

**Gestió i desenvolupament dels recursos humans en
les organitzacions**

Codi: 101635

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2500261 Pedagogia	OT	4	1

Professor/a de contacte

Nom: Sonia Fajardo Martínez

Correu electrònic: sonia.fajardo@uab.cat

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Grup íntegre en anglès: No

Grup íntegre en català: Sí

Grup íntegre en espanyol: Sí

Equip docent

Sonia Fajardo Martínez

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

- Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.
- 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.
- Introduir canvis en els mètodes i els processos de l'àmbit de coneixement per donar respostes innovadores a les necessitats i demandes de la societat.
- 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 desigualtats per raó de sexe/gènere i els biaixos de gènere en l'àmbit de coneixement propi.
2. Analitzar les relacions entre estructura organitzativa i planificació de recursos humans.
3. Analitzar una situació i identificar-ne els punts de millora.
4. Comunicar fent un ús no sexista ni discriminatori del llenguatge.
5. Conformar equips de treball capaços de desenvolupar les activitats de forma efectiva.
6. Dissenyar tècniques i processos de selecció de personal.
7. Evitar decisions o valoracions sobre les persones basades en idees preconcebudes o prejudicis.
8. Identificar les principals desigualtats i discriminacions per raó de sexe/gènere presents a la societat.
9. Identificar situacions que necessiten un canvi o millora.
10. Participar de forma activa en les activitats dirigides i supervisades.
11. Proposar projectes i accions que incorporin la perspectiva de gènere.

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
2. 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

3. 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.

3.7. El professional dels RH: perfil i funcions

4. 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

5. La consultoria de RH i de formació

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:

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

EP15.4,
EP15.5

La metodologia docent i l'avaluació proposades poden experimentar alguna modificació en funció de les restriccions a la presencialitat que imposin les autoritats sanitàries (català).

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

activitats pràctiques

El tipus de treball és individual i inclou el treball del 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 RH

Activitats formatives

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

Tipus: Dirigides

Presencial en gran grup	45	1,8	2, 5, 6, 7, 10
Tipus: Supervisades			
Activitats supervisades i tutories	30	1,2	2
Tipus: Autònomes			
Activitats autònomes	75	3	2, 6

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 Aprenentat
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 (individuals) de creació d'eines per a la gestió i desenvolupament del RRHH	20%	

Dates de la prova teòrica: 25 de gener, recuperació 15 de febrer

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 avaluable.

Per poder superar l'assignatura s'han d'aprovar cadascun dels dos blocs d'activitats avaluatives de que consta l'assignatura amb un 5.

Cadascuna de les activitats d'avaluació es poden recuperar, i s'hauran de fer de nou amb les indicacions del professorat.

S'avaluarà l'actitud positiva vers l'aprenentatge, l'anàlisi i la crítica constructiva, així com a la participació activa a totes les activitats i sessions.

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

Per aprovar aquesta assignatura, cal que l'estudiant mostri una bona competència comunicativa general, tant oralment com per escrit, i un bon domini de la llengua o les llengües vehiculars que consten a la guia docent. En totes les activitats (individuals i en grup) es tindrà en compte, doncs, la correcció lingüística, la redacció i els aspectes formals de presentació. L'alumnat ha de ser capaç d'expressar-se amb fluïdesa i correcció i ha de mostrar un alt grau de comprensió dels textos acadèmics. Una activitat pot ser retornada (no avaluada) o suspesa si el professor/a considera que no compleix aquests requisits.

Es treballarà de manera explícita la perspectiva de gènere en la matèria de l'assignatura, així com l'ús del llenguatge no sexista.

S'inclourà l'adaptació pertinent per abordar la inclusió de l'alumnat que ho requereixi.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Activitats pràctiques individuals - 2- de creació d'ines	20%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Prova teòrica individual	50%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Treball grupal de descripció de les polítiques de RRHH a una organització	30%	0	0	2, 6

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-Prentice Hall. Madrid
10. Instituto de Estudios Laborales de ESADE. Informe Cranfield. Gestión estratégica 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/>

Programari

No es necessita