

## Guía docente

### Identificación de la asignatura

<b>Asignatura / Grupo</b>	21218 - Gestión de Recursos Humanos / 79
<b>Titulación</b>	Grado en Administración de Empresas - Tercer curso
<b>Créditos</b>	6
<b>Período de impartición</b>	Segundo semestre
<b>Idioma de impartición</b>	Castellano

### Profesores

#### Horario de atención a los alumnos

Profesor/a	Hora de inicio	Hora de fin	Día	Fecha inicial	Fecha final	Despacho / Edificio
José María Carretero Gómez <i>Responsable</i> <a href="mailto:josem.carretero@uib.es">josem.carretero@uib.es</a>	10:00	11:00	Martes	02/09/2019	31/07/2020	Tutoría electrónica amb cita prèvia per e-mail - Despatx DB001 Edif Jovellanos

### Contextualización

En un mundo empresarial competitivo como el actual, la gestión eficaz y responsable de recursos humanos es una clave más del éxito de una organización. Mientras otros recursos productivos, como por ejemplo la tecnología o la estructura, pueden copiarse fácilmente, las personas conforman un recurso estratégico que permite a las empresas diferenciarse de sus competidores y, por tanto, son fuente potencial de ventaja competitiva. Factores como la calidad de los empleados, su entusiasmo y satisfacción con el trabajo y su percepción de justicia respecto al trato que reciben por parte de una organización, serán factores que afectarán a la productividad de una empresa, a la calidad del servicio al cliente, a su reputación y, en definitiva, a su supervivencia. Puesto que los recursos humanos son decisivos en todos y cada uno de los componentes que forman una empresa, su gestión eficaz y responsable desde el punto de vista social es responsabilidad de todos los directores de todas las áreas funcionales: contabilidad, administración, operaciones, marketing, ventas, y por supuesto de recursos humanos.

### Requisitos

## Guía docente

### Recomendables

No se establecen requisitos mínimos aunque sí se utilizarán conocimientos que los estudiantes tienen de cursos anteriores, como Microeconomía, Introducción a la Empresa o Diseño de las Organizaciones y se complementa con el enfoque de la asignatura Estrategia Empresarial.

### Competencias

---

#### Específicas

- \* CE2 (CB2) Saber aplicar los conocimientos de administración y dirección de empresas a su trabajo o vocación de una forma profesional y poseer las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro del área de administración y dirección de empresas.
- \* CE2.2.4 Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada, sobre todo en las áreas de operaciones, RRHH y en tareas de planificación, organización, dirección y control.
- \* CE2.3.5 Preparar la toma de decisiones en el área de operaciones y en todo lo que tenga que ver con los RRHH de empresas y organizaciones, especialmente en los niveles operativo y táctico.
- \* CE2.4 Defender las soluciones propuestas de una manera articulada a partir de los conocimientos teóricos y técnicos adquiridos.

#### Genéricas

- \* CG1 Capacidad para trabajar en equipo.
- \* CG3 Capacidad para comunicarse en inglés.
- \* CG5 (CB3) Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- \* CG7 (CB5) Haber desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para poder emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

#### Básicas

- \* Se pueden consultar las competencias básicas que el estudiante tiene que haber adquirido al finalizar el grado en la siguiente dirección: [http://estudis.uib.cat/es/grau/comp\\_basiques/](http://estudis.uib.cat/es/grau/comp_basiques/)

### Contenidos

---

A continuación se detallan los temas a cubrir en la asignatura.

#### Contenidos temáticos

- Tema 1. Introducción
- Tema 2. Planificación estratégica de políticas de Recursos Humanos.
- Tema 3. Organización del trabajo.
- Tema 4. Contratación.
- Tema 5. Evaluación del Rendimiento.
- Tema 6. Acumulación de Capital Humano (Formación y Desarrollo)

## Guía docente

### Tema 7. Retribución e Incentivos.

#### Metodología docente

Con el objetivo de desarrollar y evaluar las competencias establecidas anteriormente, a continuación se describen las actividades de trabajo presencial y no presencial previstas a lo largo del curso.

Con el propósito de favorecer la autonomía y el trabajo personal del/la estudiante, la asignatura formará parte del proyecto Campus Digital dedicado a la formación on-line en la enseñanza universitaria. A través de la plataforma Moodle, el/la estudiante tendrá a su disposición una comunicación en línea y a distancia con el/la profesor/a, material docente en forma de documentos electrónicos y otros recursos formativos.

#### Volumen

En la siguiente tabla se presenta la distribución de horas según las diferentes actividades de trabajo presencial y de trabajo no presencial planificado y su equivalencia en créditos europeos o ECTS (1 crédito ECTS = 25 horas de trabajo del estudiante).

#### Actividades de trabajo presencial (1,8 créditos, 45 horas)

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
Clases teóricas	Clase teórica	Grupo grande (G)	Desarrollo de los contenidos teóricos de la sesión. Exposición por parte del docente con participación activa del alumnado. Se espera una participación activa y relevante en el aula y en Campus Extens.	22.5
Seminarios y talleres	Discusión de casos y exposición	Grupo mediano (M)	Que el alumnado de grupo mediano, pero organizado en equipos de trabajo, analice casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar. Cada equipo de trabajo realizará un informe detallado y expondrá sus propuestas para debatirlas con el resto de la clase con la moderación del docente. Para el equipo que presenta se evaluará la calidad del análisis del caso, así como la claridad y el orden del debate y/o discusión del caso. Se tendrán en cuenta los aspectos formales del informe que contiene la resolución escrita (contenido, claridad y orden) y del debate.	9.5
Clases prácticas	Actividades prácticas en clase	Grupo mediano (M)	Que el alumnado de grupo mediano realice prácticas durante las sesiones de clase presencial con la guía del profesor. Con estas actividades se busca fomentar el aprendizaje a través de la práctica activa. Se evaluará la participación activa en dichas actividades.	9.5
Evaluación	Prueba parcial	Grupo grande (G)	Prueba escrita en forma de preguntas cortas o tipo test sobre una parte del programa. Se realizará aproximadamente a la mitad del semestre para incentivar el trabajo continuo sobre la materia.	1.5
Evaluación	Prueba final	Grupo grande (G)	Prueba escrita en forma de preguntas tipo test, preguntas cortas y/o problemas al final del semestre. Con esta prueba se	2

## Guía docente

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
			busca validar la adquisición de competencias y la asimilación de los contenidos de la asignatura.	

Al inicio del semestre estará a disposición de los estudiantes el cronograma de la asignatura a través de la plataforma UIBdigital. Este cronograma incluirá al menos las fechas en las que se realizarán las pruebas de evaluación continua y las fechas de entrega de los trabajos. Asimismo, el profesor o la profesora informará a los estudiantes si el plan de trabajo de la asignatura se realizará a través del cronograma o mediante otra vía, incluida la plataforma Aula Digital.

### Actividades de trabajo no presencial (4,2 créditos, 105 horas)

Modalidad	Nombre	Descripción	Horas
Estudio y trabajo autónomo individual	Estudio autónomo del alumno	El trabajo y el estudio autónomo del alumno es fundamental para asimilar correctamente los contenidos específicos de esta asignatura. Para alcanzar este objetivo, el alumnado deberá: repasar los contenidos explicados en clase, leer y analizar los textos recomendados, consultar bibliografía, etc.	45
Estudio y trabajo autónomo en grupo	Búsqueda de información	Identificar fuentes de información económica más relevante para resolver actividades propuestas, procesarla, analizarla y elaborar nueva información para utilizarla en la resolución de las actividades propuestas.	10
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Elaboración de trabajos, preparación de casos y lectura de artículos	Desarrollar la capacidad de autoaprendizaje autónomo y de trabajo en equipo. Realización de trabajos y proyectos, preparación de casos y lectura de artículos de manera individual o en grupo.	20
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Trabajo continuo	Con el objetivo de incentivar el estudio, la participación, la aplicación y consolidación de conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad de análisis y comunicación, se propone realizar una serie de actividades individuales o en grupos a lo largo del cuatrimestre. Dichas actividades serán de naturaleza variada y podrían incluir: 1) Foros de discusión para que el estudiante aplique los conocimientos adquiridos para debatir y/o analizar; 2) Lecturas (que pueden ser en inglés) para comentar en clase; 3) Pequeños cuestionarios de autoaprendizaje antes de cada tema; 4) Ejercicios prácticos con su posterior puesta en común y corrección.	20
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Preparación de actividades individuales y grupales	Para alcanzar competencias como la capacidad para trabajo en equipo, la capacidad para argumentar y proponer soluciones a problemas de administración de empresas en el área de la gestión de recursos humanos a partir de los contenidos de la asignatura, se proponen actividades en seminarios y talleres que precisan de una preparación previa, tanto con trabajo individual como de grupo.	10

## Guía docente

### Riesgos específicos y medidas de protección

Las actividades de aprendizaje de esta asignatura no conllevan riesgos específicos para la seguridad y salud de los alumnos y, por tanto, no es necesario adoptar medidas de protección especiales.

### Evaluación del aprendizaje del estudiante

Para valorar si el/la estudiante ha conseguido las competencias objetivo de la asignatura, se aplicarán una serie de procedimientos de evaluación (ver todos los detalles en la tabla del presente apartado).

Cada estudiante obtendrá una calificación global de la asignatura (escala 0 a10). Para superar la asignatura se ha de tener un mínimo de 5 puntos mediante la suma ponderada de todas las actividades realizadas. Adicionalmente, en algunas actividades será imprescindible obtener una nota mínima para poder aprobar la asignatura.

Ninguna actividad de evaluación continua será recuperable durante el periodo de evaluación complementario (junio) y su calificación será cero en caso de que no se realice la actividad, excepto en los casos recogidos en el Reglamento Académico en los que el/la estudiante puede solicitar el cambio de fecha. En esos casos, debidamente justificados, o bien se propondrá una fecha alternativa, o bien se aumentará equivalentemente el peso relativo del examen final.

Las actividades recuperables lo serán únicamente en el periodo de evaluación extraordinario (julio).

Se ofrecerá un ITINERARIO B voluntario para aquellos estudiantes que cumplan cualquiera de las siguientes condiciones: 1) Repetir la asignatura; 2) Estar fuera de la UIB por programa oficial de intercambio. Para acogerse al itinerario B, los/las estudiantes tendrán que confirmarlo por escrito al profesor responsable antes del final de la 3ª semana desde el inicio de la asignatura. Una vez comunicado, el/la estudiante no podrá retornar a la modalidad de itinerario normal (i.e., evaluación continua). El itinerario B consistirá en:

- \* Prueba parcial (30%) (No recuperable). Similar al itinerario normal pero de mayor profundidad, programada a lo largo del período docente.
- \* Proyecto/Trabajo (30%) (No recuperable). Desarrollo en profundidad de un caso práctico, ensayo o trabajo de investigación sobre un tema concreto de GRH, programado al final del período docente.
- \* Examen final (40%) en el que se requiere una nota mínima de 4 para superar la asignatura (Recuperable). Similar al del itinerario normal pero de mayor profundidad, programado en período de evaluación complementaria (junio) y su recuperación en período de evaluación extraordinaria (julio).

### Fraude en elementos de evaluación

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento Académico, "con independencia del procedimiento disciplinario que se pueda seguir contra el estudiante infractor, la realización demostrablemente fraudulenta de alguno de los elementos de evaluación incluidos en guías docentes de las asignaturas comportará, a criterio del profesor, una minusvaloración en su calificación que puede suponer la calificación de «suspense 0» en la evaluación anual de la asignatura".

## Guía docente

### Discusión de casos y exposición

---

Modalidad	Seminarios y talleres
Técnica	Informes o memorias de prácticas ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Que el alumnado de grupo mediano, pero organizado en equipos de trabajo, analice casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar. Cada equipo de trabajo realizará un informe detallado y expondrá sus propuestas para debatirlas con el resto de la clase con la moderación del docente. Para el equipo que presenta se evaluará la calidad del análisis del caso, así como la claridad y el orden del debate y/o discusión del caso. Se tendrán en cuenta los aspectos formales del informe que contiene la resolución escrita (contenido, claridad y orden) y del debate.
Criterios de evaluación	Se evaluará la calidad del análisis del caso o artículo, así como la claridad y el orden del debate y/o discusión del caso o artículo. Se tendrán en cuenta los aspectos formales del informe que contiene la resolución escrita (contenido, claridad y orden) y del debate.

Porcentaje de la calificación final: 20%

### Actividades prácticas en clase

---

Modalidad	Clases prácticas
Técnica	Otros procedimientos ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Que el alumnado de grupo mediano realice prácticas durante las sesiones de clase presencial con la guía del profesor. Con estas actividades se busca fomentar el aprendizaje a través de la práctica activa. Se evaluará la participación activa en dichas actividades.
Criterios de evaluación	Se evaluará la participación activa del estudiante durante las actividades prácticas así como la aplicación correctade conociminetos y la calidad de la resolución de la práctica en aula.

Porcentaje de la calificación final: 20%

### Prueba parcial

---

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas de respuesta breve ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Prueba escrita en forma de preguntas cortas o tipo test sobre una parte del programa. Se realizará aproximadamente a la mitad del semestre para incentivar el trabajo continuo sobre la materia.
Criterios de evaluación	Se trata de una prueba test de conocimientos a realizar por Aula Digitalde forma presencial. Se evaluará el trabajo acumulado por el alumno a la mitad del semestre, sobre todo en lo que se refiere a la asimilación de conceptos básicos de la materia.

Porcentaje de la calificación final: 20%

### Prueba final

---

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas objetivas ( <b>recuperable</b> )
Descripción	Prueba escrita en forma de preguntas tipo test, preguntas cortas y/o problemas al final del semestre. Con esta prueba se busca validar la adquisición de competencias y la asimilación de los contenidos de la asignatura.
Criterios de evaluación	Se evaluará la asimilación de conceptos demostrada. Para poder aprobar la asignatura se ha de sacar una nota mínima de 4 sobre 10 en el examen final, tanto en el periodo de evaluación complementaria (junio) como en

## Guía docente

el período de evaluación extraordinaria (julio). La prueba final tendrá preguntas tipo test, preguntas cortas y/o problemas.

Porcentaje de la calificación final: 30% con calificación mínima 4

### Trabajo continuo

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo
Técnica	Otros procedimientos ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Con el objetivo de incentivar el estudio, la participación, la aplicación y consolidación de conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad de análisis y comunicación, se propone realizar una serie de actividades individuales o en grupos a lo largo del cuatrimestre. Dichas actividades serán de naturaleza variada y podrían incluir: 1) Foros de discusión para que el estudiante aplique los conocimientos adquiridos para debatir y/o analizar; 2) Lecturas (que pueden ser en inglés) para comentar en clase; 3) Pequeños cuestionarios de autoaprendizaje antes de cada tema; 4) Ejercicios prácticos con su posterior puesta en común y corrección.
Criterios de evaluación	Participación relevante y de calidad en actividades propuestas que pueden contmplar: 1) Foros de discusión; 2) Lecturas (que podrán ser en inglés) para comentar en clase; 3) Pequeños cuestionarios de autoaprendizaje antes de cada tema; 4) Ejercicios prácticos.

Porcentaje de la calificación final: 10%

### Recursos, bibliografía y documentación complementaria

La asignatura sigue fundamentalmente una bibliografía básica, no obstante, el material docente se completa con la bibliografía complementaria y otro material preparado por losdocentes que imparten la asignatura.

#### Bibliografía básica

\* Baron, J. N. y Kreps, D. M. (1999). Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York: John Wiley & Sons.

Excelente manual para comprender la Gestión de Recursos Humanos bajo un análisis riguroso basado en la Economía, Psicología, Sociología y el Derecho. Presentación de las políticas de gestión de recursos humanos de alto rendimiento.

\* Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2016). Gestión de Recursos Humanos(8ª edición). Madrid: Pearson-Prentice Hall. (ISBN 978-84-9035-298-4).

Referencia básica sobre gestión de recursos humanos y su enfoque estratégico.

\* Lazear, E. P.(1998). Personnel Economics for Managers. New York: Wiley.

Manuscrito que aborda las preguntas de gestión de recursos humanos adoptando desde un enfoque económico. Se proporciona un marco teórico sólido que apoyará el diseño de un sistema de gestión de recursos humanos válido e integrado en toda la organización.

#### Bibliografía complementaria

##### A. Manuales y libros de texto:

\* Ashenfelter, O., Card, D. (1999). Handbook of Labor Economics, 3B. North-Holland: Elsevier.

Libro que aborda cuestiones económicas en el mercado de trabajo mirando dentro de las empresas y que afectan a la gestión de recursos humanos.

\* Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2002). Dirección estratégica de personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. Madrid: Fiancial Times-Prentice Hall.

## Guía docente

Manual que ofrece una visión actual, rigurosa e integrada sobre la dirección estratégica de los recursos humanos en la actualidad. Se tratan temas clásicos y emergentes de recursos humanos con un enfoque práctico para la toma de decisiones.

\* Brickley, J. A., Smith, C. W. y Zimmerman, J. L. (1997). *Managerial Economics and Organization Architecture*. Irwin.

En este libro se aborda el estudio de la estructura organizativa y se tratan sus implicaciones estratégicas sobre, entre otras cosas, las distintas áreas funcionales de la empresa.

\* Delgado, I., Gómez, L., Romero, A.M. y Vázquez, E. (2006). *Gestión de RRHH: del Análisis a la Práctica*. Madrid: Prentice Hall.

Manual sobre planificación estratégica de prácticas de RRHH. Incluye casos prácticos: "Conciliación en el Banco Santander" o "Gestión por competencias y retribución en Caja Madrid", entre otros.

\* Dolan, S. L., Valle-Cabrera, R., Jackson, S. E., Schuller, R. S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw Hill.

Manual básico de gestión de recursos humanos orientado a abordar la cuestión clave de cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.

\* Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Manual básico que aborda cuestiones de recursos humanos a nivel individual, grupal y de organización con un enfoque más psicológico, sociológico y organizativo que economicista.

\* Valle Cabrera, R. (1995). *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Addison Wesley. Una referencia para un tratamiento de la Gestión de Recursos Humanos desde un enfoque estratégico.

### **B. Revistas especializadas con enfoque académico:**

- \* Human Resource Management Review
- \* Human Resource Planning
- \* The Journal of Human Resource
- \* The International Journal of Human Resource Management
- \* Personnel Review

### **C. Revistas especializadas con enfoque práctico:**

- \* Capital Humano
- \* Revista de Empresa
- \* Academy of Management Perspectives

### **Otros recursos**

#### **Material didáctico**

Se colgará material didáctico en la página web de la asignatura en Campus Extens.

#### **Bases de datos**

SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) de Bureau van Dijk

PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) - Encuesta de habilidades de personas adultas de la OCDE

#### **Bases bibliográficas**

Business Source Premier

Econlit

Emerald