



UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
**GRADO DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS**



CURSO 2024/25

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**Datos 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:** 40.0%**Horas de trabajo no presencial:** 90**Plataforma virtual:** <https://moodle.uco.es/>**Profesor coordinador**

Nombre: GONZÁLEZ SANTA CRUZ, FRANCISCO**Departamento:** ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y ECONOMÍA APLICADA**Ubicación del despacho:** Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.Tercera planta (despacho interior)**E-Mail:** td1gosaf@uco.es**Teléfono:** 957218837**Breve descripción de los contenidos**

En la asignatura se analizará, de manera general, desde la parte histórica y de fundamento de la administración del personal, hasta cada una de las áreas principales que se despliegan para la adecuada y eficiente gestión estratégica de los recursos humanos. Concretamente se trabajará: (1) La evolución del papel de los empleados, desde su antigua consideración de coste hasta la actual de capital humano; (2) La determinación del análisis y descripción del puesto de trabajo, así como las competencias y el perfil de exigencias de este; (3) La planificación estratégica de recursos humanos y las etapas para su implantación y evaluación; (4) Las fuentes y los procesos que se desarrollan para la gestión del reclutamiento y la selección de personal; (5) La entrevista de selección y su proceso de realización; (6) La evaluación del rendimiento y del potencial del personal; (7) El proceso formativo, a través de la puesta en práctica de métodos didácticos; (8) El sistema retributivo y los diferentes elementos que lo componen.

Conocimientos previos necesarios

Requisitos previos establecidos en el plan de estudios

Se recomienda haber cursado la asignatura de formación básica "Introducción a la Organización de Empresas"

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.

Programa de la asignatura

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
- * Los métodos didácticos en formación

- Tema 8: Diseño y elementos de la estrategia de compensación.

- * Marco global
- * Evolución del modelo de compensación
- * Efectividad de la compensación
- * Fases para definir políticas retributivas eficaces
- * Modelo de compensación total

2. Contenidos prácticos

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

Bibliografía

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.
- RRHH Digital – Endaliaebook (2022): Guía para definir un plan de compensación estratégico. Grupo Ediciones Digitales Siglo 21
- Watson Wyatt (2001): Manual práctico de política retributiva. Cuadernos CINCO DÍAS.

2. Bibliografía complementaria:

- Alles, M. (2016): Dirección estratégica de recursos humanos. Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Dessler, G (2015): Administración de Recursos Humanos. ADDISON-WESLEY, 14ª edición.
- 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. y Cardy, R. (2016): Gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación, Madrid
- Patricio Jiménez, D. (2009): La Retribución. ESIC Editorial, Madrid.
- Werther, W. B., Kieth, D. y Guzmán Brito, M. P. (2019): Administración del Capital Humano (8ª ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Metodología

Aclaraciones generales sobre la metodología (opcional)

Para la adecuada preparación de la asignatura, en su parte teórica, se dispondrá de 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 y los enlaces a contenidos webs de ampliación y aplicación de conocimientos (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 Administración y Dirección de Empresas. Para el doble Grado (Derecho y Administración y Dirección de Empresas) solo está contemplado el gran grupo.

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

Para el alumnado a tiempo parcial y estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales, se tendrá en cuenta su situación y disponibilidad en la asignatura, tanto en el desarrollo de esta como en su evaluación. La adaptación de dicho estudiantado a la asignatura se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el profesor responsable y el/la estudiante al INICIO del cuatrimestre (mediante tutoría solicitada por el alumnado al comienzo de este) y, en el caso del estudiantado con necesidades educativas especiales, se tendrán en cuenta las adaptaciones necesarias y ajustes razonables indicados por la Unidad de Educación Inclusiva de la UCO. Los criterios de evaluación siempre garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades entre todo el alumnado.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
<i>Actividades de comunicacion oral</i>	-	10	10
<i>Actividades de experimentacion práctica</i>	4	-	4
<i>Actividades de exposición de contenidos elaborados</i>	37	-	37
<i>Actividades de expresión escrita</i>	4	-	4
<i>Actividades de procesamiento de la información</i>	-	5	5
Total horas:	45	15	60

Actividades no presenciales

Actividad	Total
<i>Actividades de búsqueda de información</i>	19

Actividad	Total
<i>Actividades de procesamiento de la información</i>	53
<i>Actividades de resolución de ejercicios y problemas</i>	18
Total horas:	90

Resultados del proceso de aprendizaje

Conocimientos, competencias y habilidades

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

Métodos e instrumentos de evaluación

Competencias	Examen	Medios de ejecución práctica	Medios orales	Producciones elaboradas por el estudiantado
<i>C112</i>	X	X	X	X
Total (100%)	60%	10%	15%	15%
Nota mínima (*)	4	0	0	0

(*)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.

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

- Las calificaciones correspondientes a la evaluación continua, consistente en exposición pública oral en clase (15%), estudios de caso (10%) y actividades de evaluación (15%, denominadas "producciones elaboradas por el estudiantado") -que no eliminan materia ni son recuperables-, sólo serán aplicables si el alumno obtiene una calificación igual o superior a 4,0 (calculada sobre 10) 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 final será únicamente la del examen aplicándole su correspondiente ponderación del 60%. Estas cuestiones de evaluación de la asignatura (incluido los instrumentos para ello y su ponderación), se aplican a todas las convocatorias (ordinarias y extraordinarias), durante el año académico correspondiente.

- Aclaración para el alumnado repetidor: las calificaciones parciales correspondientes a la exposición pública oral en clase (15%) y los estudios de caso resueltos y remitidos por Moodle (10%), se conservarán sólo durante el año académico siguiente al de su realización. No así las actividades de evaluación (15%, denominadas "producciones elaboradas por el estudiantado"), que solo tendrán validez para el año académico de su realización.

- Valoración de la asistencia a clase: Se tendrá en cuenta junto al resto de calificaciones parciales. El control de la misma se realizará en la parte práctica de la asignatura (exposiciones y ponencias), mediante las correspondientes hojas de firmas de asistencia, pudiéndose efectuar de forma aleatoria los días que el profesorado así lo decida.

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

Para el alumnado a tiempo parcial y necesidades educativas especiales, se tendrá en cuenta su situación y disponibilidad en la asignatura, tanto en el desarrollo de la misma como en su evaluación. La adaptación de dicho estudiantado a la asignatura se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el profesor responsable y el/la estudiante al INICIO del cuatrimestre (mediante tutoría solicitada por el alumnado al comienzo de este). Los criterios de evaluación siempre garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades entre todo el alumnado.

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

- Convocatoria extraordinaria: Se tendrán en cuenta todas las calificaciones parciales de evaluación continua aplicables al presente curso académico, concretamente: exposición pública oral en clase (15%), estudio de casos (10%) y actividades de evaluación (15%); que, además, solo serán aplicadas si el alumnado obtiene una calificación igual o superior a 4,0 (calculada sobre 10) 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 final será únicamente la del examen aplicándole su correspondiente ponderación del 60%.

- Convocatoria extraordinaria de finalización de estudios: Se tendrá en cuenta todas las calificaciones parciales de evaluación continua aplicables al presente curso académico, concretamente: exposición pública oral en clase (15%), estudio de casos (10%) y actividades de evaluación (15%); que, además,

solo serán aplicadas si el alumnado obtiene una calificación igual o superior a 4,0 (calculada sobre 10) 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 final será únicamente la del examen aplicándole su correspondiente ponderación del 60%.

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor:

Obtener, como mínimo, un 9 en cada una de las actividades evaluables. 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.

Objetivos de desarrollo sostenible

Igualdad de género

Trabajo decente y crecimiento económico

Otro profesorado

Nombre: CREMADES MARQUEZ, FERMIN J

Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y ECONOMÍA APLICADA

Ubicación del despacho: Facultad de Ciencias del Trabajo (primera planta - despacho 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 ECONOMÍA APLICADA

Ubicación del despacho: Facultad de ciencias del Trabajo (primera planta - despacho Área de Organización de Empresas)

E-Mail: z12gagal@uco.es

Teléfono: 957218000

Las estrategias metodológicas y el sistema de evaluación contempladas en esta Guía Docente responderán a los principios de igualdad y no discriminación y deberán ser adaptadas de acuerdo a las necesidades presentadas por estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales en los casos que se requieran.

El estudiantado deberá ser informado de los riesgos y las medidas que les afectan, en especial las que puedan tener consecuencias graves o muy graves (artículo 6 de la Política de Seguridad, Salud y Bienestar; BOUCO 23-02-23).
