

| Titulación | Tipo | Curso | Semestre |
|-------------------|------|-------|----------|
| 2500261 Pedagogía | OT | 4 | 0 |

Contacto

Nombre: Pilar Pineda Herrero

Correo electrónico: Pilar.Pineda@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: No

Equipo docente

Sonia Fajardo Martínez

Prerequisitos

Se recomienda haber aprobado las asignaturas: Diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas -2n-, Modelos y estrategias de formación a las organizaciones -3r-, y Desarrollo Organizacional de Instituciones Educativas -3r-.

Objetivos y contextualización

La gestión y el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones representa un gran reto para los profesionales de la educación ya que deben ser capaces de integrar las necesidades y los intereses de las organizaciones con los de los trabajadores y trabajadoras. Estas necesidades implican ser capaces de gestionar el talento y potenciar las competencias, gestionando procesos de desarrollo que permitan consolidar los equipos humanos en las organizaciones. Un capital humano que es hoy en día, en una sociedad como la nuestra, el principal activo.

Con estas premisas, la asignatura pretende desarrollar en los futuros profesionales las competencias para su intervención dentro de las organizaciones en contextos laborales. Se pretende analizar, gestionar y evaluar las diferentes políticas de gestión y desarrollo de recursos humanos, profundizando en la evolución y la actualidad de esta gestión, además de poner en práctica diversos procesos y herramientas eficaces.

Los objetivos de la asignatura son:

- Analizar la evolución de la gestión de personas en las organizaciones dentro de un contexto complejo y global, y adquirir una visión estratégica de la función actual.
- Identificar las diferentes políticas y procesos de gestión integral de desarrollo de recursos humanos en las organizaciones
- Diseñar herramientas de desarrollo de recursos humanos adaptadas y eficaces en cada contexto y organización.

Competencias

- Administrar y gestionar centros, instituciones, servicios y recursos educativos y formativos.
- Analizar y reconocer las propias competencias socioemocionales (en términos de fortalezas, potencialidades y debilidades) para desarrollar aquellas necesarias en su desempeño y desarrollo profesional.
- Participar e implicarse en los actos, reuniones y acontecimientos de la institución a la cual se pertenece.
- Trabajar en equipos y con equipos (del mismo ámbito o interdisciplinar).

Resultados de aprendizaje

1. Analizar las relaciones entre estructura organizativa y planificación de recursos humanos.
2. Conformar equipos de trabajo capaces de desarrollar las actividades de forma efectiva tanto de manera presencial como telecolaborando de diferentes formas.
3. Diseñar técnicas y procesos de selección de personal.
4. Evitar decisiones o valoraciones sobre las personas basadas en ideas preconcebidas o prejuicios
5. Participar de forma activa en las actividades dirigidas y supervisadas.

Contenido

1. Los recursos humanos en las organizaciones
 - 1.1 La evolución de la gestión de las personas en las organizaciones
 - 1.2 Perspectivas de futuro de la gestión de los RH
 - 1.3 Funciones del departamento de RH
 - 1.4 El ciclo de las personas en las organizaciones
2. Las políticas de RH
 - 2.1 Introducción a las políticas de RH
 - 2.2 La visión estratégica e integral con el conjunto de políticas institucionales
 - 2.3 Definición de puestos de trabajo y competencias.
 - 2.4 Gestión por competencias.
 - 2.5 Selección y acogida
 - 2.6 Evaluación del desempeño.
 - 2.7 Motivación, compensación y beneficio.
 - 2.8 Otras políticas de RH: plan de igualdad, prevención de riesgos, relaciones laborales, y comunicación
3. Desarrollo de los RH
 - 3.1. Políticas de RH y políticas de formación
 - 3.2. Planificación estratégica de las políticas de formación y desarrollo
 - 3.3. Gestión por competencias y formación
 - 3.4. Planes de carrera y promoción.
 - 3.5. La gestión del talento

- 3.6. RSC y formación.
- 3.7. El profesional de los RH: perfil y funciones
- 4. Evaluación de los RH y evaluación de la formación
 - 4.1. Modelo integrado de evaluación de los RH
 - 4.2. Evaluación del desempeño y formación
 - 4.3. Evaluación de la transferencia de la formación
 - 4.4. Evaluación del impacto de la formación
- 5. La consultoría de RH y de formación

Metodología

El protagonista en el proceso de enseñanza aprendizaje es el estudiante y es bajo esta premisa se ha planificado la metodología de la asignatura que hay a continuación:

-Exposiciones por parte del profesorado de los contenidos y cuestiones básicas del temario. Se realiza con todo el grupo clase y permite la exposición de los principales contenidos a través de una participación abierta y activa por parte de los estudiantes. A pesar de ser una tipología de actividad donde el protagonismo recae en la figura docente, se fomentará la participación activa del alumnado, compartiendo los aprendizajes que se están alcanzando

-Espacios de trabajo en grupo reducidos supervisado por el profesorado donde se profundiza en los contenidos y temáticas trabajadas en el gran grupo. Las actividades a realizar serán análisis de documentos, interpretación de informes y datos, resolución de casos y actividades prácticas de análisisi diseño de estrategias de gestión de RH

Actividades

| Título | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|---------------------------|-------|------|---------------------------|
| Tipo: Dirigidas | | | |
| Dirigidas | 45 | 1,8 | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Tipo: Supervisadas | | | |
| Supervisadas | 30 | 1,2 | 1 |
| Tipo: Autónomas | | | |
| Autonomas | 75 | 3 | 1, 3 |

Evaluación

Actividades de Evaluación:

BLOQUE 1

Prueba teórica de las unidades 1 a la 6: 50% de la nota

BLOQUE 2

Trabajo grupal de descripción de las políticas de RRHH en una organización: 30% de la nota

Dos actividades prácticas de creación de herramientas para la gestión y desarrollo del RRHH: 20% de la nota

La asistencia a clase es obligatoria: el estudiante debe asistir a un mínimo de un 80% de clases, en caso contrario se considerará no presentado.

Para poder superar la asignatura se deben aprobar cada uno de los dos bloques de actividades evaluativas de que consta la asignatura.

Dentro del bloque 2 los resultados de la evaluación de los trabajos se compensan entre ellos partir del 4.

En el caso de los estudiantes que han seguido adecuadamente toda la asignatura, la no superación del bloque 1 podrá dar lugar a una prueba de recuperación al finalizar la asignatura. La nota máxima que se podrá obtener en esta prueba será un 5

El estudiante recibirá feedback sobre la realización de las actividades del 2º bloque y, en caso de que el aprendizaje alcanzado sea insuficiente, podrá mejorarlo dentro de un período de tiempo delimitado; la nota máxima que se podrá obtener en esta 2º entrega será un 5. Los trabajos grupales se expondrán en los seminarios, lo que también será objeto de evaluación.

El plagio es motivo de no superación de la actividad evaluativa

Actividades de evaluación

| Título | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|------------------|------|-------|------|---------------------------|
| Prácticas | 20% | 0 | 0 | 1, 3 |
| Prueba teórica | 50% | 0 | 0 | 1, 3, 5 |
| Trabajo en grupo | 30% | 0 | 0 | 2, 3, 4 |

Bibliografía

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-Prentice Hall. Madrid**
10. **Instituto de Estudios Laborales de ESADE. Informe Cranfield. Gestión estratègica de Recursos Humanos. 2004-2005.**
11. **Oltra Comorera, Víctor (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/>