0

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.