



Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

## Identificación de la asignatura

<b>Asignatura</b>	21218 - Gestión de Recursos Humanos
<b>Créditos</b>	1.8 presenciales (45 horas) 4.2 no presenciales (105 horas) 6 totales (150 horas).
<b>Grupo</b>	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE(Campus Extens Illes)
<b>Período de impartición</b>	Segundo semestre
<b>Idioma de impartición</b>	Castellano

## Profesores

Profesores	Horario de atención al alumnado					
	Hora de inicio	Hora de fin	Día	Fecha inicial	Fecha final	Despacho
José María Carretero Gómez <a href="mailto:josem.carretero@uib.es">josem.carretero@uib.es</a>						No hay sesiones definidas

## Titulaciones donde se imparte la asignatura

Titulación	Carácter	Curso	Estudios
Grado en Administración de Empresas	Obligatoria	Tercer curso	Grado

## Contextualización

En un mundo empresarial competitivo como el actual, la gestión eficaz y responsable de recursos humanos es una clave más del éxito de una organización. Mientras otros recursos productivos, como por ejemplo la tecnología o la estructura, pueden copiarse fácilmente, las personas conforman un recurso estratégico que permite a las empresas diferenciarse de sus competidores y, por tanto, son fuente potencial de ventaja competitiva. Factores como la calidad de los empleados, su entusiasmo y satisfacción con el trabajo y su percepción de justicia respecto al trato que reciben por parte de una organización, serán factores que afectarán a la productividad de una empresa, a la calidad del servicio al cliente, a su reputación y, en definitiva, a su supervivencia. Puesto que los recursos humanos son decisivos en todos y cada uno de los componentes que forman una empresa, su gestión eficaz y responsable desde el punto de vista social es responsabilidad de todos los directores de todas las áreas funcionales: contabilidad, administración, operaciones, marketing, ventas, y por supuesto de recursos humanos.

## Requisitos





Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

### Recomendables

No se establecen requisitos mínimos aunque sí se utilizarán conocimientos que los estudiantes tienen de cursos anteriores, como Microeconomía, Introducción a la Empresa o Diseño de las Organizaciones y se complementa con el enfoque de la asignatura Estrategia Empresarial.

### Competencias

#### Específicas

1. Poseer y comprender conocimientos del área de estudio de la administración y la dirección de empresas a partir de la base de la educación secundaria general, a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de la administración y la dirección de empresas. (GADE CE1 (CB1)).
2. Saber aplicar los conocimientos de administración y dirección de empresas a su trabajo o vocación de una forma profesional y poseer las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro del área de administración y dirección de empresas. (GADE CE2 (CB2)).
3. Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada. (GADE CE2.2).
4. Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada, sobre todo en las áreas de operaciones, RRHH y en tareas de planificación, organización, dirección y control. (GADE CE2.2.4).
5. Preparar la toma de decisiones en empresas y organizaciones, especialmente en los niveles operativo y táctico. (GADE CE2.3).
6. Preparar la toma de decisiones en el área de operaciones y en todo lo que tenga que ver con los RRHH de empresas y organizaciones, especialmente en los niveles operativo y táctico. (GADE CE2.3.5).
7. Defender las soluciones propuestas de una manera articulada a partir de los conocimientos teóricos y técnicos adquiridos. (GADE CE2.4).

#### Genéricas

1. Capacidad para trabajar en equipo. (GADE CE1).
2. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones. (GADE CE2).
3. Capacidad para comunicarse en inglés. (GADE CE3).
4. Capacidad para usar habitualmente una variada gama de instrumentos de tecnología de la información y las comunicaciones. (GADE CE4).
5. Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética. (GADE CE5 (CB3)).
6. Poder transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado. (GADE CE6 (CB4)).
7. Haber desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para poder emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía. (GADE CE7 (CB5)).

### Contenidos

A continuación se detallan los temas a cubrir en la asignatura.





Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

## Contenidos temáticos

### Tema 0. Introducción

1. Introducción.
2. Recursos humanos y competitividad.
3. ¿Hay una única política óptima de GRH?
4. El modelo económico de la relación de empleo.

### Tema 1. Planificación estratégica de políticas de Recursos Humanos.

1. Introducción.
2. ¿Qué es la gestión estratégica de recursos humanos (RH)? ¿Por qué es importante?
3. Ventajas de la planificación estratégica de RH.
4. Exigencias de la planificación estratégica de RH.
5. Opciones estratégicas de RH.
6. Estrategias de RH y rendimiento empresarial.
7. El papel del departamento de RH en la formulación y aplicación de la estrategia de RH.

### Tema 2. Organización del trabajo.

1. Introducción.
2. Perspectiva organizativa: Diseño organizativo y análisis del flujo de trabajo.
3. Perspectiva de grupo: Trabajo en equipo
4. Perspectiva del individuo: Motivación; El diseño de puestos de trabajo; El análisis del puesto de trabajo; La descripción del puesto.
5. Otros temas de interés: Trabajo flexible; Sistemas de información de RH.

### Tema 3. Contratación.

1. Introducción.
2. Exigencias del proceso de contratación.
3. Reclutamiento.
4. Selección.
5. Socialización.
6. Retención de trabajadores y ruptura laboral.

### Tema 4. Evaluación del Rendimiento.

1. Introducción.
2. Identificación dimensiones rendimiento.
3. Medición del rendimiento: Tipos; Exigencias.
4. Gestión del rendimiento.

### Tema 5. Formación y Acumulación de Capital Humano.

1. Introducción.
2. Exigencias de la formación.
3. Gestión del proceso de formación: Determinación de las necesidades / fijación de objetivos.
4. Desarrollo y aplicación del programa de formación.
5. Evaluación de la eficacia.
6. La gestión del conocimiento.

### Tema 6. Desarrollo de Carreras.

1. Introducción.
2. ¿Qué es el desarrollo de la carrera profesional (DCP)? Exigencias previas al DCP.
3. Los mercados de trabajo internos.
4. Promociones y ascensos: mecanismo de asignación de puestos o de incentivos.
5. Problemas de los mercados de trabajo internos.





Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

6. Desarrollo del programa de perfeccionamiento: Fase de evaluación; Fase de orientación; Fase de perfeccionamiento.

Tema 7. Retribución e Incentivos.

1. Introducción.
2. Los instrumentos del sistema retributivo.
3. Diseño de un sistema de retribuciones.
4. El salario emocional.
5. Herramientas de retribución.
6. El problema básico de incentivar el esfuerzo: El marco de la “relación de agencia”; Modelo básico de análisis del problema retribución e incentivos.
7. Los beneficios y la retribución indirecta.

Tema 8. Cultura organizativa, motivación y Eficiencia del sistema de GRH.

1. ¿Qué es la cultura organizativa?
2. Funciones y desventajas de la cultura.
3. Análisis de la relación entre la cultura y la eficiencia.
4. Creación y sostenimiento de una cultura.

Tema 9. Evaluación del sistema de GRH.

1. Beneficios de la evaluación de la GRH.
2. Métodos de evaluación: Indicadores clave; Análisis costes-beneficios y análisis de Utilidad (cálculo del coste, contabilidad de los RH, análisis de utilidad y análisis de utilidad multi-atributo); Cuadro de mando; Modelos de causalidad.
3. Los retos para desarrollar una evaluación.
4. La implementación de la evaluación.

## Metodología docente

Con el objetivo de desarrollar y evaluar las competencias establecidas anteriormente, a continuación se describen las actividades de trabajo presencial y no presencial previstas a lo largo del curso.

Con el propósito de favorecer la autonomía y el trabajo personal del/la estudiante, la asignatura formará parte del proyecto Campus Extens dedicado a la formación on-line en la enseñanza universitaria. A través de la plataforma Moodle, el/la estudiante tendrá a su disposición una comunicación en línea y a distancia con el profesor, material docente en forma de documentos electrónicos y otros recursos formativos.

### Actividades de trabajo presencial

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción
Clases teóricas	Clase teórica	Grupo grande (G)	Desarrollo de los contenidos teóricos de la sesión. Exposición por parte del docente con participación activa del alumnado.
Seminarios y talleres	Discusión de casos y artículos	Grupo mediano (M)	Que el alumnado de grupo mediano, pero organizado en equipos de trabajo, analice casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar con propuestas que se resumirán en un informe y se explicarán y debatirán en clase con la moderación del profesor.
Seminarios y talleres	Exposiciones orales	Grupo mediano (M)	Con las exposiciones orales se pretende supervisar el trabajo no presencial individual o de grupo y desarrollar distintas capacidades como: hablar



Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción
			en público, argumentar, sintetizar, utilizar herramientas TIC o trabajar en equipo. La metodología consiste en la realización de exposiciones orales individuales o en grupo sobre trabajos realizados de manera autónoma y su discusión/coloquio.
Clases prácticas	Realización de ejercicios	Grupo mediano (M)	Se trata de que los alumnos se puedan hacer cargo del nivel de conocimientos adquiridos en las clases teóricas y que aprendan a aplicarlos para resolver ejercicios prácticos sobre la temática del curso. Se resolverán ejercicios individualmente y/o en grupos. La puesta en común de las respuestas y la corrección conjunta servirá para consolidar los conocimientos y para desarrollar la capacidad de análisis y de comunicación de la información relevante planteado en la actividad.
Evaluación	Prueba final	Grupo grande (G)	Prueba escrita al final del semestre. Con esta prueba se busca validar la adquisición de competencias y la asimilación de los contenidos de la asignatura.
Evaluación	Prueba parcial	Grupo grande (G)	Prueba escrita en forma de preguntas cortas o tipo test sobre una parte del programa. Se realizará aproximadamente a la mitad del semestre para incentivar el trabajo continuo sobre la materia.

### Actividades de trabajo no presencial

Modalidad	Nombre	Descripción
Estudio y trabajo autónomo individual	Estudio autónomo del alumno	El trabajo y el estudio autónomo del alumno es fundamental para asimilar correctamente los contenidos específicos de esta asignatura. Para alcanzar este objetivo, el alumnado deberá: repasar los contenidos explicados en clase, leer y analizar los textos recomendados, consultar bibliografía, etc.
Estudio y trabajo autónomo en grupo	Búsqueda de información	Identificar fuentes de información económica más relevante para resolver actividades propuestas, procesarla, analizarla y elaborar nueva información para utilizarla en la resolución de las actividades propuestas.
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Elaboración de trabajos, preparación de casos y lectura de artículos	Desarrollar la capacidad de autoaprendizaje autónomo y de trabajo en equipo. Realización de trabajos y proyectos, preparación de casos y lectura de artículos de manera individual o en grupo.
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Preparación de actividades individuales y grupales	Para alcanzar competencias como la capacidad para trabajo en equipo, la capacidad para argumentar y proponer soluciones a problemas de administración de empresas en el área de la gestión de recursos humanos a partir de los contenidos de la asignatura, se proponen actividades en seminarios y talleres que precisan de una preparación previa, tanto con trabajo individual como de grupo.



Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

## Riesgos específicos y medidas de protección

Las actividades de aprendizaje de esta asignatura no conllevan riesgos específicos para la seguridad y salud del alumnado y, por tanto, no es necesario adoptar medidas de protección especiales.

## Estimación del volumen de trabajo

En la siguiente tabla se presenta la distribución de horas según las diferentes actividades de trabajo presencial y de trabajo no presencial planificado y su equivalencia en créditos europeos o ECTS (1 crédito ECTS = 25 horas de trabajo del estudiante).

Modalidad	Nombre	Horas	ECTS	%
<b>Actividades de trabajo presencial</b>		<b>45</b>	<b>1.8</b>	<b>30</b>
Clases teóricas	Clase teórica	22.5	0.9	15
Seminarios y talleres	Discusión de casos y artículos	12	0.48	8
Seminarios y talleres	Exposiciones orales	6	0.24	4
Clases prácticas	Realización de ejercicios	1	0.04	0.67
Evaluación	Prueba final	2	0.08	1.33
Evaluación	Prueba parcial	1.5	0.06	1
<b>Actividades de trabajo no presencial</b>		<b>105</b>	<b>4.2</b>	<b>70</b>
Estudio y trabajo autónomo individual	Estudio autónomo del alumno	45	1.8	30
Estudio y trabajo autónomo en grupo	Búsqueda de información	20	0.8	13.33
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Elaboración de trabajos, preparación de casos y lectura de artículos	20	0.8	13.33
Estudio y trabajo autónomo individual o en grupo	Preparación de actividades individuales y grupales	20	0.8	13.33
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Al inicio del semestre estará a disposición de los estudiantes el cronograma de la asignatura a través de la plataforma UIBdigital. Este cronograma incluirá al menos las fechas en las que se realizarán las pruebas de evaluación continua y las fechas de entrega de los trabajos. Asimismo, el profesor o la profesora informará a los estudiantes si el plan de trabajo de la asignatura se realizará a través del cronograma o mediante otra vía, incluida la plataforma Campus Extens.

## Evaluación del aprendizaje del estudiante

Para valorar si el/la estudiante ha conseguido las competencias establecidas como objetivo de la asignatura, se aplicarán una serie de procedimientos de evaluación. En la tabla del presente apartado se describen, para cada procedimiento de evaluación, su tipología (si es recuperable en período de evaluación extraordinaria o no lo es), los criterios de evaluación y su peso en la calificación de la asignatura según el itinerario evaluativo.

El/la estudiante obtendrá una calificación global de la asignatura dentro de la escala de 0 y 10. Para superar la asignatura el estudiante ha de obtener un mínimo de 5 puntos sobre 10 mediante la suma ponderada de todas





Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

las actividades realizadas. Adicionalmente, como se indica más detalladamente en la tabla de este apartado, en algunas actividades será imprescindible obtener una nota mínima para poder aprobar la asignatura.

Ninguna de las actividades de evaluación continua será recuperable durante el periodo de evaluación complementario (junio) y su calificación será cero en caso de que no se realice la actividad, excepto en los casos recogidos por la normativa del Centro en los que el/la estudiante puede solicitar el cambio de fecha:

- 1) Citación al juzgado.
- 2) Enfermedad que suponga el ingreso del alumno/a.
- 3) Defunción de familiar de primer grado (padre, madre, hermano/a o hijo/a).

Cuando por algunos de estos motivos, debidamente justificados, un/a estudiante no pueda realizar una actividad evaluable en el plazo previsto, el profesor, o bien propondrá una fecha alternativa para su realización/entrega, o bien no contará esa actividad en el cálculo de la nota final (aumentando el peso relativo del resto de actividades evaluables).

Las actividades recuperables lo serán únicamente en el periodo de evaluación extraordinario (septiembre).

#### Clase teórica

Modalidad	Clases teóricas
Técnica	Pruebas de respuesta breve ( <b>No recuperable</b> )
Descripción	Desarrollo de los contenidos teóricos de la sesión. Exposición por parte del docente con participación activa del alumnado.
Criterios de evaluación	Se valorará la participación activa y relevante en el aula y en Campus Extens. En cuestionarios de cada tema, en foros y en otras actividades que se irán proponiendo a lo largo del cuatrimestre.

Porcentaje de la calificación final: 10% para el itinerario A

#### Discusión de casos y artículos

Modalidad	Seminarios y talleres
Técnica	Informes o memorias de prácticas ( <b>No recuperable</b> )
Descripción	Que el alumnado de grupo mediano, pero organizado en equipos de trabajo, analice casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar con propuestas que se resumirán en un informe y se explicarán y debatirán en clase con la moderación del profesor.
Criterios de evaluación	Se evaluará la calidad del análisis del caso o artículo, así como la claridad y el orden del debate y/o discusión del caso o artículo. Se tendrán en cuenta los aspectos formales del informe que contiene la resolución escrita (contenido, claridad y orden) y del debate.

Porcentaje de la calificación final: 15% para el itinerario A

#### Exposiciones orales

Modalidad	Seminarios y talleres
Técnica	Pruebas orales ( <b>No recuperable</b> )
Descripción	Con las exposiciones orales se pretende supervisar el trabajo no presencial individual o de grupo y desarrollar distintas capacidades como: hablar en público, argumentar, sintetizar, utilizar herramientas TIC





Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

o trabajar en equipo. La metodología consiste en la realización de exposiciones orales individuales o en grupo sobre trabajos realizados de manera autónoma y su discusión/coloquio.

Criterios de evaluación Se evaluará la calidad de la presentación del caso o artículo o capítulo, así como la claridad y el orden del debate y/o discusión del caso o artículo o capítulo. Se tendrán en cuenta los aspectos formales de la presentación escrita (contenido, claridad y orden) y del debate.

Porcentaje de la calificación final: 10% para el itinerario A

### Realización de ejercicios

Modalidad Clases prácticas

Técnica Otros procedimientos (**No recuperable**)

Descripción Se trata de que los alumnos se puedan hacer cargo del nivel de conocimientos adquiridos en las clases teóricas y que aprendan a aplicarlos para resolver ejercicios prácticos sobre la temática del curso. Se resolverán ejercicios individualmente y/o en grupos. La puesta en común de las respuestas y la corrección conjunta servirá para consolidar los conocimientos y para desarrollar la capacidad de análisis y de comunicación de la información relevante planteado en la actividad.

Criterios de evaluación Se valorará la resolución de ejercicios que se habrán de entregar por escrito y por Campus Extens.

Porcentaje de la calificación final: 10% para el itinerario A

### Prueba final

Modalidad Evaluación

Técnica Pruebas objetivas (**Recuperable**)

Descripción Prueba escrita al final del semestre. Con esta prueba se busca validar la adquisición de competencias y la asimilación de los contenidos de la asignatura.

Criterios de evaluación Se evaluará la claridad en la argumentación, la capacidad para destacar lo fundamental de lo accesorio y la asimilación de conceptos demostrada. Para poder aprobar la asignatura se ha de sacar una nota mínima de 4 sobre 10 en el examen final tanto en el periodo de evaluación complementaria (junio) como en el periodo de evaluación extraordinaria (septiembre). La prueba final tendrá una parte test inicial que será eliminatorio del resto de la prueba si no se obtiene una nota mínima de 4 en dicha parte test.

Porcentaje de la calificación final: 40% para el itinerario A

### Prueba parcial

Modalidad Evaluación

Técnica Pruebas de respuesta breve (**No recuperable**)

Descripción Prueba escrita en forma de preguntas cortas o tipo test sobre una parte del programa. Se realizará aproximadamente a la mitad del semestre para incentivar el trabajo continuo sobre la materia.

Criterios de evaluación Se trata de una prueba test de conocimientos a realizar por Campus Extens de forma presencial. Se evaluará el trabajo acumulado por el alumno a la mitad del semestre, sobre todo en lo que se refiere a la asimilación de conceptos básicos de la materia.

Porcentaje de la calificación final: 15% para el itinerario A

### Recursos, bibliografía y documentación complementaria







Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

La asignatura sigue fundamentalmente una bibliografía básica, no obstante ;el material docente se completa con ;la bibliografía complementaria y ;otro material preparado por los profesores que imparten la asignatura.

### **Bibliografía básica**

\* Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2002). Dirección estratégica de personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. Madrid: Fiancial Times-Prentice Hall.

Manual que ofrece una visión actual, rigurosa e integrada sobre la dirección estratégica de los recursos humanos en la actualidad. Se tratan temas clásicos y emergentes de recursos humanos con un enfoque práctico para la toma de decisiones.

\* Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson-Prentice Hall.

Referencia básica sobre gestión de recursos humanos y su enfoque estratégico, sobre la que se sigue la mayor parte del curso.

### **Bibliografía complementaria**

#### **A. Manuales y libros de texto:**

\* Ashenfelter, O., Card, D. (1999). Handbook of Labor Economics, 3B. North-Holland: Elsevier.

Libro que aborda cuestiones económicas en el mercado de trabajo mirando dentro de las empresas y que afectan a la gestión de recursos humanos.

\* Baron, J. N. y Kreps, D. M. (1999). Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York: John Wiley & Sons.

Excelente manual para comprender la Gestión de Recursos Humanos bajo un análisis riguroso basado en la Economía, Psicología, Sociología y el Derecho. Presentación de las políticas de gestión de recursos humanos de alto rendimiento.

\* Brickley, J. A., Smith, C. W. y Zimmerman, J. L. (1997). Managerial Economics and Organization Architecture. Irwin.

En este libro se aborda el estudio de la estructura organizativa y se tratan sus implicaciones estratégicas sobre, entre otras cosas, las distintas áreas funcionales de la empresa.

\* Delgado, I., Gómez, L., Romero, A.M. y Vázquez, E. (2006). Gestión de RRHH: del Análisis a la Práctica. Madrid: Prentice Hall.

Manual sobre planificación estratégica de prácticas de RRHH. Incluye casos prácticos: "Conciliaci#n en el Banco Santander" o "Gestión por competencias y retribución en Caja Madrid", entre otros.

\* Dolan, S. L., Valle-Cabrera, R., Jackson, S. E., Schuller, R. S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGraw Hill.

Manual básico de gestión de recursos humanos orientado a abordar la cuestión clave de cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.

\* Lazear, E. P.(1998). Personnel Economics for Managers. New York: Wiley.

Manuscrito que aborda las preguntas de gestión de recursos humanos adoptando desde un enfoque económico. Se proporciona un marco teórico sólido que apoyará el diseño de un sistema de gestión de recursos humanos válido e integrado en toda la organización.

\* Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Manual básico que aborda cuestiones de recursos humanos a nivel individual, grupal y de organización con un enfoque más psicológico, sociológico y organizativo que economicista.

\* Valle Cabrera, R. (1995). La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Addison Wesley.

Una referencia para un tratamiento de la Gestión de Recursos Humanos desde un enfoque estratégico.

#### **B. Revistas especializadas con enfoque académico:**





---

Año académico	2012-13
Asignatura	21218 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 79, 2S, Ibiza, GADE
Guía docente	B
Idioma	Castellano

- \* Human Resource Management Review
- \* Human Resource Planning
- \* The Journal of Human Resource
- \* The International Journal of Human Resource Management
- \* Personnel Review

**C. Revistas especializadas con enfoque práctico:**

- \* Capital Humano
- \* Revista de Empresa
- \* Academy of Management Perspectives

**Otros recursos**

---

Se colgará material didáctico en la página web de la asignatura en Campus Extens.

