

Titulació	Tipus	Curs
2500261 Pedagogia	OT	4

### Professor/a de contacte

Nom: Pilar Pineda Herrero

Correu electrònic: pilar.pineda@uab.cat

### Equip docent

Pilar Pineda Herrero

Sonia Fajardo Martinez

### Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

### 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 de les persones a les organitzacions representa un gran repte pels i les 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 de desenvolupament i processos de gestió integral de recursos humans a les organitzacions.
- Dissenyar eines de desenvolupament de recursos humans eficaces i adaptades a cada context i organització.
- Potenciar les competències pròpies del professional encarregat de gestionar i liderar les polítiques de desenvolupament de persones a les organitzacions.
- Valorar el rol del i de la professional de formació a les organitzacions, i com a gestor-a 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 Política i pla d'igualtat.
- 2.7 Motivació, compensació i benefici.
- 2.8 Altres polítiques de RH: 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

### Activitats formatives i Metodologia

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			

El protagonista en el procés d'ensenyament aprenentatge és l'estudiantat i és sota aquesta premissa s'ha planificat la metodologia de l'assignatura, tal i com es mostra en la següent taula:

Activitat	Hores	Metodologia
Presencial en gran grup: teoria	35	Exposicions per part del professorat dels continguts i qüestions bàsiques del temari realitza amb tot el grup classe i permet l'exposició dels principals continguts a través d'una participació oberta i activa per part de l'estudiantat. Malgrat ser una tipologia d'activitat on el protagonisme recau en la figura docent, es fomentarà la participació activa de l'alumnat, compartint els aprenentatges que s'estan assolint
Presencial en gran grup i individuals: activitats pràctiques	10	Espais de treball en grup i individuals reduïts supervisat pel 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, disseny d'estratègies de gestió de RH

#### Activitats formatives

Títol	Hores	Crèdits	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Presencial en gran grup	45	1,8	5, 6, 2, 10, 7
Tipus: Supervisades			
Activitats supervisades i tutories	30	1,2	2
Tipus: Autònomes			
Activitats autònomes	75	3	6, 2

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.

#### Avaluació

## Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Activitats pràctiques individuals	20%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Prova escrita	50%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Pràctiques grupals	30%	0	0	2, 6

### Avaluació

L'avaluació continua 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 Aprentat
BLOC 1 Prova teòrica-pràctica de les unitats 1 a la 6	50%	EP15.4, EP15.5, TF7.4
BLOC 2 Tres activitats pràctiques grupals associades a les polítiques de gestió de persones.	30%	EP15.4, EF TF7.4
Dues activitats pràctiques (individuals) de creació d'eines per a la gestió i desenvolupament del RRHH	20%	

La prova individual es realitza el 22 de gener de 2025. I el 5 de febrer de 2025 es farà la recuperació. El lliurament de les pràctiques es faran en el termini dels diferents mòduls, és a dir, l'assignatura té 5 mòduls, i s'han de lliurar 5 activitats pràctiques avaluatives. La primera, la segona i cinquena són grupals, i la tercera i quarta són individuals. La devolució de les correccions serà màxim en 20 dies.

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.

### AVALUACIÓ ÚNICA

Prova individual teòrica-pràctica, escrita i oral.

Pes de la nota: prova escrita 50%, prova oral 50%

Recuperació: prova individual teòrica-pràctica -escrita i oral- de recuperació al finalitzar l'assignatura

La prova individual es realitza el 22 de gener de 2024. I el 5 de febrer de 2025 es farà la recuperació.

## CONSIDERACIONS GENERALS

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.

## Bibliografia

1. Alles, Martha Alicia (2016). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Ediciones Granica. Buenos Aires.
2. Alles, Martha Alicia (2015). Diccionario de competencias. Ediciones Granica. Buenos Aires.
3. Capapé, Javier y otros (2019) ¿Se mide el retorno de la inversión en las políticas de recursos humanos? Un análisis en España.
4. Casanova, M.; (2021). El poder de la diferencia.
5. Chiavenato, I. (2022) Gestión del talento humano. En el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. Madrid.
6. Gómez-Mejía, Luis R., autor; Balkin, David B., Gestión de Recursos humanos. (2016). Universidad complutense de Madrid. Madrid.
7. Riera, P. Gestión de Recursos Humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. Revista de investigación en psicología, 2014, Vol.9 (1), p.109-122.
8. [Troger, H.](#) (2021). Human Resource Management in a Post COVID-19 World: New Distribution of Power, Individualization, Digitalization and Demographic Developments. Editorial Almuzara. Madrid.

Enllaços web:

<http://www.mtas.es>

[www.aedipe.es](http://www.aedipe.es)

<http://www.astd.org/astd/>

<http://www.arearh.com/>

[http://www.earli.org/special\\_interest\\_groups/learning\\_professional](http://www.earli.org/special_interest_groups/learning_professional)

<http://www.empresaysociedad.org/>

<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/>

## Programari

No es necessita

### Llista d'idiomes

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TE) Teoria	4	Català/Espanyol	primer quadrimestre	matí-mixt

PROVISIONAL