

Año académico	2016-17
Asignatura	11653 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

### Identificación de la asignatura

<b>Asignatura</b>	11653 - Gestión de Recursos Humanos
<b>Créditos</b>	0,72 presenciales (18 horas) 2,28 no presenciales (57 horas) 3 totales (75 horas).
<b>Grupo</b>	Grupo 1, 2S (Campus Extens)
<b>Período de impartición</b>	Segundo semestre
<b>Idioma de impartición</b>	Castellano

### Profesores

Profesor/a	Horario de atención a los alumnos					
	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>	10:00	11:00	Martes	13/02/2017	07/07/2017	DB001 - Cita prèvia per e-mail

### 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 supercepción 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.

Así mismo, hoy en día los datos masivos son una cuestión de total relevancia para la gestión de recursos humanos porque hace posible que quienes dan empleo y gestionan personas dentro de las organizaciones tomen decisiones más informadas para atraer, retener y motivar al talento. Algunas áreas de gestión de recursos humanos cuya eficiencia puede verse mejorada con la adecuada utilización de los datos masivos son: contratación, evaluación y gestión del desempeño, formación y desarrollo junto a gestión de carreras profesionales, por citar algunas.

### Requisitos

## Guía docente

### Competencias

#### Específicas

- \* CE10 - Conocer los ámbitos de aplicación del paradigma “Big Data” y desarrollar la capacidad para extender el análisis de datos a actividades estratégicas en economía, empresa y turismo..
- \* CE11 - Usar las técnicas Big Data para apoyar la toma de decisiones informadas basadas en datos, en las áreas de empresa, economía, y turismo..
- \* CE14 - Diseñar y planificar un proyecto de análisis de datos en problemas reales del ámbito económico, empresarial o turístico..

#### Genéricas

- \* CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio..
- \* CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo..
- \* CG2 - Elaborar adecuadamente y con originalidad argumentos motivados y proyectos de trabajo, redactar planes, informes profesionales así como formular hipótesis y conjeturas razonables en su área de especialización..
- \* CG6 - Capacidad para aplicar los principios de la ciencia de datos a la economía, la empresa y el turismo, así como conocer la legislación, regulación y normalización asociada al uso de datos..

#### Básicas

- \* Se pueden consultar las competencias básicas que el estudiante tiene que haber adquirido al finalizar el máster en la siguiente dirección: [http://estudis.uib.cat/es/master/comp\\_basiques/](http://estudis.uib.cat/es/master/comp_basiques/)

### Contenidos

#### Contenidos temáticos

1. Aspectos básicos de la gestión estratégica de los recursos humanos
2. Estrategias de gestión de la contratación
3. Estrategias de gestión del conocimiento: formación, carreras profesionales e innovación
4. Estrategias de gestión del desempeño
5. Estrategias de gestión de los incentivos
6. Sistemas de información para la gestión de los recursos humanos: selección de métricas, medición, procesamiento, análisis y predicción

### Metodología docente

## Guía docente

Al principio del cuatrimestre se pondrá a disposición de los estudiantes un calendario de contenidos y actividades a través de la plataforma de UIB digital. Dicho calendario incluirá como mínimo las pruebas de evaluación y sus fechas de entrega. Adicionalmente, el profesor informará a los estudiantes de cómo se desarrollará el plan de trabajo ya sea siguiendo el calendario o través de cualquier otra manera incluida en la página de Campus Extens de la asignatura

### Actividades de trabajo presencial

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
Clases teóricas	Clases teóricas	Grupo grande (G)	Actividad de clase presencial	11
Seminarios y talleres	Seminarios-Talleres	Grupo mediano (M)	Seminarios y/o talleres	2.5
Clases prácticas	Clases prácticas	Grupo grande (G)	Resolución de casos de estudio	2.5
Evaluación	Examen final	Grupo grande (G)	Examen final con preguntas tipo test y/o de desarrollo	2

Al inicio del semestre estará a disposición de los estudiantes el cronograma de la asignatura a través de la plataforma UIB digital. 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.

### Actividades de trabajo no presencial

Modalidad	Nombre	Descripción	Horas
Estudio y trabajo autónomo individual	Estudio autónomo individual	Actividad de trabajo on-line	34
Estudio y trabajo autónomo en grupo	Estudio autónomo en grupo	Actividades de preparación de actividades en grupo: seminarios-talleres, actividades de participación y/o resolución de casos	23

### Riesgos específicos y medidas de protección

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

### Evaluación del aprendizaje del estudiante

## Guía docente

### Clases teóricas

Modalidad	Clases teóricas
Técnica	Técnicas de observación ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Actividad de clase presencial
Criterios de evaluación	Explicación del profesor sobre el contenido teórico de los temas en la que se espera la participación activa por parte de los estudiantes que deben haberpreparado actividades previas a la sesión y/olas lecturas sugeridas. En la evaluación se tomarán en cuenta las contribuciones activas y relevantes a los foros on-line propuestos.

Porcentaje de la calificación final: 10%

### Examen final

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas objetivas ( <b>recuperable</b> )
Descripción	Examen final con preguntas tipo test y/o de desarrollo
Criterios de evaluación	Examen sobre conocimientos que se compone de preguntas tipo test y/o preguntas abiertas.

Porcentaje de la calificación final: 30%

### Estudio autónomo individual

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo individual
Técnica	Pruebas objetivas ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Actividad de trabajo on-line
Criterios de evaluación	Es esencial para los estudiantes estudiar y trabajar los contenidos de forma autónoma para asimilar los fundamentos teóricos. Para lograr este objetivo, los estudiantes deben revisar los contenidos explicados en clase y leer y analizar las lecturas recomendadas. Los estudiantes deben también realizar una serie de tests de autoaprendizaje on-line.

Porcentaje de la calificación final: 30%

### Estudio autónomo en grupo

Modalidad	Estudio y trabajo autónomo en grupo
Técnica	Informes o memorias de prácticas ( <b>no recuperable</b> )
Descripción	Actividades de preparación de actividades en grupo: seminarios-talleres, actividades de participación y/o resolución de casos
Criterios de evaluación	Organizados en equipos, los estudiantes tendrán que resolver casos de estudio, escribir un ensayo/informe/memoria y discutirlo con el resto de la clase.

Porcentaje de la calificación final: 30%

### Recursos, bibliografía y documentación complementaria

La asignatura seguirá varios manuales y lecturas que cubrirán las diferentes materias incluidas en el programa. Para cada sesión y/o tema habrá una serie de presentaciones y material didáctico que se pondrá a disposición de los estudiantes a través de la página web de la asignatura dentro de Campus Extens. No hay ningún manual básico único recomendado. El profesor informará a los estudiantes sobre



Año académico	2016-17
Asignatura	11653 - Gestión de Recursos Humanos
Grupo	Grupo 1, 2S
Guía docente	A
Idioma	Castellano

las fuentes complementarias relevantes para cada sesión y/o tema. A continuación se citan algunos manuales complementarios.

#### **Bibliografía complementaria**

---

- Baron, J. N. y Kreps, D. M. (1999). Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York: John Wiley & Sons.
- Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2016). Gestión de Recursos Humanos (8ª edición). Madrid: Pearson-Prentice Hall. (ISBN 978-84-9035-298-4).
- Isson, J. P. and Harriott, J. S. (2016). People Analytics in the Era of Big Data: Changing the Way You Attract, Acquire, Develop, and Retain Talent. Hoboken, N.J.: Wiley and Sons, Inc.
- Pease, G. (2015). Optimize Your Greatest Asset -- Your People: How to Apply Analytics to Big Data to Improve Your Human Capital Investments. Hoboken, N.J.: Wiley and Sons, Inc.
- Lazear, E. P. (1998). Personnel Economics for Managers. New York: Wiley.

#### **Otros recursos**

---

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

Human Resource Management Review  
Human Resource Planning  
The Journal of Human Resource  
The International Journal of Human Resource Management  
Personnel Review

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

Capital Humano  
Revista de Empresa  
Academy of Management Perspectives

