

Titulación	Tipo	Curso
2500261 Pedagogía	OT	4

Contacto

Nombre: Pilar Pineda Herrero

Correo electrónico: pilar.pineda@uab.cat

Equipo docente

Pilar Pineda Herrero

Sonia Fajardo Martinez

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

Se recomienda haber aprobado las asignaturas: Diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas -2n-, Modelos y estrategias de formación a las organizaciones -3r-, y Desarrollo Organizacional de Instituciones Educativas -3r-.

Objetivos y contextualización

La gestión y el desarrollo de las personas en las organizaciones representa un gran reto para los y las profesionales de la educación en tanto que deben ser capaces de integrar las necesidades y los intereses de las organizaciones con los de los trabajadores y trabajadoras. Estas necesidades implican ser capaces de gestionar el talento y potenciar las competencias, gestionando procesos de desarrollo para permitan consolidar los equipos humanos en las organizaciones. Un capital humano que es hoy en día, en una sociedad como la nuestra, el principal activo.

Con estas premisas, la asignatura pretende desarrollar en los futuros profesionales las competencias para su intervención dentro de las organizaciones o en contextos laborales. Se pretende analizar, gestionar, y evaluar las diferentes políticas de gestión y desarrollo de recursos humanos, profundizando en la evolución y la actualidad de esta gestión, además de poner en práctica diversos procesos y herramientas eficaces.

Los objetivos de la asignatura son:

- Analizar la evolución de la gestión de personas en las organizaciones dentro de un contexto complejo y global, y adquirir una visión estratégica de la función actual.
- Identificar las diferentes políticas de desarrollo y procesos de gestión integral de recursos humanos en las organizaciones.
- Diseñar herramientas de desarrollo de recursos humanos eficaces y adaptadas a cada contexto y organización.
- Potenciar las competencias propias del profesional encargado de gestionar y liderar las políticas de desarrollo de personas en las organizaciones.
- Valorar el rol del y de la profesional de formación en las organizaciones, y como gestor-a del talento de las mismas.

Competencias

- Actuar en el ámbito de conocimiento propio evaluando las desigualdades por razón de sexo/género.
- Administrar y gestionar centros, instituciones, servicios y recursos educativos y formativos.
- Analizar y reconocer las propias competencias socioemocionales (en términos de fortalezas, potencialidades y debilidades) para desarrollar aquellas necesarias en su desempeño y desarrollo profesional.
- Introducir cambios en los métodos y los procesos del ámbito de conocimiento para dar respuestas innovadoras a las necesidades y demandas de la sociedad.
- Participar e implicarse en los actos, reuniones y acontecimientos de la institución a la cual se pertenece.
- Trabajar en equipos y con equipos (del mismo ámbito o interdisciplinar).

Resultados de aprendizaje

1. Analizar las desigualdades por razón de sexo/género y los sesgos de género en el ámbito de conocimiento propio.
2. Analizar las relaciones entre estructura organizativa y planificación de recursos humanos.
3. Analizar una situación e identificar sus puntos de mejora.
4. Comunicar haciendo un uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje.
5. Conformar equipos de trabajo capaces de desarrollar las actividades de forma efectiva tanto de manera presencial como telecolaborando de diferentes formas.
6. Diseñar técnicas y procesos de selección de personal.
7. Evitar decisiones o valoraciones sobre las personas basadas en ideas preconcebidas o prejuicios.
8. Identificar las principales desigualdades y discriminaciones por razón de sexo/género presentes en la sociedad.
9. Identificar situaciones que necesitan un cambio o mejora.
10. Participar de forma activa en las actividades dirigidas y supervisadas.
11. Proponer proyectos y acciones que incorporen la perspectiva de género.

Contenido

1. Los recursos humanos a las organizaciones
 - 1.1 La evolución de la gestión de las personas en las organizaciones
 - 1.2 Perspectivas de futuro de la gestión de los RH
 - 1.3 Funciones del departamento de RH
 - 1.4 El ciclo de las personas en las organizaciones

2. Las políticas de RH

2.1 Introducción a las políticas de RH

2.2 La visión estratégica e integral con el conjunto de políticas institucionales

2.3 Definición de puestos de trabajo y competencias.

2.4 Gestión por competencias.

2.5 Selección y acogida

2.6 Evaluación del desempeño.

2.7 Política y plan de igualdad.

2.7 Motivación, compensación y beneficio.

2.8 Otras políticas de RH: prevención de riesgos, relaciones laborales, y comunicación

3. Desarrollo de los RH

3.1. Políticas de RH y políticas de formación

3.2. Planificación estratégica de las políticas de formación y desarrollo

3.3. Gestión por competencias y formación

3.4. Planes de carrera y promoción.

3.5. La gestión del talento

3.6. RSC y formación.

3.7. El profesional de los RH: perfil y funciones

4. Evaluación de los RH y evaluación de la formación

4.1. Modelo integrado de evaluación de los RH

4.2. Evaluación del desempeño y formación

4.3. Evaluación de la transferencia de la formación

4.4. Evaluación del impacto de la formación

5. La consultoría de RH y de formación

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Dirigidas	45	1,8	2, 5, 6, 7, 10
Tipo: Supervisadas			

Supervisadas	30	1,2	2
Tipo: Autónomas			
Autonomas	75	3	2, 6

Metodología

El protagonista en el proceso de enseñanza aprendizaje es el estudiante y es bajo esta premisa se ha planificado la metodología de la asignatura, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Actividad	Horas	Metodología
Presencial en gran grupo: teoría	35	Exposiciones por parte del profesorado de los contenidos y cuestiones básicas del temario. Se realiza con todo el grupo clase y permite la exposición de los principales contenidos a través de una participación abierta y activa por parte del estudiantado pese a ser una tipología de actividad donde el protagonismo recae en la figura docente, se fomentará la participación activa del alumnado, compartiendo los aprendizajes que se están alcanzando.
Presencial en gran grupo e individuales: actividades prácticas	10	Espacios de trabajo en grupo e individuales reducidos supervisado por el profesorado donde se profundiza en los contenidos y temáticas trabajadas en el gran grupo. Las actividades a realizar serán análisis de documentos, interpretación de informes y resolución de casos y actividades prácticas de análisis diseño de estrategias de ge de RH

Actividades formativas

Título	Horas	Créditos	Resultados de aprendizaje
Tipos: Dirigidas			
Presencial en gran grupo	45	1,8	5, 6, 2, 10, 7
Tipos: Supervisadas			
Actividades supervisadas y tutorías	30	1,2	2
Tipo: Autónomas			
Actividades autónomas	75	3	6, 2

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Actividades prácticas individuales	20%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Prueba escrita	50%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Prácticas grupales	30%	0	0	2, 6

La evaluación continua de la asignatura se realizará a lo largo de todo el curso académico mediante las actividades que se muestran en la parrilla que hay a continuación.

Actividad de Evaluación	% de la nota	Resultados Aprendizaje
BLOQUE 1 Prueba teórico a-práctica de las unidades 1 a la 6	50%	EP15.4, EP15.5, TF7.4
BLOQUE 2 Tres actividades prácticas grupales asociadas a las políticas de gestión de personas.	30%	EP15.4, EF TF7.4
Deacuerdo con actividades prácticas (individuales) de creación de herramientas para la gestión y desarrollo del RRHH	20%	

La prueba individual se realiza el 22 de enero de 2025. y el 5 de febrero de 2025 se hará la recuperación.

La entrega de las prácticas se hará al finalizar cada uno de los 5 módulos, es decir, se deben hacer una actividad para cada finalización de módulo.

La devolución de las correcciones se hará en los 20 días posteriores.

Para poder superar la asignatura se deben aprobar cada uno de los dos bloques de actividades evaluativas de que consta la asignatura con un 5.

Cada una de las actividades de evaluación se pueden recuperar, y se deberán hacer de nuevo con las indicaciones del profesorado.

EVALUACIÓN ÚNICA

Prueba individual teórica-práctica, escrita y oral.

Peso de la nota: prueba escrita 50%, prueba oral 50%

Recuperación: prueba individual teórica-práctica -escrita y oral- de recuperación al finalizar la asignatura

La prueba individual se realiza el 22 de enero de 2025. y el 5 de febrero de 2025 se hará la recuperación.

CONSIDERACIONES GENERALES

Se evaluará la actitud positiva hacia el aprendiz, el análisis y la crítica constructiva, así como a la participación activa en todas las actividades y sesiones.

El plagio es motivo de no superación de la actividad evaluativa.

Para aprobar esta asignatura, es necesario que el estudiante muestre una buena competencia comunicativa general, tanto oralmente como por escrito, y un buen dominio de la lengua o las lenguas vehiculares que constan en la guía docente. En todas las actividades (individuales y en grupo) se tendrá en cuenta, pues, la corrección lingüística, la redacción y los aspectos formales de presentación. El alumnado debe ser capaz de expresarse con fluidez y corrección y debe mostrar un alto grado de comprensión de los textos académicos. Una actividad puede ser devuelta (no evaluada) o suspendida si el profesor/a considera que no cumple estos requisitos.

Se trabajará de manera explícita la perspectiva de género en la materia de la asignatura, así como el uso del lenguaje no sexista.

Se incluirá las actividades pertinentes para abordar la inclusión del alumnado que lo requiera.

Bibliografía

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.astd.org/astd/>

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

http://www.earli.org/special_interest_groups/learning_professional

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

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

Software

No se necesita

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TE) Teoría	4	Catalán/Español	primer cuatrimestre	mañana-mixto