

Models de Gestió de Persones

Codi: 43161
Crèdits: 6

Titulació	Típus	Curs	Semestre
4313788 Gestió dels Recursos Humans a les Organitzacions	OB	0	1

Professor/a de contacte

Nom: Jesus Rojas Arredondo

Correu electrònic: Jesus.Rojas.Arredondo@uab.cat

Equip docent extern a la UAB

Clara Selva

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Prerequisits

No hi ha prerequisits.

Objectius

El mòdul presenta i discuteix les diferents aproximacions a la gestió de persones en l'organització, posant-los en el context històric al qual pertanyen, per tal que els estudiants siguin capaços d'establir connexions entre els casos, les característiques de funcionament i implicacions de cada model i pot reconèixer-los de la manera en què una organització desenvolupa la gestió dels recursos humans.

Competències

- Assessorar i orientar tècnicament en matèria de RRHH a diferents àrees d'una organització.
- Identificar indicadors que permetin desenvolupar, col·lectivament i individualment, el potencial de les persones que integren una organització.
- Tenir coneixements que aportin la base o l'oportunitat de ser originals en el desenvolupament o l'aplicació d'idees, sovint en un context de recerca
- Treballar en equip, aprofitant la diversitat de formes de pensar i fer dels companys.

Resultats d'aprenentatge

1. Assenyalar avantatges i inconvenients de les demandes de les àrees d'una organització, en matèria de RRHH, segons el model aplicat.
2. Elaborar conjuntament les implicacions dels diferents models de gestió de RRHH en els nivells organitzacional, grupal i individual.
3. Identificar el tipus de necessitats o demandes quant a la gestió de RRHH que pot tenir una àrea de l'organització en funció del model de RRHH que practica.
4. Identificar quin tipus de model de gestió de RRHH se segueix en una organització donada, a partir d'una sèrie de pautes.

5. Valorar la capacitat i limitació de cada model de gestió de RRHH quant al desenvolupament de personal.

Continguts

Bloc 1: Evolució històrica de la gestió dels RRHH

- Etapa tradicional
- Etapa de les relacions humanes
- Etapa dels RRHH

Bloc 2: Les persones, les organitzacions i el treball

- Visió humanista de l'empresa
- Eixos de canvi i frens en el canvi organitzatiu
- Paradigmes a la direcció de persones

Bloc 3: Models de Gestió de RRHH (Model per competències)

- Origen i concepte de competències
- Perfil de competències i aplicació
- Competències i sistemes de gestió

Bloc 4: Models emergents en la gestió de RRHH

- Nous factors que influencien en la gestió de RRHH: Globalització, tecnologies de la informació, situació econòmica
- Noves formes de gestió dels RRHH: Gestió estratègica, gestió del talent, gestió en xarxa ...

Bloc 5: Identificar els models a la pràctica

- Identificar els models en la gestió de diferents casos
-

Metodologia

- Classes magistrals / expositives
- Debats
- Estudi personal
- Lectura articles / informes d'interès

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Anàlisi de casos pràctics	7	0,28	1, 5
Classe magistral	15	0,6	3, 4
Sessions grup aula	8	0,32	2
Tipus: Supervisades			

Supervisió grupal	60	2,4	2, 5
Tipus: Autònomes			
Lectura i treball individual i grupal	60	2,4	1, 3, 4

Avaluació

Avaluació continuada en base als tres exercicis a desenvolupar durant el mòdul.

Evidència 1: Elaboració d'un article tècnic-científic sobre l'evolució dels nous models de gestió de persones ó Elaboració d'un article tècnic-científic sobre una proposta de model de gestió de RRHH.

Evidència 2: Llistat per competències

Evidència 3: sistema de gestió per competències.

Els estudiants que obtinguin de nota final del mòdul entre 4.00 i 4.99, per la falta de lliurament d'alguna evidència per una situació justificada (malaltia...) podrà lliurar una evidència alternativa que proposi l'equip docent del mòdul.

Recuperació

Podran optar a recuperació l'alumnat que no hagi assolit els criteris establerts per a superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

La nota mínima per a poder optar a la recuperació és de 3.5.

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia 2018-2019 (aprovades en la Junta permanent del 16 d'abril de 2018)
http://www.uab.cat/doc/DOC_avaluaciotitulacions1819

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 2: Llistat de competències	25%	0	0	1, 2
Evidència 3: Sistema de gestió per competències	40%	0	0	1, 2, 3, 4, 5
Evidència1: Exercici de elaboració d'un article	35%	0	0	2

Bibliografia

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.

Articles

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. *ManagementReview*, Junio 1997.