

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42740
Nombre	Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	1	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	3 - Funciones de la gestión de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
PONS VERDU, FERNANDO JOSE	306 - Psicología Social
VIVAS LOPEZ, SALVADOR	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La asignatura “Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección” se imparte en el segundo cuatrimestre del primer curso del “Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos” y está integrada en la Materia 3. “Funciones de la gestión de recursos humanos”. Consta de un total de 3 ECTS.

Los contenidos de esta asignatura incluyen el Análisis y valoración de puestos de trabajo, el Rediseño de puestos y unidades de trabajo, el Diseño de procesos de reclutamiento y selección y las Técnicas y Métodos de selección de personas en las organizaciones.

La asignatura pretende dotar a los/as estudiantes de los conocimientos, recursos y capacidades necesarias para poder realizar adecuadamente el análisis y diseño de puestos de trabajo, así como adquirir las competencias y herramientas necesarias para planificar e implementar con éxito procesos de selección de personal en las organizaciones.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Los alumnos deberán tener los conocimientos incluidos en los programas oficiales de las titulaciones requeridas para acceder al presente programa de postgrado.

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de leer un texto normativo o una decisión aplicativa, de manera crítica e infiriendo sus consecuencias en el ámbito de la empresa.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los conceptos básicos de legislación laboral y de protección social necesarios para la comprensión de los contenidos del máster y a la hora de desempeñar tareas de gestión y dirección de recursos humanos.



- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de analizar los problemas y la estructura del mercado de trabajo, utilizando diversas teorías económicas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.
- Que los/las estudiantes sean capaces de calcular e interpretar ratios de productividad, asesorando en la toma de decisiones al respecto.
- Que los/las estudiantes sean capaces de realizar diseños de plantillas
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y aplicar procedimientos de reclutamiento y de selección de personal.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar organigramas y manuales de funciones, así como para hacer propuestas de mejora organizativa.
- Que los/las estudiantes sean capaces de representar a la organización en diferentes ámbitos de representación y negociación y particularmente en la negociación colectiva.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

Los/las estudiantes profundizarán, en un nivel avanzado, en los procesos involucrados en las funciones de la gestión de recursos humanos. Específicamente en los ámbitos del análisis, descripción y diseño de puestos de trabajo y en los procesos de reclutamiento y selección.

Serán capaces de identificar e implementar las alternativas metodológicas más adecuadas para diseñar puestos de trabajo y realizar procesos de selección de personal.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Análisis y valoración de puestos

A través de esta unidad temática se pretenden desarrollar los siguientes contenidos:

Conocer la evolución histórica del desarrollo del trabajo en los puestos, en función de las diferentes necesidades del Sistema y de las organizaciones.

Identificar el valor del conocimiento de los contenidos de trabajo a partir de distintas técnicas de análisis y descripción de los puestos de trabajo.

Saber interpretar los organigramas funcionales de las organizaciones.



Conocer las técnicas de evaluación del trabajo, realizando una aproximación a la evaluación de los rendimientos del trabajo y profundizando en la necesaria evaluación de los desempeños.

2. (Re) diseño de puestos y unidades de trabajo.

A través de esta unidad temática se pretenden desarrollar los siguientes contenidos:

Conocer el diseño de los puestos de trabajo como parte del diseño de la estructura organizativa de la empresa.

Análisis y descripción de puestos de trabajo como fase previa al proceso de diseño en los modelos tradicionales.

Identificar los diferentes modelos de diseño de los puestos de trabajo.

Conocer la interrelación entre los diseños de puestos de trabajo y la necesaria motivación en el trabajo.

Trabajar de forma efectiva los procesos de rediseño organizativo a partir de los rediseños de los puestos de trabajo en las organizaciones.

Identificar los roles relacionados con el trabajo a partir de la identificación de metacompetencias, integrando el proceso de diseño de puestos a los procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño.

3. Diseño de procesos de selección.

A través de esta unidad temática se pretenden desarrollar los siguientes contenidos:

Integración de la función de selección de personal en el nivel estratégico de la organización.

Modelos de selección y Planificación del proceso de selección de personal. Adecuación a las necesidades de la organización.

Análisis y descripción de puestos de trabajo como fase previa al proceso de selección.

Planificación de procesos de reclutamiento.

4. Profundización y práctica de técnicas de selección

A través de esta unidad temática se pretenden desarrollar los siguientes contenidos:

Técnicas y métodos de selección.

- a) Análisis de informes con pruebas psicológicas.
- b) Entrevista de selección.
- c) Pruebas situacionales.

Elaboración y presentación de informes de selección.



Auditoría de procesos de selección y Tendencias en selección de personal.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	18,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Prácticas en aula	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	35,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

De acuerdo con lo expuesto en la memoria de verificación del título, la metodología docente que se seguirá en la asignatura combina las siguientes alternativas:

Clase magistral

Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)

Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos

Uso de instrumentos

Estudios de caso

Uso de material audiovisual

Tutorías individuales y en grupo

Realización de actividades prácticas dentro de aula

Con un enfoque eminentemente práctico y participativo, se pretende facilitar un aprendizaje vivencial de los elementos y procesos clave del proceso de selección a través de dinámicas grupales, role-playing, análisis de casos, artículos profesionales y material audiovisual. En las unidades de selección, los alumnos desarrollarán un proceso de selección completo, cuasi real, que servirá de nexo entre los contenidos de las diferentes unidades temáticas a lo largo de las sesiones.



EVALUACIÓN

De acuerdo con lo expuesto en la memoria de verificación del título, el sistema de evaluación que se utilizará en la asignatura combina las siguientes alternativas:

Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los/as estudiantes en el desarrollo de las tareas y actividades. Participación e implicación en las actividades del Máster (20%)

Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes (80%)

El aprovechamiento y consecución de objetivos se evaluará mediante la asistencia y el desarrollo de casos prácticos a lo largo de las sesiones. El 20% de la nota de actitud y participación se considera no recuperable en segunda convocatoria.

En segunda convocatoria se mantiene la calificación de las actividades no recuperables.

No es necesario alcanzar un porcentaje o nota mínima en cada parte evaluada para que se puedan promediar o sumar.

El/La alumno/a puede superar la asignatura en segunda convocatoria. No existen diferencias entre los sistemas de evaluación en primera y segunda convocatoria más allá del 20% correspondiente a la actitud indicada anteriormente.

La nota mínima global para aprobar la asignatura es 5 (tanto en primera como en segunda convocatoria).

Se podrá optar a la calificación de Matrícula de Honor con una nota superior a 9. En el caso de que el número de alumnos en esa situación sea superior al número admitido por la normativa tendrán preferencia los alumnos con mayores calificaciones.

REFERENCIAS

Básicas

- Alles, M. (2016). Selección por competencias:(Nueva Edición). Ediciones Granica.
- Alles, M. (2017). Elija al mejor: la entrevista por competencias(Nueva Edición). Ediciones Granica.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 31(2), 79-89.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2006). The new world of work and organizations: Implications for human resource management: The New World of Work and Organizations. Human Resource Management Review, 16(2), 83-85.
- Fernández Guerrero, R. (Coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas.
- Lahera, A. (2006) Diseñando el trabajo del futuro en Vidal, F., (coord.) Exclusión social y estado del bienestar en España, 365-405.
- Sastre, M. A. y Aguilar (2003): Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill.



Complementarias

- Albizu, E. y Landeta, J. (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Pirámide.
- Baron, H. & Janman, K. (1996). Fairness in the Assessment Centre, vol. 11. Cooper, C. L.y Robertson (Ed.) International Review of Industrial and Organizational Psychology. West Sussex (England) John Wiley & Sons.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Colakoglu, S., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2006). Measuring HRM effectiveness: Considering multiple stakeholders in a global context: The New World of Work and Organizations. Human Resource Management Review, 16(2), 209-218.
- De la Calle, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2004). Fundamentos de RRHH, Pearson, Prentice Hall, Madrid.
- Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). Valoración de Puestos de Trabajo. Madrid: Díaz de Santos.
- Fitz-Enz, J. (1999). Cómo medir la gestión de recursos humanos (cap. 1, 2, 3 y 4). Ed. Deusto.
- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Gómez Mejía, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2005): Gestión de recursos Humanos. Prentice Hall.
- Gospel, H (2003) Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements. Conditions of Work and Employment Series, n 1 I