

## Guia docent

### Identificació de l'assignatura

<b>Assignatura / Grup</b>	22237 - Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans / 40
<b>Titulació</b>	Grau de Pedagogia (Pla 2016) - Tercer curs Grau de Pedagogia (Pla 2009) - Tercer curs
<b>Crèdits</b>	6
<b>Període d'impartició</b>	Segon semestre
<b>Idioma d'impartició</b>	Català

### Professors

Professor/a	Horari d'atenció als alumnes					
	Hora d'inici	Hora de fi	Dia	Data d'inici	Data de fi	Despatx / Edifici
Elena Alzamora Cañero						
<i>Responsable</i>	Cal concertar cita prèvia amb el/la professor/a per a fer una tutoria					

### Contextualització

L'assignatura Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans és una assignatura optativa que forma part del itinerari de Formació i Gestió en l'organització, objectiu principal d'aquesta, és donar una imatge global del funcionament d'un departament de Recursos Humans per a que els discentis puguin conèixer i insertar-se de forma existosa dins una institució empresarial.

L'assignatura pretén conscienciar a l'alumne del protagonisme que poseeix el recurs humà (és a dir la persona) dins qualsevol empresa i/o organització, així com transmetre la necessitat de gestionar-lo adequadament per a que es pugui esdevenir com una eina, mitjançant la qual, assolir avantatges competitives, tan importants actualment en el món empresarial.

En general es treballarà la importància de gestionar i motivar a les persones amb bones polítiques, esborrant el mite de què els recursos humans només gestionen diners i nutrint als l'alumnes de l'ampli ventall de conceptes i activitats que aglutina un departament de Recursos Humans des d'una perspectiva propera i dinàmica, treballant temes que aniran, des de la formació i el desenvolupament de competències en les persones, la selecció i la incorporació de recursos humans fins als sistemes de compensacions, la carrera professional, la salut i la higiene i els riscos laborals.

### Requisits

## Guia docent

L'assignatura no té requisits essencials ni recomanables.

### Competències

#### Específiques

- \* Diagnosticar les necessitats i possibilitats del desenvolupament de les persones per a fonamentar accions educatives. (B2)
- \* Dissenyar i aplicar plans, programes, projectes i propostes innovadores de formació i desenvolupament de recursos formatius en contextes laborals en les modalitats presencials i virtuals (B6)
- \* Desenvolupar i coordinar intervencions educatives amb persones o grups amb necessitats específiques, situacions de risc, de desigualtat o discriminació per raó de gènere, classe, ètnia, edat i/o religió. (B9)
- \* Realitzar estudis prospectius i avaluatius damunt les característiques necessitats i demandes pedagògiques. (B20)

#### Genèriques

- \* Capacitat de relació i de comunicació, Així com d'equilibri emocional en les variades circumstàncies de l'activitat professional (A11)
- \* Capacitat per treballar en equip amb els companys com a condició necessària per a la millora de l'activitat professional, compartint coneixements i experiències (A12)
- \* Capacitat per dinamitzar contextes, promoure la construcció participada de regles de convivència democràtica i afrontar i resoldre de forma col·laborativa situacions problemàtiques i conflictes interpersonals de naturalesa diversa (A13)
- \* Tenir una imatge realista de sí mateix, actuar conforme les pròpies conviccions, assumir responsabilitats i prendre decisions (A15)
- \* Capacitat per expressar-se i comprendre idees, conceptes i sentiments oralment i per escrit amb un nivell d'ús adequat als destinataris. (A18)

#### Bàsiques

- \* Podeu consultar les competències bàsiques que l'estudiant ha d'haver assolit en acabar el grau a l'adreça següent: [http://estudis.uib.cat/ca/grau/comp\\_basiques/](http://estudis.uib.cat/ca/grau/comp_basiques/)

### Continguts

#### Continguts temàtics

- Tema 1. Gestió del Recursos Humans
  - 1.1. Funcions del Departament de Recursos Humans
  - 1.2. Organització del Departament de Recursos Humans
- Tema 2. Planificació dels Recursos Humans
  - 2.2. Avaluació de les necessitats del Recursos Humans
  - 2.3. Anàlisi del lloc de treball. Metodologia
  - 2.4. Tècniques d'anàlisi del lloc de treball.
- Tema 3. Reclutament i selecció en Recursos Humans
  - 3.3. Fonts de reclutament

## Guia docent

- 3.2. Principis fonamentals de selecció.
- 3.3. Les fases del procés de selecció.
- 3.4. L'entrevista.

### Tema 4. La formació de Recursos Humanos

- 4.1. Determinació de les necessitats de formació
- 4.2. Costos de la formació
- 4.3. Mètodes del desenvolupament professional
- 4.3. Avaluació del programa del desenvolupament professional

### Tema 5. Avaluació de l'acompliment en el lloc de treball

- 5.1. Programes d'avaluació d'acompliment del lloc de treball
- 5.2. Mètodes de valoració dels llocs de feina i sistemes de promoció

### Tema 6. Motivació pels treballadors

- 6.1. Teories de la motivació
- 6.2. Models de motivació.

## Metodologia docent

La Metodologia es basarà amb estratègies molt actives, es farà ús de la classe magistral per posar a l'abast dels alumnes el continguts més teòrics (Tema 1 i Tema 6), però la resta de temàtiques es treballarà mitjançant estratègies molt dinàmiques com és la pluja de idees, el debat i el role playing.

La idea és treballar els diferents temes (una vegada exposats teòricament) a partir del plantejament de problemàtiques, casos i situacions reals sorgides a un departament de Recursos Humans de tal mode que el grup, amb recolzament continu del docent, adquireixi els coneixements a partir d'un aprenentatge completament constructiu, proposant solucions o maneres d'actuar damunt les determinades problemàtiques exposades, amb l'objectiu d'apropar l'aula la realitat externa.

Amb el propòsit d'afavorir l'autonomia i el treball personal de l'alumnes, l'assignatura formarà part del projecte Campus Extens, on l'alumnes disposaran d'un mitjà de comunicació amb el docent i companys, d'una eina de debat i d'una eina de consulta que estarà nutrida de notícies, links d'interès i lectures complementàries de l'assignatura.

### Activitats de treball presencial (1,68 crèdits, 42 hores)

Modalitat	Nom	Tip. agr.	Descripció	Hores
Classes teòriques	Classes magistrals	Grup gran (G)	La finalitat és posar a l'abast de l'alumne tots els coneixements de l'assignatura, es farà ús de la classe magistral amb suport visual per a que els alumnes tinguin una base conceptual, però seguidament i a cada sessió, s'exposarà un cas/ problemàtica real, de mode que els continguts es puguin treballar d'una manera molt pràctica, mitjançant el grup de discussió a tota l'aula, la pluja de idees o el role playing	23
Classes pràctiques	Pràctiques presencials	Grup gran (G)	L'objectiu de les pràctiques presencials és complementar tots els continguts assolits a les classes magistrals.  En petits grups o de manera individual (depèn de la temàtica tractada) s'ecomanaran exercicis / activitats a realitzar similars a les que haurien de realitzar a un departament de RRHH. A	16



## Guia docent

Modalitat	Nom	Tip. agr.	Descripció	Hores
			posteriori l'alumne, exposarà les seves solucions, treballant la exposició oral i en grup es farà un crítica constructiva en funció de l'adequació de la selecció realitzada.  La base d'aquestes classes seran una sèrie de lectures que els alumnes hauran de fer amb les activitats de treball de no presencial.	
Avaluació	Examen	Grup gran (G)	La finalitat és avaluar de manera objectiva les competències i capacitats adquirides per l'alumne tant les relacionades amb la part teòrica com les relacionades amb la part pràctica de l'assignatura. L'examen escrit constarà d'una part teòrica on l'alumnata haurà de desenvolupar un tema triat pel professorat i d'una part pràctica on haurà de resoldre un cas.  Ambdues parts tenen un valor del 50% a l'examen.	3

A començament del semestre hi haurà a disposició dels estudiants el cronograma de l'assignatura a través de la plataforma UIBdigital. Aquest cronograma inclourà almenys les dates en què es faran les proves d'avaluació contínua i les dates de lliurament dels treballs. A més, el professor o la professora informará els estudiants si el pla de treball de l'assignatura es durà a terme a través del cronograma o per una altra via, inclosa la plataforma Aula digital.

### Activitats de treball no presencial (4,32 crèdits, 108 hores)

Modalitat	Nom	Descripció	Hores
Estudi i treball autònom individual	Preparació del contingut del temari	Després de tractar cada temàtica des d'una perspectiva molt activa, l'alumne haurà d'aprofundir en la matèria. A cada temà s'indicaran quins són els mitjans que sempre estaran ubicats al campus extens.	60
Estudi i treball autònom individual	Preparació dels les pràctiques presencials	Abans de cada pràctica presencial, l'alumne, per poder executar-la haurà de preparar-se mitjançant unes lectures que estaran ubicades al Campus Extens.	20
Estudi i treball autònom en grup	Preparació treball d'un departament de RRHH	En grup hauran de realitzar la investigació d'un departament de RRHH esbrinar com està dissenyat, com o funciona, fer un informe del mateix i destacar punts de millora.	28

### Riscs específics i mesures de protecció

Les activitats d'aprenentatge d'aquesta assignatura no comporten riscos específics per a la seguretat i salut dels alumnes i, per tant, no cal adoptar mesures de protecció especials.

### Avaluació de l'aprenentatge dels estudiants

## Guia docent

### Frau en elements d'avaluació

D'acord amb l'article 33 del Reglament acadèmic, "amb independència del procediment disciplinari que es pugui seguir contra l'estudiant infractor, la realització demostradorament fraudulenta d'algun dels elements d'avaluació inclosos en guies docents de les assignatures comportarà, a criteri del professor, una menysvaloració en la seva qualificació que pot suposar la qualificació de «suspens 0» a l'avaluació anual de l'assignatura".

### Pràctiques presencials

Modalitat	Classes pràctiques
Tècnica	Tècniques d'observació ( <b>no recuperable</b> )
Descripció	L'objectiu de les pràctiques presencials és complementar tots els continguts assolits a les classes magistrals. En petits grups o de manera individual (depèn de la temàtica tractada) s'ecomanaran exercicis / activitats a realitzar similars a les que haurien de realitzar a un departament de RRHH. A posteriori l'alumne, exposarà les seves solucions, treballant la exposició oral i en grup es farà una crítica constructiva en funció de l'adequació de la selecció realitzada. La base d'aquestes classes seran una sèrie de lectures que els alumnes hauran de fer amb les activitats de treball de no presencial.
Criteris d'avaluació	Les pràctiques presencials seran avaluades a partir de l'observació del docent, la participació, l'actitut, l'interès la coherència del discurs i sobretot l'assistència seran els criteris d'avaluació. S'ha d'assitir al 90% de les pràctiques presencials per a que l'assignatura pugui ésser aprovada.

Percentatge de la qualificació final: 25%

### Examen

Modalitat	Avaluació
Tècnica	Proves objectives ( <b>recuperable</b> )
Descripció	La finalitat és avaluar de manera objectiva les competències i capacitats adquirides per l'alumne tant les relacionades amb la part teòrica com les relacionades amb la part pràctica de l'assignatura. L'examen escrit constarà d'una part teòrica on l'alumnata haurà de desenvolupar un tema triat pel professorat i d'una part pràctica on haurà de resoldre un cas. Ambdues parts tenen un valor del 50% a l'examen.
Criteris d'avaluació	De l'examen es valorarà la correcta exposició dels coneixements adquirits a través de l'assignatura, la coherència en el discurs i la relació que faci d'aquest tema amb la resta de continguts. Aquesta part valdrà el 50% de l'examen.  La part pràctica s'avaluarà idem supra que la part teòrica i també tindrà un valor del 50%.

Percentatge de la qualificació final: 75%



## Guia docent

### Preparació treball d'un departament de RRHH

Modalitat	Estudi i treball autònom en grup
Tècnica	Altres procediments ( )
Descripció	En grup hauran de realitzar la investigació d'un departament de RRHH esbrinar com està dissenyat, com o funciona, fer un informe del mateix i destacar punts de millora.

Criteris d'avaluació

Percentatge de la qualificació final: %

### Recursos, bibliografia i documentació complementària

#### Bibliografia bàsica

- \* Dolan, S., Valle, R., Jackson Susan E., Schuler, R.S., (2007): LaGestión de los Recursos Humanos, McGraw-Hill, Madrid.
- \* Byars, LL. L. y Rue, L.W. (1997): Gestión de recursos humanos, McGraw-Hill, Madrid.
- \* García-Tenorio, J.; Sabater, R. (Coords.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Ed. Thomson. Madrid.
- \* Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2001): Gestión de recursos humanos, Prentice Hall, Madrid.
- \* Puchol, L. (2000): Casos y supuestos en dirección y gestión de recursos humanos, Díaz de Santos, Madrid
- \* Aedipe (1995): Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa. Editorial Gestión 2000, Barcelona.

#### Bibliografia complementària

- \* Albizu, E. (1994): Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos. Editorial Ariel.
- \* Alcaide, M.; González, M. y Flórez, I. (1996): Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España. Editorial Pirámide, Madrid.
- \* Bayón Mariné, F. (1996): 50 casos prácticos sobre recursos humanos y organización de empresas. Editorial Síntesis, Madrid.
- \* Besseyre Des Horts, C.H. (1989): Gestión estratégica de los recursos humanos. Editorial Deusto, Bilbao.
- \* Claver Cortés, E.; Gascó Gascó, J.L.; Llopis Taverner, J. (1995): Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo. Editorial Civitas,
- \* Madrid. Chiavenato, I. (2002): Gestión del talento humano. Editorial McGraw-Hill, México.
- \* Fernández-Ríos, M. (1995): Análisis y descripción de puestos de trabajo. Editorial Diaz e Santos, Madrid.
- \* Gan, F. et. al. (1996): Manual de programas de desarrollo de recursos humanos. Editorial Apóstrofe, Barcelona.
- \* Gil, I.; Ruiz, L.; Ruiz, J. (1997): La nueva dirección de personas en la empresa. Editorial McGraw Hill,

