

Titulació	Tipus	Curs
Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	1

Professor/a de contacte

Nom: Albert Espelt Hernández

Correu electrònic: albert.espelt@uab.cat

Equip docent

Cesar Luis Fernandez Llano

Anna Muro Rodriguez

Idiomes dels grups

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

Prerequisits

És aconsellable assistir a classe amb un ordinador portàtil.

Objectius

Analitzar críticament els significats del treball i el seu impacte en la salut física i mental.

Interpretar els efectes del canvi climàtic, tecnològic, socio-econòmic i demogràfic sobre la salut laboral.

Examinar les tendències del mercat laboral i les seves implicacions en la salut i les desigualtats.

Avaluar les condicions de treball i ocupació com a determinants socials de la salut.

Valorar l'evolució de lesions, malalties i incapacitats laborals mitjançant dades epidemiològiques.

Identificar els principals actors i polítiques en salut laboral.

Explicar els models causals de la precarietat i informalitat laborals.

Analitzar els riscos psicosocials i el seu impacte en la salut mental i emocional.

Definir i distingir accident laboral, malaltia professional i malaltia relacionada amb el treball.

Descriure la magnitud i distribució de lesions i incapacitats laborals per sectors i col·lectius.

Identificar els principals trets de personalitat i com es relacionen amb el desenvolupament laboral, la salut mental i el benestar.

Identificar processos per a facilitar l'adaptació, millorar la motivació i el benestar de les persones d'una organització.

Definir, identificar i valorar competències i rendiment

Identificar i implementar models de formació competencial en les polítiques d'una empresa

Realitzar entrevistes competencials

Dissenyar models de competències "a mida" i implementar-los amb eficàcia.

Resultats d'aprenentatge

1. CA03 (Competència) Valorar les fortaleces i limitacions dels models de gestió de RH pel que fa al desenvolupament de personal i al benestar.
2. KA04 (Coneixement) Explicar conclusions i els motius i coneixements avançats que les sustenten a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara, objectiva i sense ambigüitats.
3. KA05 (Coneixement) Identificar el tipus de necessitats o demandes pel que fa a la gestió de RH humans que pot tenir una àrea de l'organització en funció del model de RH que practica.
4. KA06 (Coneixement) Descriure avantatges i inconvenients de les demandes de les àrees d'una organització, en matèria de RH, segons el model aplicat.
5. KA07 (Coneixement) Identificar les peculiaritats que caracteritzen una organització concreta en termes de gestió de persones.
6. SA05 (Habilitat) Distingir quin tipus de model de gestió de RH se segueix en una organització concreta a partir d'una sèrie de pautes.
7. SA06 (Habilitat) Elaborar conjuntament les implicacions dels diferents models de gestió de RH en els nivells organitzacional, grupal i individual.

Continguts

BLOC 1

1. Principals trets de personalitat, relacions laborals, desenvolupament, salut mental i benestar: de la tríada oscura als models interaccionistes de la personalitat en el treball.

2. Identificació de processos per a facilitar l'adaptació, millorar la motivació i el benestar de les persones d'una organització.

BLOC 2

1. Concepte de Treball i Salut
2. Conceptes de Treball i Factors de risc lligats a la tasca laboral
3. Vigilància epidemiològica
- 3.1 Malalties Relacionades amb el treball (la llei de salut pública n'estableix d'obligatòries)
- 3.2 Condicions de salut física i mental relacionades amb l'entorn laboral
- 3.3 Persones treballadores com a població de risc
- 3.4 Les baixes i el rendiment laboral
4. Determinants de la salut física i mental de les persones treballadores
- 4.1 Determinants estructurals de la salut física i mental
- 4.2 Determinants entremetjors de la Salut física i mental

5. La dimensió social de la Salut Laboral
6. Promoció de la Salut física i mental laboral
7. Prevenció de la Malaltia en l'àmbit laboral
8. Comunicació de Salut laboral a les persones treballadores
9. Ètica i Salut Laboral

BLOC 3

1. Definició del concepte de competència (skill)
2. Identificació i avaluació de competències
3. Integració del model competencial en els eixos de les polítiques i programes de gestió de persones
4. L'entrevista competencial
5. Disseny de models de competències a mida.
6. Implementació eficaç del model de competències en les organitzacions.

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Anàlisi de casos	10	0,4	CA03, KA05, KA06, KA07, SA06
Anàlisi d'indicadors	2	0,08	CA03, KA05, KA06, KA07
Classes teòric-pràctiques	30	1,2	CA03, KA04, KA05, KA06, KA07, SA05, SA06
Tipus: Supervisades			
Supervisió de la realització del treball autònom	9	0,36	CA03, KA04, KA05, KA06, KA07, SA06
Treball grupal a l'aula	9	0,36	CA03, KA04, KA05, KA06, KA07, SA05, SA06
Tipus: Autònomes			
Consulta bibliogràfiques i documentals	30	1,2	CA03, KA05, KA06, KA07
Disseny de programes d'intervenció i/o de formació en benestar i salut	20	0,8	CA03, KA04, KA05, KA06, KA07, SA05, SA06

En aquesta assignatura proposem diferents activitats basades en metodologies d'aprenentatge actiu centrades en l'estudiant. D'aquesta forma es perfila un plantejament "híbrid" en el qual combinem tècniques didàctiques tradicionals amb altres recursos encaminats a fomentar l'aprenentatge significatiu i cooperatiu.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, perquè els alumnes completin les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Anàlisi de casos	20%	10	0,4	CA03, KA04, SA06
Disseny d'un model competencial específic per a una organització	40%	15	0,6	CA03, KA04, KA05, SA05, SA06
Disseny d'un programa de millora de la salut laboral en una organització	40%	15	0,6	CA03, KA04, KA05, KA06, KA07, SA05, SA06

L'avaluació continuada consta de 3 evidències d'aprenentatge que es realitzaran per a cadascun dels 3 blocs:

BLOC 1- Anàlisi de casos

Es realitzarà un treball escrit en grups de 3-5 alumnes analitzant casos sobre personalitat, motivació, desenvolupament i benestar dels treballadors en les organitzacions.

BLOC 2- Disseny d'un programa de millora de la salut laboral en una organització.

Es realitzarà un treball grupal escrit amb defensa oral.

BLOC 3- Disseny d'un model competencial específic per a una organització

Es realitzarà un treball individual amb l'objectiu de dissenyar una proposta de model competencial per a una organització.

Bibliografia

Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: El papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 377-380. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>

Campoy-Vila, M., Espelt, A., Jubany, J., Borao, O., Canet-Torres, A., & Muntaner, C. (2025). Breaking the cycle: How Spain's dependency care system creates occupational inequalities in geriatric nursing assistants and the need for reform. *International Journal for Equity in Health*, 24(1), 77. <https://doi.org/10.1186/s12939-025-02426-1>

Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.

Comisión para reducir las desigualdades sociales en salud en España. (2015). Avanzando hacia la equidad. Propuesta de Políticas e Intervenciones para reducir las desigualdades Sociales en salud en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Evans, J., Brewis, H., & Robertson, I. (2021). Personality, wellbeing and wellbeing interventions. *The SAGE handbook of organizational wellbeing*, 26-40.

Furnham, A., & Eysenck, H. J. (2002). *Personality at work: individual differences in the workplace*. Routledge.

Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and individual differences*, 26(6), 1035-1043.

Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Well-being at work from a multilevel perspective: what is the role of personality traits?. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 298-317.

Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The relationship between the Dark Triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers. *Frontiers in psychology*, 10, 1290.

Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Rosa Díaz-Mendi, A., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134. <https://doi.org/10.1157/13074368>

WHO. (2021). Healthy and safe telework: Technical brief. World Health Organization and International Labour Organization.

WHO. (2022). WHO Guidelines on Mental Health at Work (1st ed). World Health Organization.

Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., & Wille, B. (2013). Personality across working life: The longitudinal and reciprocal influences of personality on work. *Journal of organizational behavior*, 34(S1), S7-S25.

Programari

Jamovi

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre de 2025. A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través daquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	1	Català	primer quadrimestre	tarda