

Guía docente

Identificación de la asignatura

Asignatura / Grupo	10712 - Procesos en la Planificación y Gestión de los Recursos Humanos / 1
Titulación	Máster U. en Gestión de Recursos Humanos. Interv. Psicológica y Pedagógica
Créditos	5
Período de impartición	Primer semestre
Idioma de impartición	Castellano

Profesores

Horario de atención a los alumnos

Profesor/a	Hora de inicio	Hora de fin	Día	Fecha inicial	Fecha final	Despacho / Edificio
María Antonia Manassero Mas <i>(Responsable)</i> ma.manassero@uib.es	09:00	10:00	Lunes	10/09/2018	29/07/2019	Despatx B208b/Edifici Guillem Cifre
Elena Sureda Demeulemeester elena.sureda@uib.es	Hay que concertar cita previa con el/la profesor/a para hacer una tutoría					

Contextualización

En el contexto actual de la globalización, la empresa se enfrenta a un reto importante: mantener su competitividad a pesar del progresivo aumento de las exigencias y dentro de un contexto social en continuo cambio. Así, las diferentes organizacionales laborales se ven en la necesidad de analizar los procesos y revisar las estrategias que les permitan fomentar la productividad empresarial, entendida como la utilización más eficiente y racional de los recursos productivos al tiempo que se fomenta la cantidad y calidad de sus productos y servicios.

En este marco, los recursos humanos son el pilar sobre el cual se sustenta cualquier organización tanto pública como privada. 'Capital humano, recursos humanos, gestión de personas...' son términos de actualidad que nos recuerdan que los/las trabajadores/as y su comportamiento son la principal ventaja competitiva de cualquier empresa o institución.

Un repaso a la literatura especializada, iniciada por Schutz y Becker (1962) y documentada, posteriormente por Romer (1986), Lucas (1988), Barro (1991) y Grossman (1991), pone de manifiesto la importancia que tiene la calidad del capital humano y la formación-habilidades de los/las trabajadores/as en la empresa para fomentar la productividad y, por tanto, la competitividad empresarial.

Como se ha dicho anteriormente la necesidad de ser competitivas hace que las empresas deban estudiar los elementos que aumenten su productividad y, por lo tanto, la de sus empleados/as y equipos de trabajo, manejando racionalmente sus recursos productivos, especialmente los recursos humanos de los que disponen y la forma cómo se organizan. Sin olvidar, que las personas que trabajan en cualquier organización, tanto pública como privada, no sólo son un recurso o un capital, en y para la organización. Sino que forman parte

Guía docente

de la misma y tienen que ser cuidados como clientes internos de la misma. Buscando el compromiso de los mismos con los objetivos y metas de la organización.

Requisitos

Competencias

Específicas

- * b7. Interpretar y manejar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) relativas al ámbito de estudio y desarrollo profesional b8. Programar y manejar técnicas e instrumentos validados .
- * c6. Capacidad para compartir conocimientos, recursos e ideas con personas expertas y no expertas en la gestión de recursos humanos .
- * a2. Aplicar los conceptos clave relacionados con los recursos humanos, los equipos de trabajo y las organizaciones. a4. Identificar diferencias, problemas y necesidades relacionados con la gestión de estos temas a8. Utilizar modelos de análisis e intervención psicosocial y técnicas de investigación en la gestión de los recursos humanos, la formación y dirección de equipos de trabajo .

Genéricas

- * 6. Conocer y aplicar los conceptos clave relacionados con los recursos humanos .
- * 9. Conocer las metodologías, técnicas de intervención y evaluación aplicables a la gestión de los recursos humanos .
- * 15. Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes .

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/

Contenidos

Contenidos temáticos

- Tema 1. Planificación de los Recursos Humanos.
Planificación de los Recursos Humanos. Conceptos y estrategias
- Tema 2. Descripción y valoración de puestos de trabajo
Descripción de puestos de trabajo. Dinámica de puestos de trabajo. Valoración de puestos de trabajo
- Tema 3. La incorporación de las personas a la organización
Reclutamiento. Selección, conceptos y tipos, Socialización organizacional
- Tema 4. Clima y Cultura organizacional

Guía docente

Concepto de clima organizacional. Concepto de cultura organizacional. Técnicas de intervención

Tema 5. Gestión por competencias

Gestión por competencias: Selección, Evaluación del desempeño.

Experiencias en Gestión por Competencias

Dinámica feedback 360°

Tema 6. Temas actuales en la Gestión de Recursos Humanos

Metodología docente

En este apartado se describen las actividades formativas, divididas en trabajo presencial y no presencial (autónomo) previstas en la asignatura cuyo objetivo es la adquisición, desarrollo y evaluación de las competencias que están asociadas a esta materia y al módulo en su conjunto.

Con el objetivo de favorecer la autonomía, así como el trabajo personal del alumnado y facilitar la progresiva adquisición de los aprendizajes y de las competencias ligadas a la asignatura, se encuentra en el Aula Digital, esto supone una enseñanza flexible utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación, mediante la plataforma Moodle. A través de la misma, el alumnado tiene a su disposición un sistema de comunicación on-line y a distancia con el profesorado, un calendario con noticias de interés, documentos electrónicos con los contenidos de la asignatura y la información complementaria para los mismos, así como los enlaces de internet necesarios y útiles para la realización de las prácticas, trabajos individuales y grupales, así como otras herramientas para el aprendizaje. Así como, un foro específico para la discusión, participación y evaluación de algunos de las metodologías docentes y sistemas de evaluación utilizados.

Volumen

En la siguiente tabla se presenta la distribución en horas, ECTS y porcentaje de las diferentes actividades que forman parte del desarrollo de la asignatura. Tanto de las actividades presenciales, como de las no presenciales.

Actividades de trabajo presencial (1,2 créditos, 30 horas)

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
Clases teóricas	Clases magistrales	Grupo grande (G)	Mediante el método expositivo, el profesorado establecerá los fundamentos teóricos de los diferentes temas que componen la asignatura. Además, se informará sobre el método de trabajo más adecuado, así como sobre el material didáctico que deberá utilizar el alumnado para preparar los contenidos de forma autónoma. Dicho material didáctico se encontrará en la página web de la asignatura en el Aula Digital	20
Seminarios y talleres	Seminario con profesionales de los Recursos Humanos	Grupo mediano (M)	Permitirán la toma de contacto con el ámbito de la asignatura y del máster. Por otra parte, se abrirá un foro en el Aula Digital para introducir elementos para la discusión	4
Clases prácticas	Prácticas presenciales	Grupo grande (G)	Se utilizará el método de estudio de caso, así como las simulaciones para que el alumnado pueda revisar y aplicar los conceptos adquiridos. A la vez que permitirá poner en	4

Guía docente

Modalidad	Nombre	Tip. agr.	Descripción	Horas
			práctica los procesos, procedimientos y técnicas expuestos en las clases teóricas	
Evaluación	Examen final	Grupo grande (G)	Una vez realizadas las actividades prácticas requeridas, el alumnado realizará una evaluación de los conocimientos teóricos, así como de las competencias adquiridas.	2

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 Aula Digital.

Actividades de trabajo no presencial (3,8 créditos, 95 horas)

Modalidad	Nombre	Descripción	Horas
Estudio y trabajo autónomo individual	Estudio y preparación de exámenes	Una vez preparados los materiales correspondientes, el alumnado tendrá a su disposición los elementos necesarios para organizar el estudio de los mismos. Como parte de las actividades de estudio y trabajo autónomo individual, el alumnado deberá confeccionar los informes, power points y otras actividades que se hayan ido proponiendo a lo largo del desarrollo de la asignatura, siguiendo los criterios y esquemas señalados por el profesorado y que se encontrarán en la página web de la asignatura en el Aula Digital	48
Estudio y trabajo autónomo en grupo	Informes y trabajo en grupo	Como parte de las actividades de estudio y trabajo autónomo en grupo el alumnado deberá confeccionar los informes, power points y otras actividades que se hayan ido proponiendo a lo largo del desarrollo de la asignatura y que así lo requieran (tales como los talleres y seminarios), siguiendo los criterios y esquemas señalados por el profesorado y que se encontrarán en la página web de la asignatura en el Aula Digital.	47

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

La nota final de la asignatura se obtendrá a partir de los resultados obtenidos en el examen, de los trabajos prácticos, de las pruebas de respuesta breve y de la asistencia y participación en clase. Así como de la participación en el foro del Aula Digital que se habilitará para la discusión y evaluación de la actividad de Seminarios y talleres. La nota del examen y la de los trabajos prácticos, sólo promediarán en la nota final en el caso de haber obtenido una nota igual o superior a 4, en el examen, una nota igual o superior a 5 en los trabajos prácticos y que el promedio sea una nota igual o superior a 5. La asistencia y participación en clases y en el foro del Aula digital se añadirán a la nota final de la asignatura, como parte de la evaluación, siempre y cuando en el resto de los elementos de evaluación se haya obtenido una nota igual o superior a 5.

Guía docente

Fraude en elementos de evaluación

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento académico, "con independencia del procedimiento disciplinario que se pueda seguir contra el estudiante infractor, la realización demostradamente fraudulenta de alguno de los elementos de evaluación incluidos en guías docentes de las asignaturas comportará, a criterio del profesor, una minusvaloración en su calificación que puede suponer la calificación de «suspense 0» en la evaluación anual de la asignatura".

Seminario con profesionales de los Recursos Humanos

Modalidad	Seminarios y talleres
Técnica	Otros procedimientos (recuperable)
Descripción	Permitirán la toma de contacto con el ámbito de la asignatura y del máster. Por otra parte, se abrirá un foro en el Aula Digital para introducir elementos para la discusión
Criterios de evaluación	Informes grupales sobre los elementos trabajados en el Seminario. Experiencias prácticas de la evaluación por competencias en la Administración Pública (ámbito académico y sanitario). Dichos trabajos partirán de lo realizado en dichos Seminarios, así como de las propuestas que se incluirán en el foro del Aula digital, así como la participación activa en la discusión dentro de dicho foro.

Porcentaje de la calificación final: 10%

Prácticas presenciales

Modalidad	Clases prácticas
Técnica	Informes o memorias de prácticas (no recuperable)
Descripción	Se utilizará el método de estudio de caso, así como las simulaciones para que el alumnado pueda revisar y aplicar los conceptos adquiridos. A la vez que permitirá poner en práctica los procesos, procedimientos y técnicas expuestos en las clases teóricas
Criterios de evaluación	Informes individuales de las diferentes simulaciones o prácticas que se lleven a cabo, referentes a la Descripción de Puestos de Trabajo y Evaluación por Competencias. En algunos casos, se pueden tener que realizar presentaciones individuales y grupales de las tareas propuestas en los seminarios y talleres. Presentaciones en power-point, exposición de casos, etc. Se puntuará la claridad expositiva de los informes y/o presentaciones, el rigor en la presentación de los trabajos y/o presentaciones, así como los contenidos de las mismas.

Porcentaje de la calificación final: 40% con calificación mínima 5

Examen final

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas de respuesta breve (recuperable)
Descripción	Una vez realizadas las actividades prácticas requeridas, el alumnado realizará una evaluación de los conocimientos teóricos, así como de las competencias adquiridas.
Criterios de evaluación	Se establecerán, en coordinación con la dirección y la comisión académica del máster, las fechas y forma de recuperación de los exámenes finales. La técnica de evaluación consistirá en 5 preguntas sobre los contenidos

Guía docente

vistos en los diferentes temas. Cada pregunta tendrá un valor máximo de 2 puntos. Para considerar superado este elemento evaluativo es necesario obtener una nota mínima de 5 en una escala de 0 a 10.

Porcentaje de la calificación final: 50% con calificación mínima 5

Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Los diferentes materiales se irán colgando en la página web de la asignatura en el Aula digital. La bibliografía que se presenta a continuación no es exhaustiva del tema, sino únicamente orientativa. A lo largo del desarrollo de la asignatura se irán añadiendo recursos bibliográficos específicos para cada uno de los temas en la página de la asignatura en el Aula digital, así como para la elaboración de los trabajos individuales y grupales.

Bibliografía básica

- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. 8ª ed. México: Pearson Educación
- Drenth, P.J.D., Thierry, H. y de Wolff, C.J.(Eds.) (1998). *Handbook of Work and Organizational Psychology. vol.3; Personnel Psychology*. 2ª ed. UK: Psychology Press
- García Noya, M., Hierro Díez, E. y Jiménez Bozal, J.J. (2001). *Selección de personal: sistema integrado*. Barcelona: ESIC
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.B. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice-Hall.
- Labrado, M. (2006). *Misiones y responsabilidades en los puestos de trabajo*. Barcelona: Gestión 2000
- Olleros Izard, M.(2005). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona: Gestión 2000
- Osca, A. (Ed.) (2006). *Selección, Evaluación y Desarrollo de los Recursos Humanos*. Madrid: Sanz y Torres

Bibliografía complementaria

- Gan, F.(1996). *Manual de Programas de Recursos Humanos*. Barcelona: Apostrofé
- Gordon, J.R. (1999). *Organizational Behavior. A diagnostic approach*. 6ª ed. New Jersey: Prentice Hall
- Osca, A.(Ed.) (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres
- Peiró, J.M. (2004). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (2007). *Tratado de Psicología del trabajo. vol.I*. Madrid: Síntesis

Otros recursos

- Academy of Management Journal
- European Journal of Work and Organizational Psychology
- Journal of Occupational and Organizational Psychology
- Journal of Occupational Behavior
- Journal of Occupational Psychology
- Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones/Journal of Work and Organizational Psychology
- Personnel Psychology