

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

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)

Centro: Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales

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

Ubicación del despacho: Tercera planta (entrada edificio principal). Despacho interior

E-Mail: tdlgosaf@uco.es

Teléfono: 957218837

Nombre: **CREMADES MARQUEZ, FERMIN J**

Centro: Facultad de Ciencias del Trabajo

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

Ubicación del despacho: Edificio nuevo, planta baja (frente a biblioteca)

E-Mail: cu9crmaf@uco.es

Teléfono: 957218106

REQUISITOS Y RECOMENDACIONES**Requisitos previos establecidos en el plan de estudios**

Ninguno.

Recomendaciones

Es interesante y 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 al mundo laboral.

COMPETENCIAS

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

OBJETIVOS

GUÍA DOCENTE

1. Estudiar la evolución del papel de los empleados en la empresa, desde su antigua consideración de un coste asociado al negocio, hasta la actual concepción de los recursos humanos.
2. Destacar la aplicación real del enfoque de competencias en todas las áreas modernas de la gestión de personas.
3. Describir la importancia y etapas de la planificación cuantitativa y cualitativa de efectivos y de carreras profesionales.
4. Analizar las fuentes y procesos que se llevan a cabo para garantizar la eficacia y la eficiencia del reclutamiento y selección de personal
5. Desarrollar la importancia de la evaluación del desempeño y del potencial del personal, en base a responsabilidades del personal y las distintas técnicas e instrumentos que se utilizan para ello.
6. Determinar la necesidad real de implantación en las empresas de un adecuado desarrollo de competencias, a través, principalmente, de los planes formativos.
7. Resaltar el valor fundamental que tiene para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el diseño, desarrollo e implantación de un adecuado sistema retributivo estratégico.
8. Conocer los distintos elementos retributivos que componen el concepto de compensación total, como motor necesario para la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

UNIDAD 1: LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA.

- 1.- Evolución de la función de personal
 - 1.1. Concepciones sobre el hombre en el trabajo
 - 1.2. Fases determinantes en la función de personal
- 2.- Administración de personal versus dirección de RR.HH.
 - 2.1. Diferentes perspectivas
 - 2.2. Enfoques y nivel de integración
- 3.- Áreas del moderno departamento de RR.HH.
- 4.- Megatendencias en la dirección de personas

UNIDAD 2: EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS.

- 1.- Introducción
- 2.- Concepto de competencia
 - 2.1. Problemas del enfoque de rasgos
 - 2.2. Sentido del nuevo enfoque
 - 2.3. La nueva concepción del elemento humano
- 3.- Componentes de las competencias
- 4.- Ventaja del enfoque de competencias
- 5.- Críticas al enfoque de competencias
- 6.- Competencias más demandadas en la actualidad.

UNIDAD 3: LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

- 1.- Introducción y concepto
- 2.- El proceso de planificación de RRHH
- 3.- Definición de la plantilla cuantitativa
- 4.- Definición de la plantilla cualitativa
- 5.- Planificación de carreras profesionales

UNIDAD 4: EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

- 1.- Introducción. Aspectos Previos
- 2.- El Reclutamiento
- 3.- La Selección de Personal
- 4.- La Adscripción al Puesto de Trabajo

UNIDAD 5: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO.

- 1.- Introducción: concepto, aplicaciones y principios
- 2.- El proceso de evaluación
- 3.- Técnicas de evaluación
- 4.- Instrumentos de evaluación

GUÍA DOCENTE

UNIDAD 6: EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

- 1.- Importancia y finalidad del desarrollo de competencias.
- 2.- Principios Básicos del Aprendizaje
- 3.- Técnicas didácticas
- 4.- Diseño y Planificación de acciones formativas
- 5.- Evaluación de las acciones formativas

UNIDAD 7: DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN.

- 1.- Marco global
- 2.- Modelos de medición del trabajo
- 3.- Evolución del modelo de compensación
- 4.- La compensación como herramienta estratégica
- 5.- Ciclo de negocio y compensación
- 6.- Metodología para la implantación de un sistema estratégico de compensación

UNIDAD 8: ELEMENTOS DE UN MODERNO SISTEMA DE COMPENSACIÓN.

- 1.- Efectividad de la compensación
- 2.- Modelo de compensación total
- 3.- Componentes clave del modelo
- 4.- El mix retributivo

2. Contenidos prácticos

Casos de estudio específicos por cada una de las unidades didácticas, así como lecturas complementarias de ampliación 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 reprografía de la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Del mismo modo, se facilitarán los casos objeto de estudio y análisis en la correspondiente parte práctica de la asignatura. Adicionalmente se tendrá acceso a todo el material en la plataforma Moodle que funciona como soporte virtual de la asignatura.

Existen grupos medianos en el Grado en ADE. Para del 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 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

Actividades presenciales

GUÍA DOCENTE

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
<i>Actividades de evaluación</i>	2	2	4
<i>Estudio de casos</i>	-	4	4
<i>Exposición grupal</i>	-	10	10
<i>Lección magistral</i>	38	-	38
<i>Ponencia</i>	4	-	4
Total horas:	44	16	60

Actividades no presenciales

Actividad	Total
<i>Análisis</i>	10
<i>Búsqueda de información</i>	10
<i>Consultas bibliográficas</i>	10
<i>Estudio</i>	50
<i>Trabajo de grupo</i>	10
Total horas:	90

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNO

Casos y supuestos prácticos
 Dossier de documentación
 Manual de la asignatura
 Presentaciones PowerPoint
 Referencias Bibliográficas

Aclaraciones:

Disponibles en Moodle y/o reprografía:

- Manual teórico de las unidades didácticas.
- Estudio de casos.
- Normas de estilo para los trabajos a realizar.
- Lecturas complementarias.

EVALUACIÓN

Competencias	Instrumentos			
	Casos y supuestos prácticos	Examen final	Exposiciones	Pruebas de respuesta corta
<i>C112</i>	x	x	x	x
Total (100%)	10%	55%	15%	20%
Nota mínima.(*)	0	4	0	0

(*) Nota mínima para aprobar la asignatura.

Método de valoración de la asistencia:

Se pondera 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 decida.

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

GUÍA DOCENTE

* Las notas de la exposición temática, estudios de caso y actividades de evaluación (pruebas de respuesta corta, que NO eliminan materia), sólo serán aplicadas si el alumno obtiene una calificación media, 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 55% (en todas las convocatorias).

ACLARACIÓN PARA ALUMNOS REPETIDORES, las calificaciones correspondientes a la exposición temática y estudios de caso, se conservarán sólo durante el año académico siguiente al de su realización. No así las actividades de evaluación, 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.

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 empate, se analizarán detalladamente las calificaciones acumuladas en los distintos apartados.*

Aclaraciones generales sobre las evaluaciones parciales: <p>Se realizar&acut;n dos actividades de evaluaci&oacut;n (pruebas de respuesta corta) durante el cuatrimestre (mediados y finales del mismo), que no eliminan materia y cuya nota sirve para componer la evaluaci&oacut;n final de la asignatura (10% cada una de ellas). La calificaci&oacut;n obtenida en las diferentes actividades de evaluaci&oacut;n&n de un curso, s&oacut;lo tienen validez para el año acad&eacut;mico en el que se realizan, no para los siguientes.</p>

BIBLIOGRAFÍA

1. Bibliografía básica:

1. Bibliografía básica:

- 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.
- DESSLER, G (2015): Administración de Recursos Humanos. ADDISON-WESLEY, 14ª edición.
- LEAL MILLÁN, A. (Coord.) et al. (1999): El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión. Pirámide, Madrid.
- MORALES, A.C.; ARIZA, J.A. y MORALES, E. (1999): Gestión integrada de personas. Una perspectiva de organización. Desclée de Brouwer, Bilbao.
- PEREDA MARÍN, S. (2006): Gestión de recursos humanos por competencias. Centro de Estudios Ramón Areces, 2ª ed., Madrid.
- WATSON WYATT (2001): Manual práctico de política retributiva. Cuadernos CINCO DÍAS.

2. Bibliografía complementaria:

1. Bibliografía complementaria:

- ALLES, M.A. (2000): Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Casos prácticos. Ediciones Granica. Montevideo.
- CHIAVENATO, I. (2000): Administración de recursos humanos. McGraw-Hill, 5ª ed., Santafé de Bogotá.
- CLAVER, E.; GASCÓ, J.L. y LLOPIS, J. (2000): Los recursos humanos en la empresa. Un enfoque directivo. Civitas, 2ª ed., 3ª reimpresión, Madrid.
- DOLAN, S. (2007): La gestión de los recursos humanos. McGraw-Hill, Madrid.
- GASALLA DAPENA, J.M. (2011): La Nueva Dirección de Personas: la Dirección por Confianza. Pirámide. Madrid.
- GOMEZ MEJÍA, L.R. (2004): Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. Madrid.
- HAY GROUP (1998): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Deusto, Bilbao.
- PUCHOL MORENO, L. (2007): Dirección y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos, 7ª ed., Madrid.
- RUL-LÁN BUADES, G. (1996): Administración de recursos humanos. Publicaciones ETEA, 3ª ed., Córdoba.
- VALERO, J.A.; FERNÁNDEZ, A. y MATEO, R. (2002): Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Pirámide, 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

GUÍA DOCENTE

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.