

Recursos Humans

Codi: 102342

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2501572 Administració i Direcció d'Empreses	FB	2	1
2501573 Economia	OT	3	2
2501573 Economia	OT	4	0

La metodologia docent i l'avaluació proposades a la guia poden experimentar alguna modificació en funció de les restriccions a la presencialitat que imposin les autoritats sanitàries.

Professor/a de contacte

Nom: Stefan Felix van Hemmen

Correu electrònic: Stefan.vanHemmen@uab.cat

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Grup íntegre en anglès: Sí

Grup íntegre en català: Sí

Grup íntegre en espanyol: No

Equip docent

Carlos Martinez Lizama

Eduardo Balbuena

David Urbano

Prerequisits

L'assignatura requereix un coneixement general de l'empresa. Aquest coneixement s'adquireix en l'assignatura Economia de l'Empresa I.

Objectius

Els recursos humans són un element fonamental de les organitzacions. Això és encara més important per les economies del nostre entorn més proper, orientades cada cop més als serveis. Per altra part, moltes organitzacions presents als nostre entorn són o tenen relacions internacionals, cosa que implica la necessitat d'estudiar la gestió de persones en una situació econòmica i cultural molt més complexa que la es podria trobar fa uns anys.

L'assignatura pretén oferir una visió dels recursos humans en que es considerin els principals aspectes estratègics per permetre una comprensió dels processos que es duen a terme en aquesta àrea de les empreses.

Els objectius de l'assignatura són, per tant:

Entendre el concepte de gestió estratègica dels recursos humans; comprendre els mecanismes de informació i comunicació en l'empresa; analitzar i assimilar qüestions a tenir en compte a l'hora de definir la provisió dels recursos humans. Definir la política de formació i desenvolupament; Plantejar i avaluar la organització i el

disseny del lloc de treball; entendre els objectius i els instruments per avaluar l'acompliment i la compensació; compaginar tots els elements previs per tal de dissenyar les carreres professionals i els possibles processos de redimensió de l'organització. Finalment l'estudiant haurà de poder fer una definició de l'estratègia de recursos humans i aplicació de polítiques per a diferents tipus d'organitzacions, en diferents circumstàncies, per tal d'incrementar la generació de valor. Addicionalment, es consideraran i discutiran pràctiques reals de les empreses pel que fa a les polítiques principals de recursos humans, posant èmfasi també en aspectes ètics i de no discriminació per raons de gènere o altres tipus de discriminació.

Competències

Administració i Direcció d'Empreses

- Capacitat de comunicació oral i escrita en català, castellà i anglès, que permeti sintetitzar i presentar oralment i per escrit la feina feta.
- Delegar la presa de decisions en els col·laboradors i proveir-los dels incentius necessaris perquè les decisions esmentades es prenguin en benefici de l'interès col·lectiu.
- Organitzar la feina, pel que fa a una bona gestió del temps i a la seva ordenació i planificació.
- Respectar la diversitat i la pluralitat d'idees, persones i situacions.
- Seleccionar i generar la informació necessària per a cada problema, analitzar-la i prendre decisions partint d'aquesta informació.
- Treballar en equip i ser capaç d'argumentar les propostes pròpies i validar o refusar raonadament els arguments d'altres persones.

Resultats d'aprenentatge

1. Capacitat de comunicació oral i escrita en català, castellà i anglès, que permeti sintetitzar i presentar oralment i per escrit la feina feta.
2. Identificar els principals mecanismes d'incentius utilitzats a les empreses.
3. Identificar les condicions que afavoreixen la delegació de decisions.
4. Organitzar la feina, pel que fa a una bona gestió del temps i a la seva ordenació i planificació.
5. Respectar la diversitat i la pluralitat d'idees, persones i situacions.
6. Seleccionar i generar la informació necessària per a cada problema, analitzar-la i prendre decisions partint d'aquesta informació.
7. Treballar en equip i ser capaç d'argumentar les propostes pròpies i validar o refusar raonadament els arguments d'altres persones.

Continguts

1. Gestió estratègica de recursos humans

- Etapes de la funció de recursos humans
- Funcions del departament de recursos humans
- Competències del capital humà (emocionals, intel·lectuals)
- Cultura i ètica organitzativa

2. Organització i disseny del lloc de treball

- Graus de flexibilitat (quantitativa i qualitativa)
- Activitats o tasques del lloc de treball (graus de complexitat)
- Missió, funcions i requisits del lloc de treball
- Valoració qualitativa i quantitativa del lloc de treball

3. Reclutament, selecció, i socialització dels recursos humans

- Reclutament (intern i/o extern) i selecció
- Objectius i procés de socialització

4. Formació

- Identificació de les necessitats formatives
- Tipus de formació (orientada al contingut i/o al procés; segons localització)
- Planificació de la formació
- Avaluació de la formació

5. L'avaluació de l'acompliment

- Objectius de l'avaluació
- Sistemes d'avaluació (per factors i/o per objectius)
- Seguiment del rendiment

6. Compensació i carreres professionals

- Tipus de retribució (directe o indirecte; fixa o variable)
- Objectius de la política retributiva (equitat interna i externa; rendiment individual, d'equip i/o de l'organització)
- Sistemes retributius (grau de centralització i participació en les decisions salarials)
- Criteris retributius (en funció del lloc de treball i/o de l'individu)
- Eines de retribució (basades en les habilitats o en el rendiment observable individual, d'equip o de l'organització)

Metodologia

Per aconseguir els objectius del curs, la metodologia incorporarà:

1. Classes teòriques

L'objectiu de les classes teòriques és oferir una visió de la gestió dels recursos humans en que es considerin els principals aspectes estratègics i s'aprofundeixi en la comprensió dels processos que es duen a terme en aquesta àrea de les empreses.

2. Presentació i discussió de casos

La finalitat és desenvolupar les habilitats necessàries per aplicar els conceptes adquirits en situacions concretes.

3. Revisió d'articles de divulgació econòmica i de gestió empresarial

L'objectiu és desenvolupar les habilitats de reflexió i anàlisi sobre els aspectes actuals més importants en la gestió dels recursos humans.

La docència serà presencial o semipresencial depenent del nombre d'estudiants matriculats per grup i de la capacitat de les aules al 50% d'aforament.

La metodologia docent proposada pot experimentar alguna modificació en funció de les restriccions a la presencialitat que imposin les autoritats sanitàries.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Classes teòriques amb orientació general	33	1,32	
Desenvolupament en temes específics	12	0,48	
Tipus: Supervisades			
Discussió d'articles i casos preparats pels alumnes	25,5	1,02	
Tipus: Autònomes			
Estudi	75	3	

Avaluació

L'avaluació té tres components principals:

a) Activitats individuals o en grup petit de lectura d'articles sobre recursos humans (amb presentacions a classe>) i participació en els debats de classe: 30%

b) Prova parcial: 10%

c) Desenvolupament de la temàtica d'un dels punts del programa amb implicacions en una organització o grup d'organitzacions amb vincles locals. Aquesta és una activitat en grup de mínim de 3 persones i pesa un 30% de la nota final.

d) Examen Final. Els continguts de tot el curs en un examen escrit que es farà seguint el calendari acadèmic que esableixi la Facultat d'Economia i Empresa. Aquest examen té un pes del 30% de la nota final.

L'estudiant serà considerat NO AVALUABLE només quan no hagi participat en cap de les activitats d'avaluació del curs.

Calendari d'activitats d'avaluació

Les dates de les diferents proves d'avaluació (exàmens parcials, exercicis en aula, entrega de treballs, ...) s'anunciaran amb suficient antelació durant el semestre.

La data de l'examen final de l'assignatura està programada en el calendari d'exàmens de la Facultat.

"La programació de les proves d'avaluació no es podrà modificar, tret que hi hagi un motiu excepcional i degudament justificat pel qual no es pugui realitzar un acte d'avaluació. En aquest cas, les persones responsables de les titulacions, prèvia consulta al professorat i a l'estudiantat afectat, proposaran una nova programació dins del període lectiu corresponent." **Apartat 1 de l'Article 115. Calendari de les activitats d'avaluació (Normativa Acadèmica UAB)**

Els estudiants i les estudiantes de la Facultat d'Economia i Empresa que d'acord amb el paràgraf anterior necessitin canviar una data d'avaluació han de presentar la petició omplint el document Sol·licitud reprogramació prova https://eformularis.uab.cat/group/deganat_feie/reprogramacio-proves

Procediment de revisió de les qualificacions

Coincidint amb l'examen final s'anunciarà el dia i el mitjà en que es publicaran les qualificacions finals. De la mateixa manera s'informarà del procediment, lloc, data i hora de la revisió d'exàmens d'acord amb la normativa de la Universitat.

Procés de Recuperació

Tots els alumnes tenen l'obligació de realitzar les tasques avaluables. Si la nota de curs de l'alumne és 5 o superior, es considera superada l'assignatura i aquesta no podrà ser objecte d'una nova avaluació. En el cas d'una nota inferior a 3,5, l'estudiant haurà de repetir l'assignatura en el següent curs. Per aquells estudiants que la nota de curs sigui igual o superior a 3,5 i inferior a 5 podran presentar-se a la prova de recuperació. Els professors de l'assignatura decidiran la modalitat d'aquesta prova. Quan la nota de la prova de recuperació sigui igual o superior a 5, la qualificació final de l'assignatura serà d'APROVAT essent la nota numèrica màxima un 5. Quan la nota de la prova de recuperació sigui inferior a 5, la qualificació final de l'assignatura serà de SUSPENS essent la nota numèrica la nota de curs (i no la nota de la prova de recuperació).

Un estudiant que no es presenta a cap prova evaluable es considera no evaluable, per tant, un estudiant que realitza alguna component d'avaluació continuada ja no pot ser qualificat com "no evaluable"

Irregularitats en actes d'avaluació

Sense perjudici d'altres mesures disciplinàries que s'estimin oportunes, i d'acord amb la normativa acadèmica vigent, *"en cas que l'estudiant realitzi qualsevol irregularitat que pugui conduir a una variació significativa de la qualificació d'un acte d'avaluació, es qualificarà amb 0 aquest acte d'avaluació, amb independència del procés disciplinari que s'hi pugui instruir. En cas que es produeixin diverses irregularitats en els actes d'avaluació d'una mateixa assignatura, la qualificació final d'aquesta assignatura serà 0"*. Apartat 10 de l'Article 116. Resultats de l'avaluació. (Normativa Acadèmica UAB)

L'avaluació proposada pot experimentar alguna modificació en funció de les restriccions a la presencialitat que imposin les autoritats sanitàries.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Activitats individuals, lectures i actualitat + participació a classe	30	0,5	0,02	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Cas. Activitat en grup de més de 3 persones.	30	0,5	0,02	1, 2, 3, 4, 5, 7
Examen Final	30	2	0,08	1, 2, 3
Prova parcial	10	1,5	0,06	4

Bibliografia

Bibliografia recomenada

DE LA CALLE DURÁN, M^a. C., ORTIZ DE URBINA CRIADO, M. "Fundamentos de recursos humanos". E. Pearson-Prentice Hall. 2004.

DOLAN, S; SCHULLER, R; VALLE, R: La gestión de los Recursos Humanos.

Mc. Graw Hill, Madrid, 2.007 (3ª ed.).

GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN D.B.; CARDY, R.L.: "Gestión de Recursos Humanos". Prentice Hall. 5ª ed. Madrid 2005.

VALLE CABRERA, R.: "La gestión estratégica de los Recursos Humanos" Ed. Pearson-Prentice Hall. Madrid 2.004.

BARON, J. & KREPS, D. Strategic Human Resources. John Wiley & Sons. 1999.

LAZEAR, D. Personnel Economics for Managers. John Wiley & Sons. 1997

MILKOVICH, G. T. i NEWMAN, J.M. . COMPENSATION. McGraw-Hill. 2010.