

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 42740**Nom:** Disseny de llocs de treball, reclutament i selecció**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 3**Curs acadèmic:** 2026-27**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Funcions de la gestió de recursos humans	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

VIVAS LOPEZ SALVADOR

PONS VERDU FERNANDO JOSE

RESUM

L'assignatura "Disseny de llocs de treball, reclutament i selecció" s'impartix en el segon quadrimestre del primer curs del "Master en Direcció i Gestió de Recursos Humans" i està integrada en la Matèria 3. "Funcions de la gestió de recursos humans". Consta d'un total de 3 ECTS.

Els continguts d'esta assignatura inclouen l'Anàlisi i valoració de llocs de treball, el Redisseny de llocs i unitats de treball, el Disseny de processos de reclutament i selecció i les Tècniques i Mètodes de selecció de persones en les organitzacions.

L'assignatura pretén dotar als/les estudiants dels coneixements, recursos i capacitats necessàries per a poder realitzar adequadament l'anàlisi i disseny de llocs de treball, així com adquirir les competències i ferramentes necessàries per a planificar i implementar amb èxit processos de selecció de personal en les organitzacions.

; de personal en les organitzacions.

CONEIXEMENTS PREVIS

**RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ**

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Els alumnes hauran de tindre els coneixements inclosos en els programes oficials de les titulacions requerides per a accedir al present programa de postgrau.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE**2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans**

Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.

Que els/les estudiants siguen capaços d'analitzar els problemes i l'estructura del mercat de treball, utilitzant diverses teories econòmiques.

Que els/les estudiants siguen capaços de calcular i interpretar ràtios de productivitat, assessorant en la presa de decisions sobre aquest tema.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els conceptes bàsics de legislació laboral i de protecció social necessaris per a la comprensió dels continguts del màster i a l'hora d'exercir tasques de gestió i direcció de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i aplicar procediments de reclutament i de selecció de personal.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar organigrames i manuals de funcions, així com per a fer propostes de millora organitzativa.

Que els/les estudiants siguen capaços de llegir un text normatiu o una decisió aplicativa, de manera crítica i inferint les seues conseqüències en l'àmbit de l'empresa.

Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.

Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.



Que els/les estudiants siguen capaços de representar a l'organització en diferents àmbits de representació i negociació i particularment en la negociació col·lectiva.

Que els/les estudiants siguin capaços de realitzar dissenys de plantilles

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Anàlisi i valoració de llocs

A través d'aquesta unitat temàtica es pretenen desenvolupar els següents continguts:

Conèixer l'evolució històrica del desenvolupament del treball en els llocs, en funció de les diferents necessitats del Sistema i de les organitzacions.

Identificar el valor del coneixement dels continguts de treball a partir de diferents tècniques d'anàlisi i descripció dels llocs de treball.

Saber interpretar els organigrames funcionals de les organitzacions.

Conèixer les tècniques d'avaluació del treball, realitzant una aproximació a l'avaluació dels rendiments del treball i aprofundint en la necessària avaluació dels acompliments.

A través d'aquesta unitat temàtica es pretenen desenvolupar els següents continguts:

Conèixer el disseny dels llocs de treball com a part del disseny de l'estructura organitzativa de l'empresa.

Anàlisi i descripció de llocs de treball com a fase prèvia al procés de disseny en els models tradicionals.

Identificar els diferents models de disseny dels llocs de treball.

Conèixer la interrelació entre els dissenys de llocs de treball i la necessària motivació en el treball.



2. Re-disseny de llocs i unitats de treball

A través d'aquesta unitat temàtica es pretenen desenvolupar els següents continguts:
Conèixer el disseny dels llocs de treball com a part del disseny de l'estructura organitzativa de l'empresa.

Anàlisi i descripció de llocs de treball com a fase prèvia al procés de disseny en els models tradicionals.

Identificar els diferents models de disseny dels llocs de treball. Treballar de forma efectiva els processos de redisseny organitzatiu a partir dels redissenys dels llocs de treball en les organitzacions.

Identificar els rols relacionats amb el treball a partir de la identificació de metacompetències, integrant el procés de disseny de llocs als processos de selecció, capacitació i avaluació d'acompliment.

3. Disseny de processos de selecció.

A través d'esta unitat temàtica es pretenen desenrotllar els continguts següents:

Integració de la funció de selecció de personal en el nivell estratègic de l'organització.

Models de selecció i Planificació del procés de selecció de personal. Adequació a les necessitats de l'organització.

Anàlisi i descripció de llocs de treball com a fase prèvia al procés de selecció.

Planificació de processos de reclutament.

4. Aprofundiment i pràctica de tècniques de selecció

A través d'esta unitat temàtica es pretenen desenrotllar els continguts següents:
Tècniques i mètodes de selecció.

- Anàlisi d'informes amb proves psicològiques.
- Entrevista de selecció.
- Proves situacionals.

Elaboració i presentació d'informes de selecció.

Auditoria de processos de selecció i Tendències en selecció de personal.

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	6,00
Teoria	18,00



Pràctiques a l'aula	6,00
Total hores	30,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	35,00
Estudi i treball autònom	10,00
Preparació de classes	0,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
Total hores	45,00

METODOLOGIA DOCENT

D'acord amb allò que s'ha exposat en la memòria de verificació del títol, la metodologia docent que se seguirà en l'assignatura combina les alternatives següents:

Classe magistral

Lectures de documentació rellevant per part de los/las estudiants (informes, articles, etc.)

Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció i gestió de recursos humans

Ús d'instruments

Estudis de cas

Ús de material audiovisual

Tutories individuals i en grup

Realització d'activitats pràctiques dins d'aula

Amb un enfocament eminentment pràctic i participatiu, es pretén facilitar un aprenentatge vivencial dels elements i processos clau del procés de selecció a través de dinàmiques grupals, role-playing, anàlisi de casos, articles professionals i material audiovisual. En les unitats de selecció, els alumnes desenrotllaran un procés de selecció complet, quasi real, que servirà de nexa entre els continguts de les diferents unitats temàtiques al llarg de les sessions.

tats temàtiques al llarg de les sessions.



AVALUACIÓ

D'acord amb el que s'exposa en la memòria de verificació de l'títol, el sistema d'avaluació que s'utilitzarà en l'assignatura combina les següents alternatives: Aplicació d'escales d'observació i registre de les actituds dels / les estudiants en el desenvolupament de les tasques i activitats. Participació i implicació en les activitats de l'Màster (20%) Avaluació dels treballs individuals i / o grupals dels / les estudiants (80%) L'aprofitament i consecució d'objectius s'avaluarà mitjançant l'assistència i el desenvolupament de casos pràctics al llarg de les sessions. El 20% de la nota d'actitud i participació es considera no recuperable en segona convocatòria. En segona convocatòria es manté la qualificació de les activitats no recuperables. No cal arribar a un percentatge o nota mínima en cada part avaluada perquè es puguin fer la mitjana o sumar. El / La alumne / a pot superar l'assignatura en segona convocatòria. No hi ha diferències entre els sistemes d'avaluació en primera i segona convocatòria més enllà de el 20% corresponent a l'actitud abans esmentada. La nota mínima global per aprovar l'assignatura és de 5 (tant en primera com en segona convocatòria). Es podrà optar a la qualificació de Matrícula d'Honor amb una nota superior a 9. En el cas que el nombre d'alumnes en aquesta situació sigui superior a el nombre admès per la normativa tindran preferència els alumnes amb més qualificacions.

per la normativa tindran preferència els alumnes amb més qualificacions.

BIBLIOGRAFIA

- 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.
- 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