

Gestió i desenvolupament dels recursos humans en les organitzacions

2014/2015

Codi: 101635

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2500261 Pedagogia	OT	0	0

Professor de contacte

Nom: Pilar Pineda Herrero

Correu electrònic: Pilar.Pineda@uab.cat

Utilització de llengües

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Grup íntegre en anglès: No

Grup íntegre en català: Sí

Grup íntegre en espanyol: No

Prerequisits

Es recomana haver aprovat les assignatures: Disseny, seguiment i avaluació de plans i programes -2n-, Models i estratègies de formació a les organitzacions -3r-, i Desenvolupament Organitzacional d'Institucions Educatives -3r-.

Objectius

La gestió i el desenvolupament dels recursos humans a les organitzacions representa un gran repte pels professionals de l'educació en tant que han de ser capaços d'integrar les necessitats i els interessos de les organitzacions amb els dels treballadors i treballadores. Aquestes necessitats impliquen ser capaços de gestionar el talent i potenciar les competències, tot gestionant processos de desenvolupament per permetin consolidar els equips humans a les organitzacions. Un capital humà que és avui en dia, en una societat com la nostra, el principal actiu.

Amb aquestes premisses, l'assignatura pretén desenvolupar en els futurs professionals les competències per a la seva intervenció dins de les organitzacions o en contextos laborals. Es pretén analitzar, gestionar, i avaluar les diferents polítiques de gestió i desenvolupament de recursos humans, aprofundint en l'evolució i l'actualitat d'aquesta gestió, a més de posar en pràctica diversos processos i eines eficaces.

Els objectius de l'assignatura són:

- Analitzar l'evolució de la gestió de persones a les organitzacions dins d'un context complex i global, i adquirir una visió estratègica de la funció actual.
- Identificar les diferents polítiques i processos de gestió integral de desenvolupament de recursos humans a les organitzacions
- Dissenyar eines de desenvolupament de recursos humans adaptades i eficaces a cada context i organització.
- Potenciar les competències pròpies del professional encarregat de gestionar i liderar les polítiques de recursos humans.
- Valorar el rol del professional de l'educació i la formació a les organitzacions, i com a gestor del talent de les mateixes.

Competències

- Administrar i gestionar centres, institucions, serveis i recursos educatius i formatius.
- Analitzar i reconèixer les pròpies competències socioemocionals (en termes de fortaleeses, potencialitats i debilitats) per desenvolupar aquelles que siguin necessàries en el seu exercici i desenvolupament professional.
- Participar i implicar-se en els actes, reunions i aconteixements de la institució a la qual es pertany
- Treballar en equips i amb equips (del mateix àmbit o interdisciplinar).

Resultats d'aprenentatge

1. Analitzar les relacions entre estructura organitzativa i planificació de recursos humans.
2. Conformar equips de treball capaços de desenvolupar les activitats de forma efectiva.
3. Dissenyar tècniques i processos de selecció de personal.
4. Evitar decisions o valoracions sobre les persones basades en idees preconcebudes o prejudicis.
5. Participar de forma activa en les activitats dirigides i supervisades.

Continguts

1. Els recursos humans a les organitzacions

1.1 L'evolució de la gestió de les persones a les organitzacions

1.2 Perspectives de futur de la gestió dels RH

1.3 Funcions del departament de RH

1.4 El cicle de les persones a les organitzacions

1. Les polítiques de RH

2.1 Introducció a les polítiques de RH

2.2 La visió estratègica i integral amb el conjunt de polítiques institucionals

2.3 Definició de llocs de treballs i competències.

2.4 Gestió per competències.

2.5 Selecció i acollida

2.6 Avaluació de l'acompliment.

2.7 Motivació, compensació i benefici.

2.8 Altres polítiques de RH: pla d'igualtat, prevenció de riscos, relacions laborals, i comunicació

1. Desenvolupament dels RH

3.1. Polítiques de RH i polítiques de formació

3.2. Planificació estratègica de les polítiques de formació i desenvolupament

3.3. Gestió per competències i formació

3.4. Plans de carrera i promoció.

3.5. La gestió del talent

3.6. RSC i formació

1. Avaluació dels RH i avaluació de la formació

4.1. Model integrat d'avaluació dels RH

4.2. Avaluació de l'acompliment i formació

4.3. Avaluació de la transferència de la formació

4.4. Avaluació de l'impacte de la formació

1. La consultoria de RH i de formació

5.1. El procés de consultoria

5.2. El projecte de consultoria

5.3. Resultats i impacte de la consultoria

6. El professional dels RH.

6.1 El perfil professional

6.2. Les funcions

6.3. La formació inicial i contínua

6.4. El pedagog com a emprenedor

Metodologia

El protagonista en el procés d'ensenyament aprenentatge és l'estudiant i és sota aquesta premissa s'ha planificat la metodologia de l'assignatura tal i com es mostra en el quadre que hi ha a continuació:

EP15.4, EP15.5,

TF7.4

Activitat	Hores	Metodologia	Resultats Aprenentatge
Presencial en gran grup: teoria	35	Exposicions per part del professorat dels continguts i qüestions bàsiques del temari. Es realitza amb tot el grup classe i permet l'exposició dels principals continguts a través d'una participació oberta i activa per part dels estudiants. Malgrat ser una tipologia d'activitat on el protagonisme recau en la figura docent, es fomentarà la participació activa de l'alumnat, compartint els aprenentatges que s'estan assolint	EP15.4, EP15.5

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Presencial en gran grup: activitats Tipus: Dirigides pràctiques	10	4,5	Resultats d'aprenentatge Epais de treball en grup reduïts supervisat pel professorat on s'aprofundeix en els continguts i temàtiques treballades en el gran grup. Les activitats a realitzar seran anàlisi de documents, interpretació d'informes i dades, resolució de casos i activitats pràctiques d'anàlisi i disseny d'estratègies de gestió de RRHH
Presencial en gran grup		4,5	
Tipus: Supervisades			

Activitats supervisades i tutories	30	1,2	1
Tipus: Autònomes			
Activitats autònomes	75	3	1, 3

Avaluació

L'avaluació de l'assignatura es realitzarà al llarg de tot el curs acadèmic mitjançant les activitats que es mostren en la graella que hi ha a continuació.

Activitat d'Avaluació		% de la nota	Resultats Aprentat
BLOC 1	Prova teòrica de les unitats 1 a la 6	50%	EP15.4, EP15.5, TF7.4
BLOC 2	Treball grupal de descripció de les polítiques de RRHH a una organització	30%	EP15.4, EF TF7.4
	Dos activitats pràctiques de creació d'eines per a la gestió i desenvolupament del RRHH	20%	

L'assistència a classe és obligatòria: l'estudiant ha d'assistir a un mínim d'un 80% de classes, en cas contrari es considerarà no presentat.

Les notes dels treballs es retornaran en un període aproximat de 3 setmanes i les notes dels exàmens en un període aproximat de 2 setmanes.

Per poder superar l'assignatura s'han d'aprovar cadascun dels dos blocs d'activitats avaluatives de que consta l'assignatura.

Dins del bloc 2 els resultats de l'avaluació dels treballs es compensen entre ells partir del 4.

En el cas dels estudiant que han seguit adequadament tota l'assignatura, la no superació del bloc 1 podrà donar lloc a una prova de recuperació al finalitzar l'assignatura.

L'estudiant rebrà feedback sobre la realització de les activitats del 2n bloc i, en cas que l'aprenentatge assolit sigui insuficient, podrà millorar-lo dins d'un període de temps delimitat. Els treballs grupals s'exposaran en els seminaris, fet que també serà objecte d'avaluació.

El plagi és motiu de no superació de l'activitat avaluativa

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
-------	-----	-------	------	-----------------------------

Activitats pràctiques - 2- de creació d'eines	20%	0	0	2, 3, 4
Prova teòrica	50%	0	0	1, 3, 5
Treball grupal de descripció de les polítiques de RRHH a una organització	30%	0	0	1, 3

Bibliografia

1. Albizu Gallastegi, Eneka (coord) y otros. Dirección estratégica de los recursos humanos : teoría y práctica. (2001) Madrid.
2. Alles, Martha Alicia. Desarrollo del talento humano : basado en competencias. (2008) Granica. Buenos Aires.
3. Alles, Martha Alicia. Gestión por competencias: el diccionario. (2006) Granica. Buenos Aires.
4. Alles, Martha Alicia. Diccionario de comportamientos: gestión por competencias. (2006) Granica. Buenos Aires.
5. Blanco Belda, Javier. AEDIPE: Desarrollo del talento. (2008) Prentice-Hall. Madrid.
6. Bechker, Brian E. y otros. El cuadro de mando de RRHH. Vinculando personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa. (2001) Gestión 2000. Barcelona.
7. Cardona Soriano, Pablo. Las claves del talento (2002). Empresa Activa. Barcelona
8. Casas Romeo, Agustí. Desenvolupament de recursos humans (2003) Edicions de la universitat de Barcelona. Barcelona.
9. Gómez Mejía, Luis y otros. Gestión de recursos humanos. (2008) Pearson-Prenetice Hall. Madrid
10. Instituto de Estudios Laborales de ESADE. Informe Cranfield. Gestión estratégica de Recursos Humanos. 2004-2005.
11. Oltra Comorera, Victor (coord) y otros. Desarrollo del factor humano. (2005) Editorial UOC. Barcelona.
12. Porret Gelabert, Miquel. Recursos humanos : dirigir y gestionar personas en las organizaciones (2006) Madrid.
13. Valle Cabrera, Ramón y otros. La gestión estratégica de los Recursos Humanos. (2006). Pearson-Prentice Hall. Madrid.

Enllaços web:

<http://www.mtas.es>

www.aedipe.es

<http://www.astd.org/astd/>

<http://www.arearh.com/>

http://www.earli.org/special_interest_groups/learning_professional

<http://www.empresaysociedad.org/>

<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/>