

## Guía docente

### Identificación de la asignatura

<b>Asignatura / Grupo</b>	10712 - Procesos en la Planificación y Gestión de los Recursos Humanos / 1
<b>Titulación</b>	Máster U. en Gestión de Recursos Humanos. Interv. Psicológica y Pedagógica
<b>Créditos</b>	5
<b>Período de impartición</b>	Primer semestre
<b>Idioma de impartición</b>	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	09:00	10:00	Lunes	09/09/2019	31/07/2020	B208b/Edifici
<i>Responsable</i>						Guillem Cifre
<a href="mailto:ma.manassero@uib.es">ma.manassero@uib.es</a>						
Elena Sureda Demeulemeester						
<a href="mailto:elena.sureda@uib.es">elena.sureda@uib.es</a>						
				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

- \* Programar y manejar técnicas e instrumentos validados b8 - Programar y manejar técnicas e instrumentos validados. c7 - Capacidad para elaborar informes orales y escritos.
- \* Capacidad para compartir conocimientos, recursos e ideas con personas expertas y no expertas en la gestión de recursos humanos

#### Genéricas

- \* Conocer y aplicar los conceptos clave relacionados con los recursos humanos 16 - Desarrollar la capacidad de organización y planificación de la acción.
- \* Conocer las metodologías, técnicas de intervención y evaluación aplicables a la gestión de los recursos humanos 17 - Aplicar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones.
- \* Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes 5 - Desarrollar la capacidad para analizar la realidad desde una perspectiva crítica, que requiere el trabajo en las organizaciones actuales de todo tipo.

#### 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. Planificación de los Recursos Humanos.
  - Planificación de los Recursos Humanos. Concepto y estrategias
  - Análisis de puestos de trabajo
  - Funciones y competencias
2. La incorporación de las personas a la organización
  - Reclutamiento
  - Selección de Personal. Proceso y tipos
  - Socialización organizacional

## Guía docente

3. El desarrollo de los Recursos Humanos
  - Introducción al desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones
  - La formación de los Recursos Humanos en la organización
  - La gestión del conocimiento
  - Los planes de carrera
4. Clima y Cultura organizacional
  - Concepto de clima organizacional
  - Concepto de cultura organizacional
  - Técnicas de intervención
5. Temas actuales en la gestión de Recursos Humanos
  - El impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de Recursos Humanos
  - Las nuevas formas de trabajo
  - La gestión de la diversidad en las organizaciones
6. Evaluación y mantenimiento de los Recursos Humanos
  - La evaluación de los Recursos Humanos en las organizaciones
  - La evaluación del rendimiento
  - El mantenimiento de los Recursos Humanos en las organizaciones.
  - Planes de motivación

### 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, esta forma parte del proyecto Campus Extens, centrado en la 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.

### 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 (2,5 créditos, 62,5 horas)

## Guía docente

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 Campus Extens	30
Seminarios y talleres	Prácticas presenciales	Grupo mediano (M)	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	15
Tutorías ECTS	Tutorías grupales	Grupo pequeño (P)	Permitirán la toma de contacto, así como la planificación de tareas y de las dificultades que puedan ir surgiendo en el desarrollo de la asignatura	5.5
Evaluación	Exámenes finales	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
Otros	Trabajo grupal de los alumnos	Grupo mediano (M)	Trabajo grupal presencial de los alumnos para la elaboración de los trabajos prácticos. Así como, para realizar talleres de discusión grupal sobre las diferentes temáticas de la asignatura	10

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 (2,5 créditos, 62,5 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 Campus Extens	30
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	32.5

## Guía docente

### 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

#### 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 demostrablemente 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".

#### Prácticas presenciales

Modalidad	Seminarios y talleres
Técnica	Informes o memorias de prácticas ( <b>no recuperable</b> )
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. En algunos casos, pueden ser 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%

#### Exámenes finales

Modalidad	Evaluación
Técnica	Pruebas de respuesta breve ( <b>recuperable</b> )
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 vistos en los diferentes temas. Cada pregunta tendrá un valor máximo de 2 puntos.  Las pruebas objetivas constarán de 25 preguntas tipo test, con cuatro opciones de respuesta, con una única respuesta válida. Las preguntas respondidas correctamente valen un punto, las incorrectas restan 0,33 y las en blanco, ni suman ni restan. La prueba se considerará superada si se obtiene una puntuación en la escala de 0 a 10, de 5.

Porcentaje de la calificación final: 45% con calificación mínima 5

## Guía docente

### Trabajo grupal de los alumnos

Modalidad	Otros
Técnica	Carpeta de aprendizaje ( <b>recuperable</b> )
Descripción	Trabajo grupal presencial de los alumnos para la elaboración de los trabajos prácticos. Así como, para realizar talleres de discusión grupal sobre las diferentes temáticas de la asignatura
Criterios de evaluación	Se habilitará una carpeta de aprendizaje para el intercambio de información, bibliografía, etc. entre el profesorado y el alumnado. Las actividades realizadas se evaluarán a partir de la calidad de las aportaciones y comentarios realizados.

Porcentaje de la calificación final: 15%

### Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Los diferentes materiales se irán colgando en la página web de la asignatura en Campus Extens. La bibliografía que se presenta a continuación no es exhaustiva del tema, sino únicamente orientativa. A lo largo de la asignatura se irán añadiendo recursos bibliográficos específicos para cada uno de los temas, 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





## Guía docente

---

Año académico	2019-20
Asignatura	10712 - Procesos en la Planificación y Gestión de los Recursos Humanos
Grupo	Grupo 1

Personnel Psychology

