

Recursos Humanos

Código: 102342
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2501572 Administración y Dirección de Empresas	FB	2	1
2501573 Economía	OT	3	2
2501573 Economía	OT	4	0

La metodología docente y la evaluación propuestas en la guía pueden experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias.

Contacto

Nombre: Stefan Felix van Hemmen
Correo electrónico: Stefan.vanHemmen@uab.cat

Uso de idiomas

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

Equipo docente

Carlos Martinez Lizama
Eduardo Balbuena
David Urbano

Prerequisitos

La asignatura requiere un conocimiento general de la empresa. Este conocimiento se adquiere en la asignatura Economía de la Empresa I

Objetivos y contextualización

Los recursos humanos son un elemento fundamental de las organizaciones. Esto es aún más importante para las economías de nuestro entorno más cercano, orientadas cada vez más a los servicios. Por otra parte, muchas organizaciones presentes en los nuestro entorno son o tienen relaciones internacionales, lo que implica la necesidad de estudiar la gestión de personas en una situación económica y cultural mucho más compleja que la podría encontrar hace unos años.

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

Los objetivos de la asignatura son, por tanto: Entender el concepto de gestión estratégica de los recursos humanos; comprender los mecanismos de información y comunicación en la empresa; analizar y asimilar cuestiones a tener en cuenta a la hora de definir la provisión de los recursos humanos. Definir la política de formación y desarrollo; Plantear y evaluar la organización y el diseño del puesto de trabajo; entender los objetivos y los instrumentos para evaluar el desempeño y la compensación; compaginar todos los elementos previos para diseñar las carreras profesionales y los posibles procesos de redimensión de la organización.

Finalmente el estudiante deberá poder hacer una definición de la estrategia de recursos humanos y aplicación de políticas para diferentes tipos de organizaciones, en diferentes circunstancias, para incrementar la generación de valor. Adicionalmente se consideraran y discutirán prácticas reales en lo que se refiere a las políticas principales de recursos humanos, poniendo énfasis en aspectos éticos y de no discriminación por razones de género o de otro tipo.

Competencias

- Administración y Dirección de Empresas
- Capacidad de comunicación oral y escrita en catalán, castellano e inglés, que permita sintetizar y presentar oralmente y por escrito el trabajo realizado.
- Delegar la toma de decisiones a los colaboradores y proveerles de los incentivos necesarios para que dichas decisiones se tomen en beneficio del interés colectivo.
- Organizar el trabajo, en cuanto a una buena gestión del tiempo, ordenación y planificación del mismo.
- Respetar la diversidad y la pluralidad de ideas, personas y situaciones.
- Seleccionar y generar la información necesaria para cada problema, analizarla, y tomar decisiones en base a la misma.
- Trabajar en equipo, siendo capaz de argumentar sus propuestas y validar o rehusar razonadamente los argumentos de otras personas.

Resultados de aprendizaje

1. Capacidad de comunicación oral y escrita en catalán, castellano e inglés, que permita sintetizar y presentar oralmente y por escrito el trabajo realizado.
2. Identificar las condiciones que favorecen la delegación de decisiones.
3. Identificar los principales mecanismos de incentivos utilizados en las empresas.
4. Organizar el trabajo, con relación a una buena gestión del tiempo y a su ordenación y planificación.
5. Respetar la diversidad y la pluralidad de ideas, personas y situaciones.
6. Seleccionar y generar la información necesaria para cada problema, analizarla y tomar decisiones partiendo de esta información.
7. Trabajar en equipo y ser capaz de argumentar las propias propuestas y validar o rechazar razonadamente los argumentos de otras personas.

Contenido

1. Gestión estratégica de recursos humanos
 - Etapas de la función de recursos humanos
 - Funciones del departamento de recursos humanos
 - Competencias del capital humano (emocionales, intelectuales)
 - Cultura y ética organizativa
2. Organización y diseño del puesto de trabajo
 - Grados de flexibilidad (cuantitativa y cualitativa)

 - Actividades o tareas del puesto de trabajo (grados de complejidad)

 - Misión, funciones y requisitos del puesto de trabajo

 - Valoración cualitativa y cuantitativa del puesto de trabajo
3. Contratación y selección
 - Reclutamiento (interno y/o externo) y selección

 - Objetivos y proceso de socialización
4. Formación y desarrollo
 - Identificación de las necesidades formativas

- Tipos de formación (orientada al contenido y/o al proceso; según localización)
- Planificación de la formación
- Evaluación de la formación
- 5. La evaluación del desempeño
 - Objetivos de la evaluación
- Sistemas de evaluación (por factores y/o por objetivos)
- Seguimiento del rendimiento
- 6. Compensación y carreras profesionales
 - Tipos de retribución (directo o indirecto; fija o variable)
 - Objetivos de la política retributiva (equidad interna y externa; rendimiento individual, de equipo y/o de la organización)
 - Sistemas retributivos (grado de centralización y participación en las decisiones salariales)
 - Criterios retributivos (en función del puesto de trabajo y/o del individuo)
 - Herramientas de retribución (basadas en las habilidades o en el rendimiento observable individual, de equipo o de la organización)

Metodología

Para conseguir los objetivos del curso la metodología del mismo incorporará:

1. Clases teóricas

El objetivo de las clases teóricas es ofrecer una visión de la gestión de los recursos humanos en que se consideren los principales aspectos estratégicos y se profundice en la comprensión de los procesos que se llevan a cabo en esta área de las empresas.

2. Presentación y discusión de casos

La finalidad es desarrollar las habilidades necesarias para aplicar los conceptos adquiridos en situaciones concretas.

3. Revisión de artículos de divulgación económica y de gestión empresarial

El objetivo es desarrollar las habilidades de reflexión y análisis sobre los aspectos actuales más importantes en la gestión de los recursos humanos.

La docencia será presencial o semipresencial dependiendo del número de estudiantes matriculados por grupo y de la capacidad de las aulas al 50% de aforo.

La metodología docente propuesta puede experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clases teóricas con orientación general	33	1,32	
Desarrollo en temas específicos	12	0,48	
Tipo: Supervisadas			
Discusión de artículos y casos preparados por los alumnos	25,5	1,02	

Evaluación

La evaluación tiene tres componentes principales:

- a) Actividades individuales o en grupo pequeño de lectura de artículos sobre recursos humanos (con presentaciones en clase) y participación en los debates de clase: 30%
- b) Prueba parcial: 10%
- c) Desarrollo de la temática de uno de los puntos del programa con implicaciones en una organización o varias organizaciones con vínculos locales. Esta es una actividad en grupo de mínimo de 3 personas y pesa un 30% de la nota final.
- d) Examen Final. Los contenidos de todo el curso en un examen escrito que se hará siguiendo el calendario académico que estableixi la Facultad de Economía y Empresa. Este examen tiene un peso del 30% de la nota final.

El estudiante será considerado NO EVALUABLE sólo cuando no haya participado en ninguna de las actividades de evaluación del curso.

Calendario de actividades de evaluación

Las fechas de las diferentes pruebas de evaluación (exámenes parciales, ejercicios en aula, entrega de trabajos, ...) se anunciarán con suficiente antelación durante el semestre.

La fecha del examen final de la asignatura está programada en el calendario de exámenes de la Facultad.

"La programación de las pruebas de evaluación no se podrá modificar, salvo que haya un motivo excepcional y debidamente justificado por el cual no se pueda realizar un acto de evaluación. En este caso, las personas responsables de las titulaciones, previa consulta al profesorado y al estudiantado afectado, propondrán una nueva programación dentro del período lectivo correspondiente." **Apartado 1 del Artículo 115. Calendario de las actividades de evaluación (Normativa Académica UAB)**

Los y las estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa que de acuerdo con el párrafo anterior necesiten cambiar una fecha de evaluación han de presentar la petición rellenando el documento Solicitud reprogramación prueba https://eformularis.uab.cat/group/deganat_feie/solicitud-reprogramacion-de-pruebas

Procedimiento de revisión de las calificaciones

Coincidiendo con el examen final se anunciará el día y el medio en que se publicarán las calificaciones finales. De la misma manera se informará del procedimiento, lugar, fecha y hora de la revisión de exámenes de acuerdo con la normativa de la Universidad.

Proceso de Recuperación

Todos los alumnos tienen la obligación de realizar las tareas evaluables. Si la nota de curso del alumno es 5 o superior, se considera superada la asignatura y ésta no podrá ser objeto de una nueva evaluación. En el caso de una nota inferior a 3,5, el estudiante tendrá que repetir la asignatura el siguiente curso. Para aquellos estudiantes que la nota de curso sea igual o superior a 3,5 e inferior a 5 podrán presentarse a la prueba de recuperación. Los profesores de la asignatura decidirán la modalidad de esta prueba. Cuando la nota de la prueba de recuperación sea igual o superior a 5, la calificación final de la asignatura será de APROBADO

siendo la nota numérica máxima un 5. Cuando la nota de la prueba de recuperación sea inferior a 5, la cualificación final de la asignatura será de SUSPENSO siendo la nota numérica la nota de curso (y no la nota de la prueba de recuperación).

Un estudiante que no se presenta a ninguna prueba evaluatoria se considera no evaluable, por lo tanto, un estudiante que realiza algún componente de evaluación continuada ya no puede ser calificado con un "no evaluable"

Irregularidades en actos de evaluación

Sin perjuicio de otras medidas disciplinarias que se estimen oportunas, y de acuerdo con la normativa académica vigente, *"en caso que el estudiante realice cualquier irregularidad que pueda conducir a una variación significativa de la calificación de un acto de evaluación, se calificará con un 0 este acto de evaluación, con independencia del proceso disciplinario que se pueda instruir. En caso que se produzcan diversas irregularidades en los actos de evaluación de una misma asignatura, la calificación final de esta asignatura será 0"*. Apartado 10 del Artículo 116. Resultados de la evaluación. (Normativa Académica UAB)

La evaluación propuesta puede experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Actividades individuales de lecturas y actualidad y participación en clase	30	0,5	0,02	1, 3, 2, 4, 5, 6, 7
Caso. Actividad en grupo de más de 3 personas.	30	0,5	0,02	1, 3, 2, 4, 5, 7
Examen final	30	2	0,08	1, 3, 2
Prueba parcial	10	1,5	0,06	4

Bibliografía

Recomendada:

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 (3^a ed.).

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