

Recursos humanos: aspectos económico-legales

Código: 101745
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2501233 Gestión aeronáutica	FB	2	2

Contacto

Nombre: Georgina Grau Montada
Correo electrónico: Georgina.Grau@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)
Algún grupo íntegramente en inglés: No
Algún grupo íntegramente en catalán: Sí
Algún grupo íntegramente en español: No

Otras observaciones sobre los idiomas

Llengua vehicular de l'assignatura en cas que assisteixin estudiants estrangers

Prerequisitos

La asignatura requiere un conocimiento básico de lo que es una empresa y de los comportamientos de las personas. Algunos referentes se pueden encontrar en las asignaturas de primer curso: Derecho de la Empresa, Psicología de las Organizaciones y del Trabajo e Introducción a la Economía. Para un mejor aprovechamiento es importante una experiencia laboral.

Objetivos y contextualización

Los recursos humanos son un elemento fundamental en las organizaciones. Esto es todavía más importante en las economías de nuestro entorno más próximo, orientadas cada vez más a los servicios, como es el caso del sector Aeroportuario.

La asignatura pretende ofrecer una visión de los recursos humanos en que se consideren los principales aspectos estratégicos para permitir una comprensión de los procedimientos que se llevan a cabo en esta área de las empresas.

Los objetivos son:

1. Comprender el concepto de gestión estratégica de los recursos humanos.
2. Comprender las responsabilidades de los gestores en lo relativo a la gestión de personas dentro del marco empresarial.
3. Asumir una comprensión integrada de las diferentes alternativas en las políticas de recursos humanos y criterios a tener en cuenta para su aplicación.

Competencias

- Comunicación.
- Diagnosticar la situación comercial, financiera y de recursos humanos en empresas y organizaciones.

- Hábitos de pensamiento.
- Hábitos de trabajo personal.
- Participar en la gestión de los recursos humanos, aplicando adecuadamente los distintos conceptos implicados: psicología aplicada a las organizaciones, comunicación interna y externa de la empresa, aspectos económicos y aspectos legales.
- Trabajo en equipo.

Resultados de aprendizaje

1. Asumir y respetar el rol de los diversos miembros del equipo, así como los distintos niveles de dependencia del mismo.
2. Comunicar eficientemente de forma oral y/o escrita conocimientos, resultados y habilidades, tanto en entornos profesionales como ante públicos no expertos.
3. Definir e implantar políticas de recursos humanos de acuerdo a la definición que sobre su gestión la empresa haya definido.
4. Desarrollar el pensamiento científico.
5. Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
6. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico.
7. Describir el marco jurídico de la gestión de los Recursos Humanos en las empresas.
8. Gestionar el tiempo y los recursos disponibles. Trabajar de forma organizada.
9. Identificar los elementos claves presentes en los procesos de definición de la políticas de recursos humanos de la empresa.
10. Identificar, gestionar y resolver conflictos.
11. Relacionar las actividades sobre el papel de los directivos en la gestión de los recursos humanos.
12. Tomar decisiones propias.
13. Trabajar cooperativamente.
14. Trabajar de forma autónoma.
15. Trabajar en entornos complejos o inciertos y con recursos limitados.

Contenido

1. La persona. Dirección estratégica de Recursos Humanos.
2. Planificación, diseño, análisis y valoración de puestos de trabajo.
3. Procesos de incorporación de personas (reclutamiento, selección, contractación y socialización).
4. Formación y desarrollo.
5. Evaluación del desempeño.
6. Compensación y políticas retributivas.
7. Relaciones laborales y fuentes del derecho del trabajo.
8. Desvinculación de la empresa y procesos de ajustes de plantillas.

Metodología

1. Clases teóricas. Su objetivo es ofrecer una visión de la gestión de recursos humanos en que se consideren los principales aspectos estratégicos y se profundice en la comprensión de los diferentes procesos que se llevan a cabo. Toda la teoría se va exponiendo mediante explicación de experiencias reales.
2. Ejercicios y prácticas en clase. La finalidad es desarrollar las habilidades necesarias para aplicar los conceptos adquiridos en situaciones concretas. Estas actividades se harán en grupos de 2 a 6 personas.

3. Envío de definiciones de algunos conceptos o comentarios de noticias por correo electrónico o campus virtual. La finalidad es profundizar en algunas cuestiones para debatir posteriormente en clase, o buscar conceptos que entrarán en el examen.

4. Trabajo práctico. La finalidad es analizar una política específica de RRHH en su aplicación en una empresa real, para comparar los conceptos estudiados en clase y su aplicación actual. Esta actividad se hará en grupos de 4-6 personas aliatorios. Grupos hechos por parte de la profesora, para asumir también el aprendizaje de trabajar con personas con las que habitualmente no se trabaja.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Resolución de problemas y análisis de casos	15	0,6	3, 5, 6, 8, 9, 11, 14
Teoría	40	1,6	9, 11
Tipo: Supervisadas			
Tutorías y presentación de trabajos obligatorios	15	0,6	1, 2, 4, 8, 10, 12, 13, 15
Tipo: Autónomas			
Estudio y preparación de trabajos	70	2,8	7, 4, 5, 6, 8, 9, 14

Evaluación

El proceso de evaluación será continuo en base a un conjunto de actividades programadas y definidas durante todo el semestre. Evaluará la adquisición de conocimientos, y el nivel de consecución de capacidades de análisis, toma de decisiones así como la capacidad de comunicarse a terceros.

Se divide la evaluación en 4 partes, con un peso del 25% de la nota final cada parte.

1. Evaluación continua: prácticas en clase (15%) y ejercicios enviados digitalmente (10%): 25% de la nota final
2. Trabajo final en grupos aleatorios: 25% de la nota final (nota mínima 2,5).
3. Examen parcial temas 1 a 4: 25% de la nota final. Es liberatorio si la nota es superior a 5.
4. Examen parcial temas 5 a 8: 25% de la nota final (sólo se hará promedio con el resto si la nota es superior a 4).

En el supuesto de no superar el examen parcial (temas 1 a 4), el alumno podrá realizar una recuperación de estos temas, conjuntamente con el segundo parcial, donde la nota mínima para promediar será de 4. Se cogerá la nota de la recuperación, aunque esta sea inferior).

Si el alumno se presenta a algún examen parcial y / o el trabajo final, no podrá acceder a una nota final de "No Evaluable", pasando a suspender la asignatura si no la supera según los criterios indicados más arriba.

Los alumnos suspendidos podrán acceder a una prueba de reevaluación que se realizará en un plazo de 15 días aproximadamente después de la finalización de los sistemas de evaluación ordinarios, que consistirá en una prueba oral sobre la materia suspendida.

Sin perjuicio de otras medidas disciplinarias que se estimen oportunas, y de acuerdo con la normativa académica vigente, se califican con un cero las irregularidades cometidas por el estudiante que

puedan conducir a una variación de la calificación de un acto de evaluación. Por lo tanto, copiar o dejar copiar cualquier actividad evaluable implicará suspender con un cero, y si es necesario superarla para aprobar, toda la asignatura quedará suspendida. No serán recuperables las actividades de evaluación calificadas de esta forma y por este procedimiento, y por lo tanto la asignatura será suspendida directamente sin oportunidad de recuperarla en el mismo curso académico.

Las fechas de evaluación continua de los exámenes parciales y entrega y presentación del trabajo final se publicarán en el campus virtual y pueden estar sujetos a posibles cambios de programación por motivos de adaptación a posibles incidencias. Siempre se informará en el campus virtual sobre estos cambios ya que se entiende que esta es la plataforma habitual de intercambio de información entre profesores y estudiantes.

Las faltas de ortografía puntuarán negativamente en toda la evaluación, tanto de las prácticas, ejercicios, trabajo y exámenes. Un estudiante que realice un número inaceptable de faltas de ortografía, puede llegar a suspender la asignatura por este motivo.

El formato del trabajo, al hacerse en grupos aleatorios, implica un aprendizaje de trabajo en equipo diferente a cuando los grupos son escogidos por los propios estudiantes. Esta competencia transversal la valoro mediante una evaluación individual que los estudiantes deben enviar por correo electrónico explicando el desarrollo del trabajo y cómo han superado las dificultades. Esta opinión puede llegar a modificar la nota del trabajo de forma individual en un margen de un punto por encima o por debajo de la nota grupal.

El criterio para la concesión de Matrículas de Honor es la obtención de una nota final superior a 9, teniendo en cuenta el desarrollo de la asignatura durante el curso y la regularidad en la evaluación de toda la materia. Para la concesión de una Matrícula de Honor la profesora estará premiando la adquisición excelente de competencias intelectuales y emocionales del ejercicio de la dirección y gestión de RRHH.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Ejercicios y prácticas en clase	15%	3	0,12	1, 2, 7, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 11, 13, 14, 15
Envío de conceptos y reflexiones a través del campus virtual	10%	2	0,08	2, 5, 6
Pruebas escritas sobre conocimientos adquiridos	50%	2	0,08	2, 7, 5, 6, 8, 9, 11, 14
Trabajo práctico y presentación	25%	3	0,12	1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 13, 14

Bibliografía

DE LA CALLE DURAN, M^a C; ORTIZ DE URBINA CRIADO, M. "Fundamentos de Recursos Humanos". Pearson-Prentice Hall, 2004

DOLAN, S; SCHULER, R; VALLE, R: La gestión de los Recursos Humanos. Mc. Graw Hill, Madrid, 2007

Otros libros y artículos que se comentarán en clase.