

| Titulación | Tipo | Curso |
|--|------|-------|
| 2501572 Administración y Dirección de Empresas | FB | 2 |
| 2501573 Economía | OT | 3 |
| 2501573 Economía | OT | 4 |

Contacto

Nombre: Carlos Martinez Lizama

Correo electrónico: carlos.martinez.lizama@uab.cat

Equipo docente

Stefan Hemmen Almazor

Carlos Martinez Lizama

Eduardo Balbuena Longo

Maria Mercedes Magaña Juarez

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

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.
 - 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. Seleccionar y generar la información necesaria para cada problema, analizarla y tomar decisiones partiendo de esta información.
6. 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)
- Anexo. Herramientas digitales de gestión (SAP/otros)

Actividades formativas y Metodología

| Título | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|--|-------|------|---------------------------|
| Tipo: Dirigidas | | | |
| Clases teóricas con orientación general | 32,5 | 1,3 | |
| Desarrollo en temas específicos | 17 | 0,68 | |
| Tipo: Supervisadas | | | |
| Discusión de artículos y casos preparados por los alumnos | 25,5 | 1,02 | |
| Tipo: Autónomas | | | |
| Estudio de los materiales y preparación y resolución de ejercicios | 70,5 | 2,82 | |

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.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

| Título | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|---|------|-------|------|---------------------------|
| Actividades individuales y grupales (lecturas, noticias, casos de estudio) y participación en clase | 30 | 1 | 0,04 | 1, 3, 2, 4, 5, 6 |
| Examen final | 40 | 2 | 0,08 | 1, 3, 2 |
| Prueba parcial | 30 | 1,5 | 0,06 | 4 |

La evaluación tiene tres componentes principales:

a) Evaluación continua individual - 30% de la nota final. Actividades de lectura de artículos sobre recursos humanos, casos y ejercicios y participación activa en debates de clase. Desarrollo de un trabajo sobre el tema de uno de los puntos del programa con implicaciones en una organización o grupo de organizaciones con vínculos locales. A criterio del profesor, estas actividades pueden ser llevadas a cabo de forma individual o en grupo. En este último caso los miembros del grupo que no acrediten suficiente participación obtendrán un 0 en esta parte de la evaluación.

b) Examen parcial liberador (siempre que la nota sea superior a 4). 30% de la nota final

c) Examen Final. Los contenidos de todo el curso (a excepción de la parte del examen parcial para los que hayan obtenido más de un 4 en aquella prueba) en un examen escrito que se realizará siguiendo el calendario académico que establezca la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Este examen tiene un peso del 40% de la nota final.

Presencialidad: El alumno puede ser evaluado si asiste a las clases presencialmente con un mínimo del 75% de las horas asignadas a la asignatura. La asignatura se aprueba mediante la evaluación continua con la obtención de una nota final de un mínimo de 5/10 aplicando las ponderaciones de cada una de las actividades de evaluación, siempre que la media ponderada de la nota el examen parcial y el examen final sea igual o superior a 4 de una nota sobre 10.

Todos los estudiantes tienen la obligación de realizar las tareas evaluables. El estudiante será considerado NO EVALUABLE sólo cuando no haya participado en ninguna de las actividades de evaluación del curso. Por lo tanto, un estudiante que realiza algún componente de evaluación continua ya no puede ser calificado como "no evaluable".

Para acceder a la reevaluación los alumnos deben obtener una nota media mínima de todas las actividades de evaluación de 3,5 sobre 10. Para participar en la reevaluación, el estudiante debe haber sido evaluado en un conjunto de actividades cuyo peso sea igual a un mínimo de dos tercios de la nota total de la asignatura.

La nota final del alumno que se haya presentado a la reevaluación será la del examen, siendo el 5 la nota máxima en el caso de aprobarlo.

Calendario de actividades de evaluación

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

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

"La programación de las pruebas de evaluación no puede modificarse, a menos que exista una razón excepcional y debidamente justificada por la cual no se pueda llevar a cabo un acto de evaluación. En este caso, los responsables de las titulaciones, previa consulta con el profesorado y los alumnos afectados, propondrán una nueva programación en el plazo correspondiente." Apartado 1 del artículo 115. Calendario de actividades de evaluación (Reglamento Académico de la UAB) Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que, de acuerdo con el párrafo anterior necesiten cambiar una fecha de evaluación, deberán presentar la solicitud rellenando la Solicitud de reprogramación de prueba

https://formularis.uab.cat/group/deganat_feie/nou-reprogramacio-de-proves

Procedimiento de revisión de las calificaciones

Coincidiendo con el examen final, se anunciará el día y los medios en los que se publicarán las notas finales. Del mismo modo, se informará el procedimiento, lugar, fecha y hora de la revisión de los exámenes de acuerdo con la normativa de la Universidad.

Proceso de recuperación

Los profesores de la asignatura decidirán la modalidad de esta prueba.

Si la calificación del curso del estudiante es de 5 o más, la asignatura se considera aprobada y no puede ser objeto de una nueva evaluación. Para acceder a la reevaluación los estudiantes deben obtener una nota mínima promedio de todas las actividades de evaluación igual o superior a 3,5 sobre 10 e inferior a 5. Para participar en la reevaluación, el estudiante debe haber sido evaluado en un conjunto de actividades cuyo peso sea igual a un mínimo de dos tercios de la nota total de la asignatura. Cuando la calificación de la prueba de recuperación sea igual o superior a 5, se aprobará la nota final de la asignatura, siendo la nota numérica máxima 5. Cuando la nota de la prueba de recuperación sea inferior a 5, la nota final de la asignatura será de SUSPENSO siendo la nota numérica la nota del curso (y no la nota de la prueba de recuperación). En el caso de una nota inferior a 3,5, el alumno deberá repetir la asignatura en el siguiente curso.

Irregularidades en los actos de evaluación

Sin perjuicio de las demás medidas disciplinarias que se estimen oportunas, y de acuerdo con la normativa académica vigente, "en el caso de que el alumno realice alguna irregularidad que pueda dar lugar a una variación significativa en la nota de un acto de evaluación, este acto de evaluación se calificará con 0, independientemente del proceso disciplinario que se pueda instruir. En caso de varias irregularidades en los actos de evaluación de la misma asignatura, la nota final de esta asignatura será 0". Apartado 10 del artículo 116. Resultados de la evaluación. (Reglamento Académico de la UAB)

"Esta asignatura/módulo no prevé el sistema de evaluación única."

Bibliografía

Bibliografía recomendada

- GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN D.B.; CARDY, R.L.: "Gestión de Recursos Humanos". Prentice Hall. 8ª ed. Madrid 2016. Darrera edició identificada

link e-book: <https://elibro.net/es/ereader/uab/57154>

Otra Bibliografía

- DE LA CALLE DURÁN, M^a. C., ORTIZ DE URBINA CRIADO, M. "Fundamentos de recursos humanos". E. Pearson-Prentice Hall. 2018. Darrera edició identificada

- DOLAN, S; SCHULLER, R; VALLE, R: La gestión de personas y del talento Mc. Graw Hill, Madrid, 2.014. Darrera edició identificada

Software

Editor de texto y software para presentaciones

Lista de idiomas

| Nombre | Grupo | Idioma | Semestre | Turno |
|--------------------------|-------|---------|---------------------|--------------|
| (PAUL) Prácticas de aula | 2 | Catalán | primer cuatrimestre | mañana-mixto |
| (PAUL) Prácticas de aula | 4 | Inglés | primer cuatrimestre | mañana-mixto |
| (PAUL) Prácticas de aula | 52 | Catalán | primer cuatrimestre | tarde |
| (PAUL) Prácticas de aula | 60 | Catalán | primer cuatrimestre | mañana-mixto |
| (TE) Teoría | 2 | Catalán | primer cuatrimestre | mañana-mixto |
| (TE) Teoría | 4 | Inglés | primer cuatrimestre | mañana-mixto |
| (TE) Teoría | 52 | Catalán | primer cuatrimestre | tarde |
| (TE) Teoría | 60 | Catalán | primer cuatrimestre | mañana-mixto |