

ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE ELDA	
GUÍA DOCENTE	
<b>CURSO ACADÉMICO</b>	2018/2019

DATOS DE LA ASIGNATURA			
<b>Asignatura</b>	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS I	<b>Código</b>	42618
<b>Titulación</b>	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE		
Créditos	Tipo	Curso	Periodo
6 ECTS	Obligatorios	2º	Segundo semestre Curso 2018/2019

DEPARTAMENTOS Y ÁREAS			
Departamento	Área de conocimiento	Departamento responsable	Responsable actas
Organización de Empresas	Organización de Empresas	No	No

PROFESORADO				
		Grupo	Ubicación despacho	Correo electrónico
<b>Profesor/Profesora Coordinador/a</b>	Aurelio Barranco Oltra	-	SALA TUTORÍAS	aurelio.barranco@ua.es
<b>Profesores/as</b>	Mª Salud Navarro Esteve	-	SALA TUTORÍAS	ms.navarro@ua.es

## CONTEXTUALIZACIÓN

Tiene como objetivo situar la asignatura en el perfil profesional, en el plan formativo del grado y su coordinación con el resto de asignaturas.

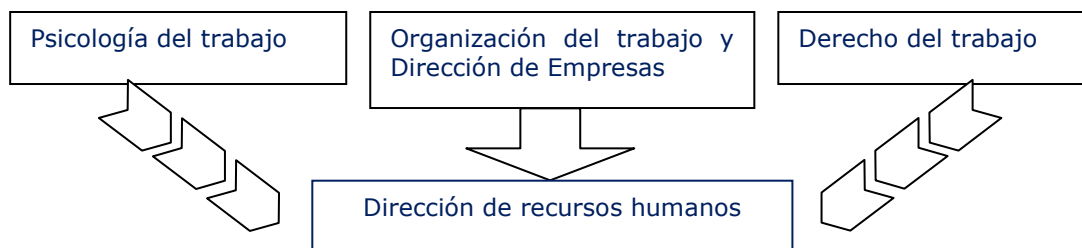
Los principales perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional derivados de la investigación realizada entre los expertos en la materia para el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos han sido:

- 1) Graduado social.
- 2) Dirección y gestión de recursos humanos.
- 3) Gestión, mediación e intermediación en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- 4) Prevención de riesgos laborales.
- 5) Administraciones públicas.
- 6) Auditoría sociolaboral.

Esta asignatura se centra específicamente en desarrollar competencias válidas para el segundo y tercer perfil de los mencionados, puesto que se centra en desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para poder trabajar dentro del ámbito de los recursos humanos.

La materia Dirección de Recursos Humanos se encuentra ubicada entre segundo y tercer curso, estando dividida en dos partes. Para su estudio es conveniente que el alumno haya recibido una formación básica en Fundamentos de Administración y Dirección de Empresas, Organización y métodos de trabajo, Psicología y que tenga ya las principales nociones de Derecho del Trabajo.

Figura 1. Relaciones con otras materias del plan de estudios



## REQUISITOS DE EVALUACIÓN

No existen.

## COMPETENCIAS DE LA TITULACIÓN

### Competencias generales (CG)

- CG2: Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- CG4: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- CG7: Competencias informáticas e informacionales.
- CG8: Competencias en comunicación oral y escrita.

### Competencias específicas (CE)

- CE3: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

- CE4: Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección).
- CE5: Capacidad para dirigir grupos de personas.
- CE12: Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- CE18: Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

## OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

### Objetivos de la ficha verifica:

- Conocer y comprender las funciones y actividades desarrolladas por los departamentos de recursos humanos, así como sus objetivos básicos.
- Saber interrelacionar las diferentes disciplinas que configuran la dirección de recursos humanos.
- Saber aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas para investigar acerca de los puestos de trabajo, las competencias y el personal.
- Seleccionar y gestionar información de recursos humanos.
- Aptitud para participar en la elaboración y diseño de estrategias de recursos humanos.
- Saber desarrollar estrategias, aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (planificación, reclutamiento, selección e inducción, formación, planes de carrera y retribución).
- Saber analizar políticas, evaluar sus implicaciones y elaborar informes en los que se propongan alternativas para la mejora de políticas de recursos humanos.
- Saber comunicarse tanto oral como verbalmente.
- Detectar y saber encontrar soluciones a problemas vinculados a discriminación de género o de otra índole en los procesos de recursos humanos (especialmente contratación, promoción y retribución).
- Saber manejar un vocabulario específico correcto y un registro escrito adecuado.

### Otros objetivos por el profesor:

- Comprender la forma en que se analiza, diseña e implanta un plan estratégico de recursos humanos en una empresa.
- Aptitud para el diagnóstico de las políticas y prácticas de recursos humanos que está siguiendo realmente una empresa y todos los problemas vinculados a las mismas, destacando las consecuencias económicas y humanas de éstos.
- Establecer soluciones teórico-prácticas a los problemas identificados y plasmarlas en informes o documentos de intenciones que sirvan como alternativa para una posterior toma de decisiones.

## CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

### TEMA 1: DIRECCIÓN Y DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1. Evolución histórica de la función de personal y el panorama actual
- 1.2. De la administración de personal a la dirección de RRHH
- 1.3. Los objetivos que debe marcarse una persona, el directivo de recursos humanos

- 1.4. El perfil humano y profesional del directivo
- 1.5. Las estrategias en el ámbito de recursos humanos

## TEMA 2: ANÁLISIS DE PUESTOS Y DE COMPETENCIAS

- 2.1. El puesto de trabajo y las competencias
- 2.2. Concepto y finalidad del análisis de puestos
- 2.3. Metodología para la realización del análisis de puestos
- 2.4. La gestión de competencias: análisis y aplicaciones

## TEMA 3: CONTRATACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 3.1. El proceso de contratación
- 3.2. Análisis de la necesidad de empleo
- 3.3. Determinación del perfil del puesto
- 3.4. El reclutamiento
- 3.5. La selección
- 3.6. La entrevista de selección
- 3.7. Pruebas y test
- 3.8. La incorporación del personal a la empresa

## TEMA 4: EVALUACIÓN DEL PERSONAL

- 4.1. Conceptos básicos
- 4.2. El proceso de valoración del rendimiento
- 4.3. El diseño del plan de evaluación
- 4.4. Los métodos de valoración
- 4.5. Implantación y control

## TEMA 5: ESTRATEGIA RETRIBUTIVA

- 5.1. Concepto y componentes salariales
- 5.2. La estrategia retributiva
- 5.3. Diseño del sistema retributivo
- 5.4. La retribución basada en el puesto
- 5.5. La estructura salarial

## TEMA 6: LA RETRIBUCIÓN BASADA EN EL RENDIMIENTO

- 6.1. La retribución variable como instrumento de dirección
- 6.2. La elección de las formas de retribución variable
- 6.3. Las prestaciones extrasalariales
- 6.4. Las retribuciones directivas

## TEMA 7: ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y RENTABILIDAD

- 7.1. Diseño organizativo
- 7.2. Estructuras organizativas clásicas
- 7.3. Estructuras en red
- 7.4. Tipos especiales de estructuras en red

## TEMA 8: PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 8.1. Técnicas de planificación de Recursos Humanos
- 8.2. Diagnóstico

8.3. Dimensionamiento de los Recursos Humanos

8.4. Planificación de carreras

## TEMA 9: RECURSOS HUMANOS Y ESTRATEGIA

9.1. La dirección estratégica de recursos humanos

9.2. Análisis estratégico: análisis externo

9.3. Análisis estratégico: análisis interno

9.4. Los recursos humanos y su relación con las estrategias competitivas y corporativas

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA.

CLAVER CORTÉS, E.; GASCÓ GASCO, J.L. y LLOPIS TAVERNER, J. (2001): "Los Recursos Humanos en la Empresa: Un Enfoque Directivo". Civitas. 2ª edición. Madrid.

CLAVER CORTÉS, E. et al. (2000): "Conceptos Aplicados de Dirección de Recursos Humanos. Guía Práctica de Desarrollo Profesional". Civitas. Madrid.

PUCHOL, L. (2005): "Dirección y Gestión de Recursos Humanos". 6ª Edición. Díaz de Santos. Madrid.

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B. y CARDY, L.R. (2001): "Dirección y Gestión de Recursos Humanos". Prentice Hall. Madrid

GRUPO SIRHO (2012): "Lecciones de Dirección y Gestión de Recursos Humanos". Editorial Fundeum. Universidad de Alicante.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.

MONDY, R.W. y NOE, R.N. (2005): "Administración de Recursos Humanos". 9ª Edición. Prentice Hall. México.

PEÑA BAZTÁN, M. (1990): "Dirección de Personal. Organización y Técnicas". 6ª Edición. Hispano-Europea. Barcelona.

SASTRE CASTILLO, M. A. y AGUILAR PASTOR, E.M. (2003): "Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico". McGraw-Hill, Madrid.

LEAL MILLÁN, A. (2004): "El factor humano en las relaciones laborales". Editorial Pirámide, Madrid.

TOUS, D.; RODRIGUEZ, J. Y REINA, M.P. (2000): "Dirección y gestión de personal". Ediciones Pirámide, Madrid.

## EVALUACIÓN DEL PROCESO DOCENTE.

Actividades de evaluación, descripción/criterios y ponderación (%)

El sistema de evaluación de las competencias incidirá en los siguientes aspectos:

Prueba/s escrita/s y/u orales, consistentes en uno o varios exámenes que podrán ser pruebas tipo objetivo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Su aportación a la calificación no excederá del 50% de la nota final.

Evaluación de actividades prácticas, individuales y/o grupales, a partir de la elaboración y entrega de ejercicios, trabajos, informes o de la realización de presentaciones orales; así como asistencia del estudiante a seminarios o visitas a instituciones.

Asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, grado de implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las actividades.

## PRIMER PERIODO DE EVALUACIÓN

La calificación del alumno se obtendrá mediante un método de evaluación continua que comprende el 100% de la nota. Dicho método se compone de tres actividades de evaluación diferentes y la nota del alumno se formará mediante una media ponderada del resultado de dichas actividades:

- **EXAMEN ESCRITO**

Un examen de preguntas breves que incluirá cuestiones teórico-prácticas.

A través de este examen el alumno podrá obtener hasta 5 puntos de la nota final.

- **ELABORACIÓN Y ENTREGA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS INDIVIDUALES Y/O GRUPALES**

Elaboración y entrega de ejercicios, trabajos, informes. Realización de presentaciones orales. También se podrá valorar la asistencia del estudiante a seminarios/jornadas.

Esta actividad permitirá al alumno obtener hasta 4 puntos de la nota final.

- **PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ALUMNO EN LA DOCENCIA**

Se valorará la asistencia regular y participación activa del alumno en las actividades presenciales, grado de implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las actividades.

Permitirá al alumno obtener hasta 1 punto de la nota final.

	ACTIVIDADES	PONDERACIÓN
EVALUACIÓN CONTINUA	EXAMEN TEÓRICO/PRÁCTICO	50%
	ELABORACIÓN Y ENTREGA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS INDIVIDUALES/GRUPALES	40%
	ASISTENCIA REGULAR Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ALUMNO EN LA DOCENCIA	10%

Las tres actividades se calificarán de 0 a 10 puntos. La nota de cada actividad computará en el cálculo de la nota final del alumno en el porcentaje indicado.

No se aprobará la asignatura si la nota en el examen teórico/práctico es inferior a 4 aunque la nota media sea superior a 5.

## **SEGUNDO PERIODO DE EVALUACIÓN**

Cuando el alumno suspenda la asignatura en el primer periodo de evaluación tendrá derecho a ser evaluado en un segundo periodo de evaluación durante el mes de julio.

La PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA DOCENCIA (10%) y las ACTIVIDADES PRÁCTICAS A REALIZAR POR EL ALUMNO (40%) no son recuperables.

El EXAMEN TEÓRICO/PRÁCTICO (50%) es recuperable. Dicho examen será de preguntas breves que incluirá cuestiones teórico-prácticas.

El alumno sólo aprobará la asignatura si la nueva nota final es igual o superior a 5 y siempre que haya obtenido una nota igual o superior a 4 en el EXAMEN TEÓRICO/PRÁCTICO.

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN ALTERNATIVO**

Esta modalidad está pensada para los alumnos que no puedan seguir la evaluación continua.

El alumno deberá solicitar este sistema de evaluación al profesor en el primer mes de docencia de la asignatura. El profesor de la asignatura, atendiendo a las circunstancias del caso, decidirá lo que corresponda.

La materia evaluable comprenderá la totalidad del programa de la asignatura.

El alumno deberá obtener un 5 (sobre 10) para aprobar la asignatura.

El examen será de carácter escrito.