Universitat Autònoma de Barcelona

2023/2024

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: Jesús Rojas Arredondo

Correo electrónico: jesus.rojas.arredondo@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consutarlo a través de este enlace. Para consultar el idioma necesitará introducir el CÓDIGO de la asignatura. Tenga en cuenta que la información es provisional hasta el 30 de noviembre del 2023.

Equipo docente

Jesús Rojas Arredondo

Cesar Luis Fernandez Llano

Alegría Alonso Baranguan

Prerrequisitos

No hay prerequisitos 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 y las 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

1.- Evolución histórica de la gestión de los RRHH

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

2.- 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

3.- Modelos de Gestión de RRHH (Modelo por competencias)

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

4.- Modelos emergentes en la gestión de RRHH

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

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.

Evencia 1 Generación de un discurso *Elevator Pitch* y valoración siguiendo los parámetros compartidos de un ejemplo

Evidencia 2: Listado de competencias.

Evidencia 3: Sistema de gestión por competencias

Los i las 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.

Evaluación única

> *Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona*
> *https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB*
>
> *Article 265. Avaluació única*
>
> *2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura*.

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes quese acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

Podrán optar a recuperación el alumnado que no haya conseguido los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos/as que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a la recuperación es de 3.5.

Pautas de evaluación de la Facultad de https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evidencia 1: El rol del profesional de los recursos humanos	35%	0	0	1
Evidencia 2: Identificación de perfiles 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*. Pretice 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 estratégique et gestion des ressources humaines. Le modèle des 3C en question. *Revue francaise de gestion, no118*, Mars, Avril, Mai 1998.

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

Software

-