

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS I (2011-12)**DATOS GENERALES**

Código 28018

Créditos ECTS 6

Departamentos y áreas

Departamento	Área	Dpt. Resp.	Dpt. Acta
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	ORGANIZACION DE EMPRESAS	SÍ	SÍ

Estudios en que se imparte

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Contexto de la asignatura

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.



OBJETIVOS

Objetivos específicos aportados por el profesorado (2011-12)

CONTENIDOS

Contenidos teóricos y prácticos (2011-12)

BLOQUE I: LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU ENTORNO

TEMA 1: LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

- 1.1. Introducción: Los recursos humanos como elemento estratégico de la empresa.
- 1.2. La evolución de la función de recursos humanos
- 1.3. El director y el departamento de recursos humanos
- 1.4. El proceso de dirección de recursos humanos

TEMA 2: OBJETIVOS DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1. La naturaleza de los objetivos. Tipologías
- 2.2. La eficiencia organizativa
- 2.3. Flexibilidad y supervivencia
- 2.4. Adhesión e integración del personal

TEMA 3: EL ESCENARIO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 3.1. Introducción
- 3.2. Los factores del entorno
- 3.3. Recursos humanos y estrategia
- 3.4. Recursos humanos y cultura

PARTE II. RECURSOS HUMANOS Y RENTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

TEMA 4: ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y FLEXIBILIDAD

- 4.1. Recursos humanos y estructura organizativa
- 4.2. El cambio en las estructuras organizativas
- 4.3. El proceso en el cambio en el puesto de trabajo
- 4.4. Adaptación de los recursos humanos a los cambios en la organización del trabajo

TEMA 5: ANÁLISIS DE PUESTOS Y DE COMPETENCIAS

- 5.1. El puesto de trabajo y las competencias
- 5.2. Concepto y finalidad del análisis de puestos
- 5.3. Metodología para la realización del análisis de puestos
- 5.4. La gestión de competencias: análisis y aplicaciones

TEMA 6: PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 6.1. Conceptos básicos y objetivos de la planificación



6.2. El proceso de planificación de recursos humanos. Etapas

6.3. Técnicas de previsión de personal

6.4. Diseño de acciones para cubrir necesidades netas

TEMA 7: CONTRATACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

7.1. Concepto de contratación

7.2. Etapas previas: El perfil del puesto

7.3. El reclutamiento

7.4. La selección

TEMA 8: EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

8.1. Definición e importancia de la valoración del rendimiento

8.2. El proceso de valoración del rendimiento

8.3. El diseño del plan de evaluación

8.4. La implantación y control del plan

8.5. La dirección por objetivos

TEMA 9: ESTRATEGIA RETRIBUTIVA

9.1. Concepto y objetivos de la retribución

9.2. La estrategia retributiva

9.3. Valoración de puestos de trabajo

9.4. La investigación salarial

9.5. La determinación de la estructura salarial

TEMA 10: LA RETRIBUCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

10.1. La retribución variable como instrumento de la dirección

10.2. La elección de las formas de retribución variable

10.3. Las prestaciones extrasalariales

10.4. Las retribuciones directivas

EVALUACIÓN

Instrumentos y criterios de Evaluación 2011-12

Si no se supera la asignatura, habrá un examen de recuperación (julio) en el que se valorará:

- parte teórica (5 puntos)

- parte práctica (3 puntos)

y la entrega de los trabajos (2 puntos).

Dicha entrega de trabajos corresponde a la que se tiene que haber realizado durante el cuatrimestre.

Los trabajos periódicos tienen que ser entregados en la fecha que establezca el profesor y no pueden recuperarse ni entregarse más tarde.

Tipo	Criterio	Descripción	Ponderación
EXAMEN FINAL	Examen final escrito de carácter teórico-práctico. Se realizará en la fecha oficial establecida por la Facultad.	Examen final teórico-práctico	50
ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DURANTE EL SEMESTRE		Participación en clase	10
ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DURANTE EL SEMESTRE	Se tendrán que entregar varios trabajos escritos en las fechas que fije el profesor. Dichos trabajos podrán ser en grupo o individuales.	Entrega de trabajos	20
ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DURANTE EL SEMESTRE	Se realizarán 2 controles periódicos en las fechas que indique el profesor (cada uno valdrá un punto). No eliminarán materia para el examen final.	Pruebas teórico-prácticas	20