
	<b>PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002

## PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

**Curso académico 2018-2019**

Identificación y características de la asignatura			
Código	500022 , 500065 , 500109	Créditos ECTS	6
Denominación (español)	<b>DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
Denominación (inglés)	<b>HUMAN RESOURCES MANAGEMENT</b>		
Titulaciones	<b>ADE, ADE-ECONOMÍA, ADE- CIENCIAS DEL TRABAJO, ADE-DERECHO, ADE-TURISMO, DERECHO-ADE</b>		
Centros	<b>Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Badajoz); Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo y Facultad de Derecho (Cáceres); Centro Universitario de Plasencia (Plasencia)</b>		
Semestre	5	Carácter	<b>OBLIGATORIA</b>
Módulo	<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>		
Materia	<b>RECURSOS HUMANOS</b>		
Profesor/es Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Badajoz)			
Nombre	Despacho	Correo-e	Página web
María Buenadicha Mateos	71	<a href="mailto:buenadic@unex.es">buenadic@unex.es</a>	
Victor Pinna Bote	34B	<a href="mailto:vicpinna@unex.es">vicpinna@unex.es</a>	
Profesor/es Facultad de Empresa, Finanzas y Turismo y Facultad de Derecho (Cáceres)			
Rocío Blanco Gregory	45	<a href="mailto:rblanco@unex.es">rblanco@unex.es</a>	
Estefanía Calo García	101 (Facultad de Formación del Profesorado)	<a href="mailto:calo@unex.es">calo@unex.es</a>	
Profesor/es de Centro Universitario de Plasencia (Plasencia)			
Felipe Martín Vegas	102	<a href="mailto:felipemarve@unex.es">felipemarve@unex.es</a>	
Áreas de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organización de Empresas</b></li> <li>• <b>Sociología</b></li> </ul>		
Departamento	<b>Dirección de Empresas y Sociología</b>		
Profesor coordinador (si hay más de uno)	Intercentros: María Buenadicha Mateos Centro de Badajoz: María Buenadicha Mateos Centro de Cáceres: Rocío Blanco Gregory Centro de Plasencia: Felipe Martín Vegas		
Competencias*			
<b>COMPETENCIAS GENERALES Y BÁSICAS:</b>			
CG2 - Capacidad para aportar racionalidad al análisis y a la descripción de cualquier aspecto de la realidad empresarial.			
CG1 - Capacidad para identificar y anticipar problemas empresariales relevantes, en el ámbito privado y/o en el			

\* Los apartados relativos a competencias, breve descripción del contenido, actividades formativas, metodologías docentes, resultados de aprendizaje y sistemas de evaluación deben ajustarse a lo recogido en la memoria verificada del título.

	<b>PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002

público.  
 CG3 - Capacidad para aplicar al análisis de los problemas empresariales criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.  
 CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio  
 CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio  
 CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética  
 CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado  
 CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES:**

CT2 - Capacidad de organización y planificación  
 CT3 - Comunicación oral y escrita en la lengua nativa  
 CT6 - Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas  
 CT7 - Capacidad para la resolución de problemas  
 CT1 - Capacidad de gestión, análisis y síntesis  
 CT9 - Capacidad para trabajar en equipo  
 CT14 - Capacidad crítica y autocrítica  
 CT15 - Compromiso ético en el trabajo  
 CT17 - Capacidad de aprendizaje autónomo  
 CT18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones  
 CT21 - Iniciativa y espíritu emprendedor  
 CT24 - Respeto y promoción de los valores democráticos y de la coeducación

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

CE13 - Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas (personas, procesos y estructuras), identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial.


**Contenidos**

**Breve descripción del contenido\***

*Empresa como organización; dirección empresarial; dirección de recursos humanos; dirección de operaciones en la empresa; estructura y diseño; metas organizativas y eficacia; factores de contingencia; gobierno y control; sistemas de producción, planificación de la producción sistemas de calidad, aseguramiento y certificaciones, análisis y planificación estratégica, ventaja competitiva; análisis y planificación estratégica de RR.HH.; proceso de toma de decisiones en un contexto cultural y político; diseño y valoración de puestos de trabajo; reclutamiento, selección y orientación laboral; ruptura laboral y recolocación de empleados; formación y desarrollo de competencias; evaluación y mejora del rendimiento; planes de carrera; retribución.*

**Temario de la asignatura**

1. LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS

	<b>PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002

HUMANOS La dirección de recursos humanos Planificación y dirección estratégica de recursos humanos
2. LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA Diseño y análisis Valoración Descripción
3. PROCESOS DE ENTRADA Y SALIDA DE EMPLEADOS EN LA EMPRESA Reclutamiento Selección Ruptura
4. EL DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA Formación Planes de carrera
5. LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS Evaluación del empleado Mejora del rendimiento
6. GESTIÓN DE LA SATISFACCIÓN Y LAS COMPENSACIONES EN LA EMPRESA Satisfacción de los empleados Gestión de las compensaciones

### Actividades formativas\*

Horas de trabajo del alumno por tema		Presencial		Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	S	TP	EP
<b>1 Teoría</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>7</b>
<b>1. Práctica</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>7</b>
<b>2. Teoría</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>8</b>
<b>2. Práctica</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>8</b>
<b>3. Teoría</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>7</b>
<b>3. Práctica</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>7</b>
<b>4. Teoría</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>7</b>
<b>4. Práctica</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>7</b>
<b>5. Teoría</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>8</b>
<b>5. Práctica</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>8</b>
<b>6. Teoría</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>8</b>
<b>6. Práctica</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>90</b>

GG: Grupo Grande (100 estudiantes).


SL: Seminario/Laboratorio (prácticas clínicas hospitalarias = 7 estudiantes; prácticas laboratorio o campo = 15; prácticas sala ordenador o laboratorio de idiomas = 30, clases problemas o seminarios o casos prácticos = 40).

TP: Tutorías Programadas (seguimiento docente, tipo tutorías ECTS).

EP: Estudio personal, trabajos individuales o en grupo, y lectura de bibliografía.

### Metodologías docentes\*

1. Método expositivo que consiste en la presentación por parte del profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio. También incluye la resolución de problemas ejemplo por parte del profesor.
2. Método basado en el planteamiento de problemas por parte del profesor y la resolución de los mismos en

	<b>PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002

el aula. Los estudiantes de forma colaborativa desarrollan e interpretan soluciones adecuadas a partir de la aplicación de procedimientos de resolución de problemas.

3. Actividades colaborativas basadas en recursos y herramientas digitales, especialmente aquellas que posee el Campus Virtual de la UEx.
4. Situación de aprendizaje/evaluación en la que el alumno realiza alguna prueba que sirve para reforzar su aprendizaje y como herramienta de evaluación.

### Resultados de aprendizaje\*

Esta materia permite al estudiante:

- Conocer la empresa como un sistema global e identificar en ella las áreas funcionales, comprendiendo la importancia de entender la interrelación entre ellas y el entorno para poder dirigir, gestionar, plantear y proponer soluciones en las empresas y organizaciones.
- Conocer, analizar y entender la organización interna de las empresas –personas, procesos y estructuras-, identificando la interrelación de la estructura con el entorno de la actividad empresarial.
- Identificar y comprender los instrumentos de la administración de empresa relacionados con la planificación, dirección y control de las distintas áreas funcionales.

### Sistemas de evaluación\*

El sistema de evaluación de la asignatura se encuadra dentro de las siguientes ponderaciones:

Exámenes: 80% de la nota final

Trabajos y actividades de clase: 20% de la nota final.

En cada caso, será debidamente explicado el contenido de cada actividad y el tipo de examen a realizar con anterioridad a su realización.

En base al artículo 4.6 de la Normativa de Evaluación el alumno, para todas las convocatorias, se podrá optar por una prueba final alternativa de carácter global, de manera que la superación de ésta suponga la superación de la asignatura Dirección de Recursos Humanos. La elección de este sistema de prueba global tendrá que ser **SOLICITADO** por escrito con el método que cada profesor establezca en clase **durante las tres primeras semanas** del semestre de impartición de la asignatura. Esta prueba global, puede ser distinta a la prueba de los alumnos que tengan la evaluación que tiene parte de examen y parte de trabajos y actividades de clase.

En los sistemas de evaluación global, también se podrá exigir la asistencia del estudiante a aquellas actividades de evaluación que, estando distribuidas a lo largo del curso, estén relacionadas con la evaluación de resultados de aprendizaje de difícil calificación en una prueba final. Una vez elegido el tipo de evaluación, el estudiante no podrá cambiarla.


### Bibliografía (básica y complementaria)

**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:**

ARIZA, J.A. y MORALES, E.J.(2014). *Gestión Estratégica de Personas y Competencias*. McGraw Hill.

RUBIÓ SÁNCHEZ, T. (2016): *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ed. Octaedro. Barcelona

SOLORZANO GARCÍA, M. y NAVÍO MARCO, J. (2016): *Diseño y cambio organizativo. Fundamento y nuevos enfoques*. Editorial Universitaria Ramón Areces. UNED. Madrid.

	<b>PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002

DOLAN, S., VALLE, R., JACKSON S. y SHULER, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.* McGraw Hill.

**BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:**

ARIZA, J.A., MORALES, A.C., MORALES, E. (2004). *Dirección y administración integrada de personas.* McGraw Hill.

BARRANCO, F.J. (2000): *Marketing interno y gestión de recursos humanos.* Pirámide. Madrid.

CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos.* McGraw Hill. Méjico.

DÍAZ PANIAGUA, E. y LEÓN SÁNCHEZ, M. (2013): *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración.* Ediciones Paraninfo, S.A

GARCÍA TENORIO, J. y SABATER, R. (2004). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos.* Thomson

GASPAR GONZALEZ, A. y MARTIN ROJO, I. (2010): *Administración de los recursos humanos en las empresas turísticas.* Pirámide. Madrid.

GÓMEZ MEJÍA, L.R., BALKIN D. y CARDY, R.L. (1997). *Gestión de Recursos Humanos.* Prentice Hall.

KIRKPATRICK, D.L. (1999). *Evaluación de acciones formativas.* Gestión 2000

MARTIN ROJO, I. (2009): *Dirección y gestión de empresas del sector turístico,* 4ªEdición. Piramide. Madrid.


PEREDA, S., BERROCAL, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias.* Centro de estudios Ramón Areces.

**Otros recursos y materiales docentes complementarios**

**ENLACES RECOMENDADOS:**

- <http://www.aedipe.es>
- <http://www.actualidadeconomica.com>
- <http://capitalhumano.wke.es>
- <http://www.emprendedores.es>
- <http://www.expansionyempleo.com>
- <http://www.losrecursoshumanos.com>
- <http://www.rrhhdigital.com>
- <http://www.rrhhmagazine.com>

**Horario de tutorías**

	<b>PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	
	EDICIÓN: 2ª	CÓDIGO: PCD_D002

Tutorías de libre acceso: Se publicarán al inicio del curso, una vez aprobadas.

### Recomendaciones

Los alumnos deben trabajar de forma continua la asignatura para así realizar un seguimiento de las partes teóricas de los temas en el aula de una manera más fácil y fluida. Es necesario completar los materiales ofrecidos por el profesor con las explicaciones de clase y los materiales bibliográficos.

Formará parte del contenido de la asignatura, y, por tanto, estará sujeto a evaluación, toda lectura, actividad, caso, material audiovisual, página web, trabajo o explicaciones realizadas por los profesores en el desarrollo de las clases.

Dado que los estudios en la universidad pueden entenderse como una preparación para el mundo laboral, se exigirá el mismo comportamiento y disciplina que en un centro de trabajo, en especial en lo que se refiere al respeto al profesor y a las opiniones de los compañeros, orden y puntualidad en clase.

Está prohibida la utilización de móviles, grabadoras, cámaras de fotografías y videos tanto en el transcurso de las clases, como en las exposiciones y en los exámenes, salvo circunstancias excepcionales que contarán con el permiso explícito del profesor.