



GUÍA DOCENTE CURSO: 2019-20

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

Asignatura:	Dirección y Gestión de Personal		
Código de asignatura:	65102210	Plan:	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Plan 2010)
Año académico:	2019-20	Ciclo formativo:	Grado
Curso de la Titulación:	2	Tipo:	Obligatoria
Duración:	Primer Cuatrimestre		

DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA ASIGNATURA SEGÚN NORMATIVA

Créditos:	6
Horas totales de la asignatura:	150
UTILIZACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL:	Apoyo a la docencia

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre	González Hernández, Víctor Eduardo		
Departamento	Dpto. de Economía y Empresa		
Edificio	Edificio Central. Planta 1		
Despacho	21		
Teléfono	+34 950 015742	E-mail (institucional)	victore@ual.es
Recursos Web personales	http://cms.ual.es/UAL/personas/persona.htm?id=535053505248575289		

ELEMENTOS DE INTERÉS PARA EL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

Justificación de los contenidos

Los recursos humanos se han constituido a inicios del siglo XXI como uno de los recursos competitivo más importantes en la empresa. La Gestión de Recursos Humanos no se hace desde ningún departamento, área o parcela de la organización, sino conforma una función integral de la empresa. Esto quiere decir que las funciones de gestión de recursos humanos tienen que estar integradas con las demás áreas de la empresa y orientadas hacia un objetivo único para asegurar que la empresa pueda contar con trabajadores motivados, entrenados para hacer el trabajo correctamente, que pongan empeño en su trabajo, que busquen realizar las operaciones de forma óptima y sugieran mejoras; así como, que tengan disposición al cambio y sean capaces de adaptarse a nuevas situaciones.

En este contexto, esta asignatura ofrece al alumno una visión general de la gestión de recursos humanos, con el fin de que comprenda las cuestiones esenciales y sepa cómo aplicar con éxito programas y estrategias de orientación del personal. El programa de la asignatura se ha estructurado en **tres partes** desglosadas en diez temas. **La primera parte del programa** se centra en estudiar el análisis y diseño de puestos de trabajo, el reclutamiento de personal y la selección vista desde un punto de vista amplio.

La segunda parte del programa está dedicada los aspectos de ruptura laboral, formación y desarrollo, así como, fidelización de los recursos humanos. Por último, **La tercera parte** profundiza en los procesos de evaluación del desempeño y retribución.

Materia con la que se relaciona en el Plan de Estudios

- Dirección estratégica de recursos humanos.
- Organización del trabajo.
- Gestión del conflicto.
- Sociología del trabajo y de las organizaciones.

Conocimientos necesarios para abordar la Asignatura

La asignatura se imparte en español aunque existe posibilidad de tutorización de alumnos extranjeros en idioma inglés. La asignatura requiere conocimientos básicos sobre organización empresarial.

Requisitos previos recogidos en la memoria de la Titulación

Se puede acceder de acuerdo con el marco normativo nacional, establecido por el R.D. 1892/2008 de 14 noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, y el marco autonómico andaluz sobre acceso universitario.

No existen condiciones o pruebas de acceso especiales.

COMPETENCIAS

Competencias Básicas y Generales

Competencias Básicas

- Aplicación de conocimientos

Competencias Transversales de la Universidad de Almería

- Conocimientos básicos de la profesión
- Trabajo en equipo
- Capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma

Competencias Específicas desarrolladas

- Poseer una visión general e interrelacionada del proceso de gestión de los recursos humanos en las empresas de cualquier sector.
- Para cada una de las fases de este proceso, conocer su objeto, problemas y principales herramientas y técnicas para resolverlos.
- Aplicar razonadamente estas herramientas y técnicas a la solución de problemas reales.

OBJETIVOS/RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Aplicación de los nuevos modelos de gestión de recursos humanos.
- Saber gestionar las influencias internas y externas en la gestión de personal.
- Aprender a planificar una plantilla.
- Conocer y aplicar los aspectos claves del reclutamiento y selección de personal.
- Saber capaz de implantar un plan de acogida y un plan de formación en la empresa.
- Aprender a evaluar el desempeño de una plantilla.
- Saber aplicar los sistemas de retribución que existen.

PLANIFICACIÓN

Temario

Bloque I: Introducción a la función de empleo de los recursos humanos

Tema 1. Introducción a la Gestión de Recursos Humanos.

- Conceptos previos.
- Contenido de la Gestión de Recursos Humanos.
- La importancia del Sistema de Gestión de RRHH.
- Influencias internas y externas en el Sistema.
- Medidas para la creación de un Sistema de Gestión de RRHH.
- La dirección de RRHH.

Tema 2. Análisis de necesidades y diseños de puestos de trabajo.

- Planificación de plantilla: gestión previsional.
- Análisis de necesidades.
- Objetivos de la planificación de plantilla.
- Elaboración de un cuadro horario.
- Introducción al análisis y diseño de puestos de trabajo.
- Metodología del análisis y diseño de puestos.

Tema 3. El reclutamiento y la selección estratégica de personal.

- La función de empleo.
- La selección: tipos, contenido y esquema técnico.
- El reclutamiento: tipos y características.
- Las fuentes de reclutamiento.
- La entrevista.

Tema 4. Incorporación y acogida.

- El plan de acogida.
- Objetivos del plan de acogida.
- Etapas del plan de acogida.

Bloque II: Ruptura laboral o desarrollo profesional

Tema 5. Gestión de la ruptura laboral.

- Procedimientos sustractivos tradicionales.
- Problemas del proceso.
- El outplacement.
- Soluciones basadas en el acondicionamiento del trabajo.

Tema 6. Formación y desarrollo de personal.

- Definición de formación.
- Etapas del proceso de formación.
- Detección de las necesidades de formación.
- Principios básicos de formación.

Tema 7. Fidelización y planes de carrera.

- Aspectos previos.
- La gestión del vínculo trabajador-empresa.
- Clima laboral.
- Diseño de un plan de fidelización y plan de carrera.

Bloque III: Evaluación del desempeño y retribución

Tema 8. Evaluación del desempeño.

- Concepto.
- Objetivos de la evaluación.
- La entrevista de evaluación.
- Problemática.
- La gestión por competencias.

Tema 9. Principios generales de la retribución.

- La compensación integral.
- Criterios para diseñar un plan de retribuciones.
- -Control de la política salarial.
- Tipos de salarios.

Metodología y Actividades Formativas

- Resolución de problemas - Clase magistral participativa - Conferencia- Búsqueda, consulta y tratamiento de información - Debate - Videoconferencia- Debate y puesta en común- Exposición de grupos de trabajo - Proyecciones audiovisuales- Sesión de evaluación - Trabajo en equipo- Realización de informes - Estudio de casos- Seminarios y actividades académicamente dirigidas - Proyectos

Actividades de Innovación Docente

Diversidad Funcional

Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales pueden dirigirse a la Delegación del Rector para la Diversidad Funcional <http://www.ual.es/discapacidad>) para recibir la orientación o asesoramiento oportunos y facilitar un mejor aprovechamiento de su proceso formativo. De igual forma podrán solicitar la puesta en marcha de las adaptaciones de contenidos,

metodología y evaluación necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades en su desarrollo académico. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad. Los docentes responsables de esta guía aplicaran las adaptaciones aprobadas por la Delegación, tras su notificación al Centro y al coordinador de curso

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Criterios e Instrumentos de Evaluación

La evaluación de la asignatura se basará en la valoración de los contenidos teóricos y prácticos. Esta evaluación se llevará a cabo mediante un examen teórico, mediante las prácticas realizadas a lo largo del cuatrimestre y la valoración de otra serie de actividades.

- Examen.- El alumno realizará un examen final teórico de la asignatura al finalizar el cuatrimestre. Este examen constará de preguntas tipo test debiéndose obtener una puntuación mínima de 4 puntos para hacer media con el resto de actividades.
- Prácticas.- El alumno realizará y entregará individualmente o en grupo (dependerá de la práctica) las actividades propuestas y desarrolladas en las clases: ejercicios, análisis de casos, etc. También se valorará la asistencia a jornadas específicas y relacionadas con la materia. La persona que no realice las prácticas en clase podrá entregarlas por WEBCT. Las prácticas estarán vinculadas al curso académico actual.

La nota final de la asignatura se calculará de la siguiente forma:

- El examen teórico supondrá el 60% de la nota final.
- Los ejercicios prácticos, análisis de casos y otros trabajos prácticos supondrán el 30% de la nota final.
- Otras actividades 10% restante: asistencia y participación en clase, asistencia y participación en tutorías individuales y colectivas, o participación en las herramientas de comunicación de Aula Virtual (foros,...). Se tendrán en consideración la imposibilidad de asistencia a clase por compatibilizar trabajo y estudio.

Mecanismos de seguimiento

- Asistencia y participación en seminarios
- Alta y acceso al aula virtual
- Participación en herramientas de comunicación (foros de debate, correos)
- Entrega de actividades en aula virtual

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía recomendada

Básica

- Bonache, Angel Cabrera . Dirección de personas : evidencias y perspectivas para el siglo XXI . Prentice Hall. 2006.
- María del Carmen de la Calle Durán, Marta Ortiz de Urbina Criado . Fundamentos de recursos humanos. Madrid Pearson Educación. 2004.
- Luis Puchol. Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Diaz de Santos. 2007.
- Idalberto Chiavenato . Administración de recursos humanos. 2003.

Complementaria

- Dolan, S.. La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación . 2007.

Otra Bibliografía

Bibliografía existente en el Sistema de Información de la Biblioteca de la UAL

Puede ver la bibliografía existente en la actualidad en el Sistema de Gestión de Biblioteca consultando en la siguiente dirección:

<http://almirez.ual.es/search/e?SEARCH=DIRECCION Y GESTION DE PERSONAL>

DIRECCIONES WEB