

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42752
Nom	Consultoria organitzacional i dels recursos humans
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2024 - 2025

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	5 - Estratègia i direcció de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
PONS VERDU, FERNANDO JOSE	306 - Psicologia Social

RESUM

El contingut de l'assignatura es basa en el concepte de 'Intervenció en les organitzacions' per especialistes en Recursos Humans i en conducta organitzacional. Es desenvoluparà des d'una perspectiva eminentment pràctica basada en l'anàlisi d'un cas complex, el paper del consultor de RRHH en l'àmbit empresarial, orientació de la seua acció, tipus d'problemes a què orientar-se, i àrees d'acció clàssiques en la consultoria de RH. Es tractaran les característiques de les intervencions de consultoria en les organitzacions, així com els diferents models de consultoria que podem desenvolupar. Analitzarem els diferents rols del consultor, així com la seua adequació a diferents contextos. S'analitzaran els resultats de la consultoria de RH.

L'avaluació es basa en un exercici pràctic sobre el tema, la qual cosa reforça el caràcter pràctic de l'assignatura.



CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Aquells alumnes que s'ajusten al perfil d'ingrés recomanat pel propi Màster no hauran de tindre dificultats per a seguir els continguts de l'assignatura.

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.
- Que els/les estudiants siguien capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'establir mecanismes per a orientar i motivar a els/les treballadors/as.



- Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar entrevistes que sustentin les funcions de gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'elaborar una estratègia corporativa de contractació, remuneració i formació dels treballadors/as.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'entendre i facilitar processos de canvi, desenvolupament i transformació organitzatius, en interrelació amb la direcció i gestió de recursos i amb especial èmfasi en el clima i la cultura de l'organització.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i desenvolupar els processos de lideratge en direcció i gestió de recursos humans, promovent sistemes de participació en l'organització i desenvolupant una adequada política de comunicació interna.

1. Conèixer i integrar els conceptes de consultoria i intervenció organitzacional, identificant els diversos models de consultoria.
2. Conèixer i valorar els distints rols del consultor. Identificar criteris d'utilització adequada dels diferents rols.
3. Desenvolupar diferents exercicis relacionats amb la funció de consultoria i amb els diferents rols del consultor.
4. Reflexionar sobre les diferents possibilitats d'intervenció de la consultoria en les diferents àrees de Recursos Humans.
5. Reflexionar sobre els requeriments dels processos de consultoria i de gestió del canvi en les organitzacions

Determinar les competències professionals requerides per a l'exercici del rol de consultor organitzacional i de RH.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS



1. La funció de consultoria i el rol del consultor

- El rol del consultor de RRHH en l'àmbit empresarial. Els rols del director i del consultor: Similituds i diferències.
- Tipus d'empreses a les quals orientar-se i àrees d'acció en la consultoria de RRHH.
- La consultoria organitzacional i l'estratègia de l'organització.
- Els rols del consultor i la seva adequació a diferents contextos.
- Competències professionals necessàries per a la funció de consultoria de les organitzacions i de RRHH

2. Els processos de consultoria i els seus resultats

- Models de consultoria i característiques de les intervencions de consultoria en les organitzacions.
- La consultoria i els processos de canvi en les organitzacions.
- Resultats de la consultoria: Anàlisi, presa de decisions i elaboració de processos de millora.

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	16,00	100
Pràctiques en aula	8,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	15,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Lectures de material complementari	5,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	14,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	6,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

- Classe magistral
- Presentacions orals dels/les estudiants
- Lectures de documentació rellevant per part dels/les estudiants (informes, articles, etc.)
- Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció i gestió de recursos humans
- Estudis de cas



AVALUACIÓ

D'acord amb el que s'exposa en la memòria de verificació del títol, el sistema d'avaluació que s'utilitzarà en l'assignatura combina les alternatives següents:

- Aplicació d'escales d'observació i registre de les actituds dels/les estudiants en el desenvolupament de les tasques i activitats. Participació i implicació en les activitats del Màster (20%)
- Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels/les estudiants (40%)
- Examen -informe final/portfolio individual- (40%)

L'aprofitament i consecució d'objectius s'avaluarà mitjançant l'assistència i el desenvolupament de casos pràctics al llarg de les sessions. El 20% de la nota d'actitud i participació es considera no recuperable en segona convocatòria. En segona convocatòria es manté la qualificació de les activitats no recuperables. No cal assolir un percentatge o nota mínima en cada part avaluada perquè es puguin fer amitar o sumar.

L'alumne/a pot superar l'assignatura en segona convocatòria. No hi ha diferències entre els sistemes d'avaluació en primera i segona convocatòria més enllà del 20% corresponent a l'actitud indicada anteriorment. La nota mínima global per aprovar l'assignatura és 5 (tant en primera com en segona convocatòria).

Es podrà optar a la qualificació de Matrícula d'Honor amb una nota superior a 9. En el cas que el nombre d'alumnes en aquesta situació sigui superior al número admès per la normativa tindran preferència els alumnes amb majors qualificacions

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Cummings, T. G. y Worley, C. G. (2007). Desarrollo organizacional y cambio. Cengage learning.
- Daft R. L. (2011). Innovación y cambio. En R.L. Daft, Teoría y diseño organizacional (pp. 410-449) Cengage Learning Editores.
- French, W, Bell, C. y Zawacki, R. (2007). Desarrollo Organizacional. Transformación y administración del cambio. México: Mc Graw Hill
- Pacheco, A. (2015). Intervención organizacional, primeras aproximaciones conceptuales. Gestión y Estrategia, 48, 15-23.
- Palací, F.J. (2005). Eficacia organizacional y Psicología de las Organizaciones. En F. J. Palací (Ed.) Psicología de las organizaciones (pp. 329348). Madrid: Pearson, Prentice Hall.
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones: el ASH, Auditoría del Sistema Humano. Barcelona: Icaria



- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). Cambio organizacional y manejo del estrés. En S.P. Robbins y T.A. Judge, Comportamiento organizacional (pp. 602-643). Pearson educación.
- Singh, R. y Ramdeo, S. (2020). Leading Organizational Development and Change. Springer.

Complementàries

- Bizcarrondo, A. (2010). La función y formación de directivos en organizaciones de servicios profesionales. In Aedipe (Ed.), Formación de directivos: Evolución y nuevos retos de los modelos formativos (pp. 213-226) Prentice Hall

ESBORRAN