

Modelos de Gestión de Personas

Código: 43161
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OB	0	1

Contacto

Nombre: Jesus Rojas Arredondo

Correo electrónico: Jesus.Rojas.Arredondo@uab.cat

Equipo docente externo a la UAB

Antoni Castilla

Pietat Ortiz

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

Prerequisitos

No hay prerequisites para cursar este Módulo.

Objetivos y contextualización

El módulo presenta y discute las distintas aproximaciones a la gestión de personas en la organización, situándolas en el contexto histórico al que pertenecen, de modo que los estudiantes sean capaces de establecer conexiones entre los supuestos, características operativas e implicaciones de cada modelo y puedan reconocerlos en la forma en que una organización desarrolla la gestión de RRHH.

Competencias

- Asesorar y orientar a nivel técnico en materia de RRHH a diferentes áreas de una organización.
- Identificar indicadores que permitan desarrollar, colectiva e individualmente, el potencial de las personas que integran una organización.
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Trabajar en equipo aprovechando la diversidad de formas de pensar y hacer de los compañeros de trabajo.

Resultados de aprendizaje

1. Elaborar conjuntamente las implicaciones de los diferentes modelos de gestión de RRHH en los niveles organizacional, grupal e individual
2. Identificar el tipo de necesidades o demandas en cuanto a gestión de RRHH humanos que puede tener un área de la organización en función del modelo de RRHH que practica
3. Identificar qué tipo de modelo de gestión de RRHH se sigue en una organización dada, a partir de una serie de pautas

4. Señalar ventajas e inconvenientes de las demandas de las áreas de un organización, en materia de RRHH, según el modelo aplicado.
5. Valorar los alcances y limitantes de cada modelo de gestión de RRHH en cuanto a desarrollo de personal se refiere

Contenido

Evolución histórica de la gestión de los RRHH

- Etapa tradicional
- Etapa de las relaciones humanas
- Etapa de los RRHH

Las personas, las organizaciones y el trabajo

- Visión humanista de la empresa
- Ejes de cambio y frenos en el cambio organizativo
- Paradigmas en la dirección de personas

Modelos de Gestión de RRHH (Modelo por competencias)

- Origen y concepto de competencias
- Perfil de competencias y aplicación
- Competencias y sistemas de gestión

Modelos emergentes en la gestión de RRHH

- Nuevos factores que influyen en la gestión de RRHH
- Nuevas formas de gestión en RRHH

Identificar los modelos en la práctica

- Identificar los modelos en la gestión de diferentes casos

Metodología

- Clases magistrales/expositivas
- Debates
- Estudio personal
- lecturas de artículos/informes de interés

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Análisis de casos prácticos	7	0,28	4, 5
Clase magistral	15	0,6	2, 3
Sesiones de trabajo grupal en el aula	8	0,32	1
Tipo: Supervisadas			
Supervisión grupal	60	2,4	1, 5

Tipo: Autónomas

Lectura de textos y trabajo individual y grupal	60	2,4	4, 2, 3
---	----	-----	---------

Evaluación

Evaluación continuada en base a tres ejercicios (evidencias) a desarrollar durante el módulo.

Evidencia 1 Elaboración de un artículo técnico-científico sobre la evolución de los nuevos modelos de gestión de personas ó Elaboración de un artículo técnico-científico sobre una propuesta de modelo de gestión de RRHH.

Evidencia 2: Listado de competencias.

Evidencia 3: Sistema de gestión por competencias

Los estudiantes que obtengan de nota final del módulo entre 4.00 y 4.99, por la falta de entrega de alguna evidencia por una situación justificada (enfermedad...) podrá entregar una evidencia alternativa que proponga el equipo docente del módulo.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evidencia 1: Ejercicio de elaboración de un artículo	35%	0	0	1
Evidencia 2: Listado de competencias	25%	0	0	4, 1
Evidencia 3: Sistema de gestión por competencias	40%	0	0	4, 1, 2, 3, 5

Bibliografía

Abarzúa, E. & Robles, J. (2001). Modelo de balance e indicadores para la gestión de Recursos Humanos. Working paper, no publicado.

Albizu, E. & López de Guereño, A. (2001). La Gestión de los Recursos Humanos: Retos y Tendencias de una Función en Cambio. Alta Dirección.

Ulrich, D (1996). Human Ressource Champion. Boston: Harvard Business School Press.

Dolan, S.; Schuler, R.; Jackson, S. y Valle, R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos (3ª Ed.). McGraw Hill. Madrid.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. (2001). Dirección y gestión de los recursos humanos. Prentice Hall. Madrid.

INFESTAS GIL, A; SANAGUSTIN, Mª V. (coords.) (2004) Hacia una nueva empresa. Salamanca: Amaru

KÖHLER, H-D; MARTÍN ARTILES, A. (2007) Manual de de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta Publicaciones (2º edición). CAP 2: "La empresa" (pp 33-54).

Martín-Quirós, Mª Angustias y Zarco Martín, Victoria (2009). Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Ediciones Pirámide. Madrid.

Rodríguez-Serrano. JC. (2011). El modelo de gestión de recursos humanos. Editorial UOC

Valle Cabrera, Ramón J. (2003). La gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Pearson Prentice Hall. Madrid.

Artículos

Castro, J-L., Guérin, F. & Lauriol, J. (1998). Management stratégique et gestion des ressources humaines. Le modèle des 3C en question. Revue française de gestion, no118, Mars, Avril, Mai 1998.

Connolly, T., Mardis, W., & Down, J. (1997). Transforming Human Resources. Management Review , Junio 1997.