

### Asignatura

## GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Curso	Ciclo	Código de la asignatura
2006-2007	2.º	22319

Grupos	Cuatrimestre	Profesores
51 y 52	Octubre - Febrero	Melcior Mateu Olga Almató

### DESCRIPTOR OFICIAL DE LA ASIGNATURA

Gestión previsional de recursos humanos. Reclutamiento, selección, evaluación, promoción del personal. Formación y desarrollo de recursos humanos.

### PROGRAMA

**Objetivo:** Proporcionar al alumnado una visión general e integrada de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

### TEMARIO

1. La Dirección de los Recursos Humanos en la empresa: perspectiva histórica de la función (etapas y responsabilidades que progresivamente ha ido asumiendo). El capital humano.
2. Recursos Humanos y Dirección. Su relevancia estratégica.
3. Enfoque integrado de la Gestión de Recursos Humanos.
4. Gestión Previsional de los Recursos Humanos.
5. Cultura empresarial y Gestión de los Recursos Humanos.
6. Socialización Organizativa y Laboral.
7. Información y Comunicación en la Empresa.
8. La Gestión por Competencias y el Desarrollo de los Recursos Humanos. Modelos de aplicación.
9. La gestión de los Recursos Humanos: Técnicas
  - 9.1. Provisión.
  - 9.2. Valoración del trabajo y evaluación del desempeño. La entrevista de desarrollo.
  - 9.3. Formación.
  - 9.4. Planificación de Carreras.
  - 9.5. Compensación.

10. Calidad de la Vida Laboral y Humanización del Trabajo.
11. La Mejora Permanente y la Participación del Personal.
12. Relaciones Laborales.
13. La Internacionalización de los Recursos Humanos.
14. Revisión de las tendencias actuales en la gestión de los Recursos Humanos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

AEDIPE: El futuro pasa por la innovación. Junio 1997

AEDIPE. Desafíos y prácticas de comunicación en las empresas europeas.  
Nº 5, junio 1998 (P.D.)

BESSEYRE DES HORTS, C.H.: Gestión Estratégica de los Recursos Humanos.  
Deusto/Aedipe, 1.989.

BUTTERIS, M.: Reinventando Recursos Humanos. AEDIPE / Gestión 2000, Barcelona 2001

CLAVER, E.; GASCO, J.L.; LLOPIS, J.: Los Recursos Humanos en la Empresa: Un enfoque directivo. Ed. Civitas, Madrid, 1995.

CIDEM: La Nova Cultura Empresarial, una resposta agosarada als reptes del segle XXI.  
Barcelona (1998).

DAVENPORT, TH. O.: Capital Humano. AEDIPE / Gestión 2000, Barcelona, 2000

DE CENZO, D.; ROBBINS, S.: Administración de Recursos Humanos. Limusa Wiley, México, 2001

DESSLER, G.: Administración de Personal. Pearson Educación, México, 2001

(\*) DOLAN, S; SCHULLER, R; VALLE, R: La gestión de los Recursos Humanos.  
Mc. Graw Hill, Madrid, 1.999.

(\*) ESTUDIO CRANFIELD-ESADE 06: "Gestión Estratégica de Recursos Humanos". Elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE. 2004-2005.

FERNANDEZ CAVEDA, A.: La Gestión Integrada de Recursos Humanos. Deusto/Aedipe, 1.990.

FUNDIPE / PRICEWATERHOUSE: Cuadro de mando e Indicadores para la gestión de las personas (Notas técnicas). Madrid, 2001 (P.D.)

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B.; CARDY, R.L.: Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall, Madrid, 2001.

GRATTON, L.: Estrategias de Capital Humano. Financial Times / Prentice Hall, Madrid, 2001

HAY GROUP: Las Competencias. Deusto, Bilbao, 1996

HOPE, J.; HOPE, T.: Competir en la tercera ola. Gestión 2000, Barcelona, 1998

IMAI, M.: KAIZEN (La Clave de la Ventaja Competitiva de la Empresa) CECSA, México, 1989.

- LEVY-LEBOYER, C.: Gestión de las competencias. Gestión 2000, Barcelona, 1997
- MATEU, M.: La nueva organización del trabajo. Ed. Hispano Europea, S.A. Barcelona, 1984.  
(<https://www.interactiva.uab.es/cv/mdigital>)
- (\*) MATEU, M: El desarrollo de las organizaciones (DO). Calidad de vida laboral. Humanización del trabajo (P.D.)
- MATEU, M: "Internacionalització de recursos humans" Revista Econòmica de Catalunya, nº 36.(P.D.)
- MATEU, M., ALMATÓ, O. "Gestión Estratégica de los Recursos Humanos" (P.D.) (Documento complementario temas 2, 3 y 4)
- MILKOVICH, G.T. ; BOUDREAU, J.W. : Dirección y Administración de los Recursos Humanos (Un enfoque de estrategia). Addison-Wesley Iberoamericana. 1.994.
- MITRANI, Alain y otros "Las competencias: llave para una gestión integrada de los recursos humanos". Ediciones Deusto. Bilbao, 1992.
- ORDOÑEZ, M. (coordinador): "La nueva gestión de los Recursos Humanos". Ediciones Gestión 2000 / AEDIPE. Barcelona, 1995.
- PFEFFER, J.: La Ecuación Humana. AEDIPE / Gestión 2000, Barcelona, 1998
- SASTRE, M.A. y AGUILAR, E.M.: "Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico". McGraw-Hill / Interamericana. Madrid, 2003.
- TROUVE, Ph. ; ESTEBAN, A. ; ARIZMENDI, D. : Nuevas Tendencias de Gestión de Recursos Humanos. Deusto, Bilbao, 1.990.
- WEISS, D.: Las funciones de los recursos humanos, Ed. CDN (Colección ESDEN 1.993).

## **NORMAS SOBRE EVALUACIÓN Y EXÁMENES**

La asignatura descansa en diversas actividades:

- 1) Temas de estudio obligatorio
- 2) Explicaciones del profesor/a en clase
- 3) Trabajo práctico
- 4) Al comienzo del curso se entregará al alumnado un documento bajo el título "La Dirección de Recursos Humanos en la Empresa: puntos fuertes y puntos débiles del responsable de la función", que generará una sesión de trabajo en pequeño grupo. Previamente a esta sesión, cada alumno deberá entregar una breve redacción (extensión un folio) con el título "Mi visión crítica y personal de la Gestión de Recursos Humanos"
- 5) Existe en Reprografía el Documento "Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, que complementa las explicaciones teóricas de los temas 2,3 y 4.

La posible procedencia del alumnado (Facultad, Escuelas Universitarias y/o Programa Erasmus) no exime de actividad alguna.

### **Temas de Estudio Obligatorio:**

Son de estudio obligatorio las lecturas indicadas en los apartados 4 y 5, además del Estudio Cranfield y los autores marcados con (\*) en la bibliografía.

### **Trabajo práctico:**

Consistirá en el análisis de la función de personal en una empresa concreta.

Deberá tener los siguientes apartados: a) Presentación de la empresa y sus principales características; b) Políticas fundamentales en el campo de los recursos humanos y actividades que se llevan a cabo en la aplicación de estas políticas, estén o no públicamente formalizadas; c) Análisis detallado de una de estas actividades (Transmisión de la cultura de la empresa, Comunicación, Selección, Formación, Promoción, Relaciones Laborales, etc.); y d) Comentario crítico.

El trabajo podrá hacerse de forma individual o en pareja. No se aceptarán trabajos realizados por más de dos personas. Una selección de los mismos será presentada públicamente en clase. Las fechas de presentación se comunicarán oportunamente en clase.

### **EVALUACIONES**

Para tener acceso a los exámenes (que engloban estudio obligatorio y explicaciones teóricas) es necesario haber aprobado el trabajo práctico. Este tendrá una valoración del 50% de la asignatura.

Habrán las dos evaluaciones obligatorias durante el curso académico; al final del semestre, y en la convocatoria de Junio. Antes del inicio del Trabajo práctico habrá una evaluación sobre el Informe Cranfield. La fecha de esta evaluación se determinará de común acuerdo con el alumnado.

### **Fechas de entrega de los trabajos prácticos:**

- Comunicación al profesor del trabajo elegido, (por escrito, indicando la empresa y el nombre de los autores), el día en que se realice el ejercicio sobre el Estudio Cranfield.
- Entrega del trabajo finalizado: . Por razones de organización de la asignatura no se aceptarán trabajos a partir de esta fecha.

### **TUTORÍAS**

<b>Profesores</b>	<b>e.mail</b>	<b>Horario tutorías</b>	<b>Despacho</b>	<b>Teléfono</b>
Melcior Mateu	melcior.mateu@uab.es	Lunes	B1-1096	93 5814304
Olga Almató	olga.almato@uab.es	16.00 a 18.00 hs		