

Guía docente

Identificación de la asignatura

Asignatura / Grupo	22523 - Gestión Estratégica y Económica de Recursos Humanos / 1
Titulación	Grado en Relaciones Laborales (Plan 2010) - Tercer curso
Créditos	6
Período de impartición	Segundo semestre
Idioma de impartición	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> josem.carretero@uib.es	10:00	11:00	Martes	02/09/2019	31/07/2020	Tutoria electrónica amb cita prèvia per e-mail - Despatx DB001 Edif Jovellanos
Pau Balart Castro pau.balart@uib.cat	16:30	18:00	Jueves	02/09/2019	20/07/2020	DB007 (es prega confirmar assistència prèviament per email)

Contextualización

En un mundo empresarial competitivo como el actual, la gestión eficaz de recursos humanos es un factor fundamental en el 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.

Requisitos

Guía docente

No se establecen requisitos mínimos.

Competencias

Específicas

- * 17 - Capacidad para aplicar conocimientos, diseñar métodos de intervención y definir estrategias en la dirección y gestión de recursos humanos
- * 23 - Capacidad para realizar aplicar herramientas de análisis estratégico, técnicas de investigación y evaluación y desarrollar programas de intervención adecuados para alcanzar los objetivos fijados
- * 26 - Capacidad para adquirir conocimientos básicos de gestión y de teoría de la organización de empresas para comprender la diversidad de funciones empresariales y organizativas, así como de las especiales características del trabajo directivo
- * 29 - Capacidad de análisis crítico y razonamiento sin prejuicios para comenzar a comprender e interpretar la realidad económica

Genéricas

- * 2 - Capacidad de organización y planificación
- * 3 - Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente adaptando el discurso a las circunstancias, usando la terminología y las técnicas adecuadas y redactar textos e informes
- * 4 - Capacidad de resolución de problemas aplicando los conocimientos a la práctica
- * 5 - Capacidad de gestión de la información y manejo de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional
- * 7 - Habilidades para las relaciones sociales e interpersonales

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/

Contenidos

Los temas a desarrollar en esta asignatura se listan a continuación.

Contenidos temáticos

1. Introducción
2. Planificación estratégica de recursos humanos
3. Organización del trabajo y evaluación del desempeño
4. Contratación
5. Formación y capital humano
6. Mercado interno y carreras profesionales
7. Retribución e incentivos

Guía docente

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 de los estudiantes, la asignatura formará parte del proyecto Campus Extens dedicado a la formación on-line en la enseñanza universitaria. A través de la plataforma Moodle, los estudiantes tendrán a su disposición una comunicación en línea y a distancia con el profesor, material docente en forma de documentos electrónicos y otros recursos formativos.

La asignatura tiene una carga docente de 6 ects que implica para el alumno 150 horas de trabajo/estudio en total. Estas 150 horas se reparten entre 15 semanas, lo que implica que el alumno tiene que estudiar esta asignatura 10 horas cada semana. Como se imparten dos horas de clase presencial semanales, las horas semanales de estudio autónomo que el alumno tiene que invertir por su cuenta son 8 cada una de las 15 semanas. El profesor utilizará convenientemente la plataforma virtual para ayudar al alumno a que asimile correctamente los contenidos del temario. Las clases que figuran en los cronogramas como g (teóricas) y m (prácticas) son intercambiables según el criterio del profesorado.

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 (1,2 créditos, 30 horas)

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
Clases teóricas	Clases teóricas	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.	20
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 profesor. 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.	6
Evaluación	Prueba final	Grupo grande (G)	Prueba escrita al final del semestre. Con esta prueba se busca validar la adquisición de competencias y la asimilación de los contenidos de la asignatura. Se evaluará la claridad en la argumentación, la capacidad para destacar lo fundamental de lo accesorio y la asimilación de conceptos demostrada. El examen será de desarrollo y puede incluir un caso práctico	3

Guía docente

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
			o un problema y/o preguntas tipo test. Para poder aprobar la asignatura se ha de sacar una nota mínima de 4 sobre 10 en el examen final tanto en el período de evaluación complementaria (junio) como en el período de evaluación extraordinaria (julio).	
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. Se trata de una prueba test de conocimientos a realizar por Campus Extens de 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.	1

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 (4,8 créditos, 120 horas)

Modalidad	Nombre	Descripción	Horas
Estudio y trabajo autónomo individual	Trabajo continuo	Con el objetivo de incentivar el estudio, la participación, la aplicación y consolidación de conocimientos teórico-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 para comentar en clase; 3) Pequeños cuestionarios de autoaprendizaje antes de cada tema; 4) Ejercicios prácticos con su posterior puesta en común y corrección; 5) Desarrollo y evaluación de algún tema a través de método de aula invertida (<i>flipped classroom</i>), previa comunicación a los estudiantes.	50
Estudio y trabajo autónomo individual	Preparación actividades	Tiempo que el alumno debe invertir en preparar los casos prácticos y las presentaciones orales.	10
Estudio y trabajo autónomo individual	Trabajo personal del alumno	Tiempo que el alumno debe invertir en preparar adecuadamente todos los contenidos del curso de cara a la realización de la prueba final	60

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 establecidas como objetivo de la asignatura, se aplicarán una serie de procedimientos de evaluación. En la tabla del presente apartado se describen, para cada procedimiento de evaluación, su tipología (si es recuperable en período de evaluación extraordinaria o no lo es), los criterios de evaluación y su peso en la calificación de la asignatura según el itinerario evaluativo.

El/la estudiante obtendrá una calificación global de la asignatura dentro de la escala de 0 y 10. Para superar la asignatura el estudiante ha de obtener un mínimo de 5 puntos sobre 10 mediante al suma ponderada de todas las actividades realizadas. Adicionalmente, como se indica más detalladamente en la tabla de este apartado, en algunas actividades será imprescindible obtener una nota mínima para poder aprobar la asignatura.

Ninguna de las actividades 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. Cuando por algunos de estos motivos, debidamente justificados, un/a estudiante no pueda realizar una actividad evaluable en el plazo previsto, el/la profesor/a, o bien propondrá una fecha alternativa para su realización/entrega, o bien no contará esa actividad en el cálculo de la nota final (aumentando el peso relativo del resto de actividades evaluables).

Las actividades recuperables lo serán únicamente en el período de evaluación extraordinario (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".

Discusión de casos y exposición

Modalidad	Seminarios y talleres
Técnica	Informes o memorias de prácticas (no recuperable)
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 profesor. 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

Guía docente

(contenido, claridad y orden) y del debate. La nota del equipo que presenta el informe y resolución del caso detallada en cada sesión pesará un 25%.

Porcentaje de la calificación final: 25%

Prueba final

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas objetivas (recuperable)
Descripción	Prueba escrita al final del semestre. Con esta prueba se busca validar la adquisición de competencias y la asimilación de los contenidos de la asignatura. Se evaluará la claridad en la argumentación, la capacidad para destacar lo fundamental de lo accesorio y la asimilación de conceptos demostrada. El examen será de desarrollo y puede incluir un caso práctico o un problema y/o preguntas tipo test. Para poder aprobar la asignatura se ha de sacar una nota mínima de 4 sobre 10 en el examen final tanto en el período de evaluación complementaria (junio) como en el período de evaluación extraordinaria (julio).
Criterios de evaluación	Se evaluará la claridad en la argumentación, la capacidad para destacar lo fundamental de lo accesorio y 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 período de evaluación complementaria (junio) como en el período de evaluación extraordinaria (julio). La prueba final será de desarrollo y podrá contar con un caso y/o con un problema y/o preguntas tipo test.

Porcentaje de la calificación final: 40% con calificación mínima 4

Prueba parcial

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas de respuesta breve (no recuperable)
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. Se trata de una prueba test de conocimientos a realizar por Campus Extens de 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.
Criterios de evaluación	Se trata de una prueba test de conocimientos a realizar por Campus Extens de 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: 25%

Trabajo continuo

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo individual
Técnica	Otros procedimientos (no recuperable)
Descripción	Con el objetivo de incentivar el estudio, la participación, la aplicación y consolidación de conocimientos teórico-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 para comentar en clase; 3) Pequeños cuestionarios de autoaprendizaje antes de cada

Guía docente

tema; 4) Ejercicios prácticos con su posterior puesta en común y corrección; 5) Desarrollo y evaluación de algún tema a través de método de aula invertida (*flipped classroom*), previa comunicación a los estudiantes.

Criterios de evaluación Participación relevante y de calidad en actividades propuestas que pueden contemplar: 1) Foros de discusión; 2) Lecturas para comentar en clase; 3) Pequeños cuestionarios de autoaprendizaje antes de cada tema; 4) Ejercicios prácticos; 5) Participación en actividades y sesiones en clase y/o bajo el formato de *flipped classroom*.

Porcentaje de la calificación final: 10%

Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

- * Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2010). Dirección estratégica de personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. (2ª Edición). Madrid: Financial Times-Prentice Hall.
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.
- * 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, sobre la que se sigue la mayor parte del curso.

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

Guía docente

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.

* 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.