

Planificació i Gestió de Recursos Humans

Codi: 102589

Crèdits: 6

Titulació	Típus	Curs	Semestre
2502443 Psicologia	OT	4	1

Professor/a de contacte

Nom: Miriam Diez Piñol

Correu electrònic: miriam.diez@uab.cat

Idiomes dels grups

Podeu accedir-hi des d'aquest [enllaç](#). Per consultar l'idioma us caldrà introduir el CODI de l'assignatura. Tingueu en compte que la informació és provisional fins a 30 de novembre de 2023.

Equip docent

Miriam Diez Piñol

Prerequisits

Es recomana que l'estudiant hagi cursat l'assignatura de 3r (102559) "Psicologia de les Organitzacions" per conèixer els processos que es donen en les organitzacions, siguin de sentit social, educatiu, sanitàries o empresarials. Això li servirà per comprendre aquesta nova assignatura.

Objectius

Emmarcada en la menció optativa en Psicologia del Treball i les organitzacions, l'assignatura pretén que l'estudiant sigui capaç d'analitzar i reflexionar sobre el paper que les persones responsables de Recursos humans juguen en les diferents organitzacions.

S'estudiaran els processos de treball que el professional dels RRHH activen i desenvolupen en les organitzacions per tal que l'estudiant sigui capaç d'identificar les necessitats de l'organització així com els processos d'incorporació i desenvolupament de les persones, i reflexionar sobre la metodologia utilitzada pels professionals per a l'avaluació i desenvolupament de competències, i poder contextualitzar els nous plantejaments que la societat demana a l'organització i els seus responsables.

Es treballaran competències claus en RRHH com el respecte a la diversitat i pluralitat d'idees, persones i situacions i el treball autònom.

Competències

- Actuar amb responsabilitat ètica i amb respecte pels drets i deures fonamentals, la diversitat i els valors democràtics.
- Actuar en l'àmbit de coneixement propi avaluant les desigualtats per raó de sexe/gènere.
- Actuar en l'àmbit de coneixement propi valorant l'impacte social, econòmic i mediambiental.
- Analitzar i interpretar els resultats de l'avaluació.
- Analitzar les demandes i les necessitats de persones, grups o organitzacions en diferents contextos.
- Aplicar tècniques per a recollir i elaborar informació sobre el funcionament dels individus, grups o organitzacions en el seu context.
- Emprar els programes informàtics de gestió i anàlisi de dades.
- Identificar i reconèixer els diferents mètodes d'avaluació i diagnòstic en els diversos àmbits aplicats de la psicologia.
- 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.
- Mostrar respecte i discreció en la comunicació i l'ús dels resultats de les avaluacions i les intervencions psicològiques.

Resultats d'aprenentatge

1. Analitzar una situació i identificar-ne els punts de millora.
2. Aplicar proves de criteris compostos com, per exemple, un AC.
3. Comunicar de manera inclusiva, evitant un ús sexista o discriminatori del llenguatge.
4. Discriminar la informació que potenciï el respecte i la discreció.
5. Dissenyar proves situacionals per als processos organitzatius.
6. Elaborar, processar i analitzar les dades quantitatives de l'avaluació.
7. Emprar els programes informàtics de gestió i anàlisi de dades.
8. Fer una entrevista d'incidents crítics en processos de recursos humans.
9. Identificar les principals necessitats i demandes de persones, grups i organitzacions.
10. Identificar situacions que necessiten un canvi o millora.
11. Integrar els resultats de les avaluacions.
12. Interpretar la informació qualitativa obtinguda en el procés d'avaluació.
13. Presentar informes tècnics que evitin l'ús de terminologia discriminatòria.
14. Proposar projectes i accions que estiguin d'acord amb els principis de responsabilitat ètica i de respecte pels drets humans i els drets fonamentals, la diversitat i els valors democràtics.
15. Proposar projectes i accions que incorporin la perspectiva de gènere.
16. Proposar projectes i accions viables que potenciïn els beneficis socials, econòmics i/o mediambientals.
17. Seleccionar els predictors que es poden utilitzar en processos de selecció.
18. Seleccionar les proves adequades per a l'objecte avaluat.
19. Utilitzar els criteris per a fer una tria òptima dels mètodes d'avaluació.
20. Valorar com els estereotips i els rols de gènere incideixen en l'exercici professional.

Continguts

Unitat primera: 1.- L'evolució de les polítiques de gestió dels recursos humans:

- 1.1 La gestió dels rrhh (objectius de la direcció de rrhh, funció de la direcció de rrhh)
- 1.2 Gestió estratègica dels rrhh (models, enfocaments i pràctiques)

Unitat segona: 2.- Processos bàsics per a la gestió dels RRHH

- 2.1 Detecció de necessitats en l'organització, els grups i les persones.
- 2.2 Anàlisi de llocs de treball (mètodes i factors que influeixen en el disseny)
- 2.3 Valoració de llocs de treball (objectius, procés, mètodes en la valoració)

2.4 Perfils de competències

Unitat tercera: 3.- La incorporació dels recursos humans en l'organització

3.1 Tendències actuals de reclutament de persones

3.2 La selecció (procés de decisió, tècniques utilitzades, valoració del procés)

3.3 Socialització del personal (inicial, acollida i integració)

Unitat quarta: 4.- Desenvolupament dels RRHH

4.1 Detecció de necessitats en l'organització, en els grups i en les persones: Els programes de formació

4.2 El desenvolupament de competències a nivell individual

4.3 Desvinculació no traumàtica dels treballadors/res

Unitat cinquena: 5.- L'avaluació del rendiment del personal

5.1 Enfocaments i mètodes d'avaluació.

5.2 Disseny de l'avaluació

5.3 Tendències en les polítiques de retribució.

Unitat sisena: 6.- Línies actuals en la direcció de recursos humans

6.1 Gestió de la diversitat. Gestió del talent

Metodologia

L'assignatura es desenvolupa utilitzant diferents metodologies docents. La classe magistral que desenvolupa els conceptes claus de la matèria i que permet presentar l'assignatura conceptualment i la preparació de situacions, resolució de casos i discussió dels mateixos que aproximen l'estudiant a la realitat dels RRHH.

Nota: La metodologia docent i l'avaluació proposades poden experimentar alguna modificació en funció de les restriccions a la presencialitat que imposin les autoritats sanitàries. L'equip docent detallarà a través de l'aula moodle o el mitjà de comunicació habitual el format presencial o virtual/on-line de les diferents activitats dirigides i d'avaluació, tenint en compte les indicacions de la facultat en funció del que permeti la situació sanitària.

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 formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
D1. Sessions de classe magistral	18	0,72	9, 11, 19
D2 Session de docència col.laborativa	6	0,24	2, 5, 8, 9

D3 sessions de resolució de casos/situacions, i defensa de intervencions	12	0,48	4, 11, 17, 18, 19
Tipus: Supervisades			
S1. Tutories	6	0,24	4
S2. Supervisió de la plataforma virtual EOS	4	0,16	4, 7, 13
Tipus: Autònomes			
A1. Recollida d'informació bibliogràfica	12	0,48	7
A2. Resolució de casos en la plataforma virtual EOS	30	1,2	6, 7, 11, 12
A3. Estudi individual	60	2,4	4, 5, 6, 9, 11, 12, 17

Avaluació

L'avaluació de l'assignatura es farà a partir de 4 evidències.

La 1^a consisteix en contextualitzar la funció de RRHH en diferents organitzacions (15% de la nota) Setmana (4-6)

La 2^a evidència (pes del 15% de la nota) permetrà al estudiant demostrar que sap resoldre un cas. Setmana (10-12)

La 3^a evidència es tracta de desenvolupar un procés (Primera parte, 25% de la nota) real i que es farà durant tot el curs (planificar, organitzar les tasques i analitzar els resultats) i es presentarà els resultats, fen la seva defensa i argumentació davant dels companys(Segona part 5% de la nota) Setmana (13-15)

La avaluació conceptual de la assignatura serà un examen tipus in-basquet amb un pes del 40% (4^a evidència), segon període avaluatiu. Aquesta evidència és obligatòria per ser avaluat amb una nota mínima de 4. En cas de no assolir aquest requisits, la nota màxima a consignar serà 4.5 punts.

Es considerarà NO AVALUABLE si s'han lliurat evidències d'aprenentatge amb un pes menor al 40%.

Podran optar a recuperació: l'alumnat que no hagi assolit els criteris establerts per superar l'assignatura i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total de l'assignatura; la nota mínima per poder optar a la recuperació és de 3.5. La prova de recuperació, en tots els casos, serà com la EV4 (examen tipus in-basquet). La nota d'aquesta prova serà directament la nota final post-recuperació.

No es preveu que l'alumnat de 2^a o posterior matrícula s'avalui mitjançant unaúnica prova de síntesi norecuperable.

L'AVALUACIÓ ÚNICA es realitzarà en el mateix dia i hora que la prova del segon període avaluatiu de l'assignatura. I s'avaluaran tots els continguts de l'assignatura.

Es realitzarà l' examen escrit, un informe de cas i una presentació oral individual. (Durada aproximada 4,5 hores).

La nota final de l'assignatura s'obtindrà tal com s'ha descrit per l'avaluació continuada.

S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que el de l'avaluació continuada.

Activitats d'avaluació única

Títol

Pes

Data

		Durada de l'acte presencial (Hores)	
E1: Examen 1	40%	4,5 hores	Segon període avaluatiu
E2: Informe	30%		
E3: Exposició oral	20%		

Enllaç a les pautes d'avaluació de les titulacions de la Facultat de Psicologia 2023-24:
https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_2023

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
EV1.La funció dels RRHH	15	0	0	9, 16
EV2: Cas resolt en la plataforma virtual EOS	15	0	0	1, 4, 6, 7, 10, 12, 14
EV3a. Desenvolupament d'un Procès de RRHH	25	0	0	1, 2, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20
EV3b. Presentació i defensa dels resultats del procés	5	0	0	3, 13
EV4. Avaluació escrita conceptual	40	2	0,08	1, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 14, 19

Bibliografia

Aguelo, A. y Coma, T. (2016). La persona en el centro del desarrollo organizacional. Madrid: Ediciones Piramide

Butteriss, Margaret (2001). Reinventado Recursos Humanos. Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento. Barcelona: Gestió 2000 Aedipe.

Cantera,L.; Pallarès, S. y Selva, Clara (2013). Del Malestar al Bienestar Laboral. Barcelona: Amentia Editorial.

Dolan, Simon y otros (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: Mc Graw Hill.

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

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

Programari

...