

## Trabajar en RRHH: Caracterizar un Área Profesional

2014/2015

Código: 43164  
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestió dels recursos humans en les organitzacions	OB	0	1

### Contacto

Nombre: Susana Pallarés Parejo  
Correo electrónico: Susana.Pallares@uab.cat

### Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: espanyol (spa)  
Algún grupo íntegramente en inglés: No  
Algún grupo íntegramente en catalán: Sí  
Algún grupo íntegramente en español: No

### Equipo docente

Pilar Carrasquer Oto  
Albert Vinyals Ros

### Equipo docente externo a la UAB

Agustín Querejeta Lamsfus  
Miriam Díez Pinyol  
Xavi Soro Artola

### Prerequisitos

No existen prerequisitos

### Objetivos y contextualización

Este módulo está dirigido a ofrecer un marco introductorio, amplio y específico al mismo tiempo, relacionado con el ámbito de los recursos humanos, a partir de sus aspectos centrales, resaltando nociones claves como la de: clientes internos, visión del negocio, imagen, marqueting y mercado de trabajo. Así mismo se trabajarán competencias claves tales como la capacidad de trabajo en equipo, el llegar a consensos y adoptar una actitud resolutiva ante los casos a plantear.

Los objetivos del módulo son:

- Adquirir una visión global del negocio.
- Conocer la función estratégica de los RRHH: lo que hace RRHH y su papel en la empresa.
- Identificar los stakeholders. Establecer las bases del marqueting y imagen de los RRHH.
- Evaluar las TIC como canal para la gestión de los RRHH.
- Adquirir una visión global del mercado de trabajo actual de los RRHH.

- Analizar el lugar de los rrhh en las organizaciones a partir de casos reales en diferentes contextos económicos (industrial, servicios, retail, turismo).
- Evaluar el impacto de los rrhh en la propuesta de valor de la empresa (cuenta de explotación).

## Competencias

- Aplicar adequadament els conceptes jurídics i econòmics bàsics associats a la funció de RRHH.
- Delimitar necessitats de RRHH en les diferents àrees que configuren una organització, des d'una aproximació proactiva i sistèmica.
- Que els estudiants siguin capaços d'integrar coneixements i enfocar-se a la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, tot i ser incompleta o limitada, inclogui reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis
- Treballar en equip, aprofitant la diversitat de formes de pensar i fer dels companys.
- Valorar les particularitats dels diferents contextos i les seves implicacions en la funció de RRHH.

## Resultados de aprendizaje

1. Assenyalar de forma argumentada els aspectes que cal tenir en compte per analitzar les necessitats i les demandes dels clients interns.
2. Descriure amb precisió les activitats, la posició i les exigències de cada àrea.
3. Identificar i posar en relació els elements diferencials dels diversos contextos organitzacionals(específicamente en relació amb l'atenció al client, el coneixement de l'activitat principal de l'organització i qüestions d'imatge).
4. Identificar informació relativa al mercat de treball que pugui ser d'interès per a la presa de decisions en RRHH.
5. Integrar els diferents punts de vista o particularitats dels seus interlocutors a l'anàlisi dels diferents contextos.

## Contenido

Bloque 1. Conocimiento del negocio.

1. Visión global del negocio

1.1. Contexto actual para las empresas

1.2. Conocimiento del negocio y actividad principal de la empresa

1.2. Bases de la Dirección general estratégica

2. Función estratégica de los RRHH

2.1. Qué hace RRHH y su papel en la empresa.

2.2. Identificación de los stakeholders clave.

2.3. Identificación indicadores de resultado en la gestión de los RRHH

Bloque 2. Conocimiento de los rrhh dentro y fuera de la empresa

3. Mercado de trabajo

3.1. Principales características del mercado de trabajo actual

- 3.2. La ocupación flexible
- 3.3. Calidad y condiciones de ocupación: nuevas demandas para las empresas
- 4. Márqueting e imagen de los RRHH dentro de la empresa
  - 4.1. Estrategias de comunicación en la empresa
  - 4.2. Posibilidades de las redes sociales como instrumento de la función de RRHH.
  - 4.3. Agentes implicados y repercusiones

---

## Metodología

Las metodologías que se utilizarán a lo largo del módulo son:

- 1. Clases magistrales/expositivas. Exposición por parte del docente de las referencias teóricas en las que se basan los contenidos del módulo.
- 1. Realización de actividades prácticas en el aula y revisión de documentación técnica.
- 2. Resolución de problemas/casos/ejercicios en pequeños grupos y puesta en común de conclusiones en el plenario (grupo grande).
- 3. Resolución de casos/ejercicios/problemas mediante actividades en el aula virtual.
- 4. Elaboración de trabajos escritos, presentaciones o reflexiones.
- 5. Elaboración de un trabajo grupal al finalizar el módulo.

---

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
<b>Tipo: Dirigidas</b>			
Resolución de situaciones práctica reales o simuladas	6	0,24	1, 2
Sesiones de clase magistral	10	0,4	4
Sesiones de resolución de casos/situaciones y defensa de intervenciones	14	0,56	5
<b>Tipo: Supervisadas</b>			
Análisis de casos	30	1,2	3, 4
Resolución de ejercicios situacionales (in básquet)	20	0,8	1
Tutorías grupales	8	0,32	5
<b>Tipo: Autónomas</b>			
Búsqueda y recogida de información, lectura y estudio de documentación	18	0,72	4
Elaboración y redacción de trabajos (trabajo grupal)	30	1,2	5
Resolución de casos en la plataforma virtual	12	0,48	3

## Evaluación

La evaluación se llevará a cabo a partir de 3 tipos de evidencias de aprendizaje (EV):

- Casos prácticos individuales (30%):

Evidencia Mercado de trabajo (15%)

Evidencia Redes sociales (15%)

- Trabajo grupal (30%):

Evidencia Conocimiento del negocio y ubicación RRHH (30%)

- 

Ejercicio in basquet individual (40%):

10% peso de cada una de les 3 partes del módulo

10% presa decisiones y priorización de las actividades a realizar

La participación en el aula será evaluada por el docente (pero no tendrá un peso específico en la nota final), de acuerdo con la pertinencia de las intervenciones realizadas por el alumno en el tránscurso de las sesiones.

La resolución de casos como metodología de trabajo pretende que el alumno desarrolle sus capacidades para analizar cuál es el papel de los rrhh en sectores económicos diversos (industriales y de servicios). Además de interpretar a partir de indicadores económicos de la empresa (cuenta de explotación,...) cual es el impacto de los rrhh en la propuesta de valor de la empresa.

Los 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.

---

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evidencia 1: Caso sobre conocimiento de negocio y ubicación RRHH	30%	0	0	1, 3, 5
Evidencia 2: Identificación de puntos fuertes y débiles del Mercado de Trabajo	15%	0	0	4
Evidencia 3: Caso sobre Redes Sociales	15%	0	0	3, 5
Evidencia 4: Ejercicio In Basquet	40%	2	0,08	1, 2, 3, 4

## Bibliografía

Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano, E.; Lorente, R. (2009). The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?, en G. Bosch, S. Lehndorff, J. Rubery (eds.) European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries. New York: Palgrave Macmillan, pp. 247-269

Carrasquer, P., y Martín Artiles, A. (2005): La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva, Revista Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 22, núm. 3, pp. 131-150.

CES (2001): «Libro Blanco de la Comisión sobre la Gobernanza en Europa», Boletín Observatorio de Relaciones Industriales, núm. 44.

- (2003): La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, Madrid, Consejo Económico y Social, Colección Informes.

— (2011): Tercer Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, Madrid, Consejo Económico y Social, Colección Informes. <http://www.ces.es/web/guest/informes>

- (2013): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España. 2012, Madrid, Consejo Económico y Social. <http://www.ces.es/memorias>

- (2004b): Panorama sociolaboral de la mujer en España, Boletín núm. 38.

Chinchilla, N., y León, C. (2003). Les millors pràctiques de conciliació treball-família a l'empresa, Barcelona: Generalitat de Catalunya.

CC.OO.; UGT, y Ceoe-Cepyme (2003). Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, Comisión de Seguimiento del Acuerdo de NC, 2003.

Dolan, S. L.; Valle Cabrera, R.; Jackson, S. E. y Schuler, R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill, 3<sup>a</sup> edición.

EUROFOUND (2011) Los jóvenes y el trabajo [recurso electrónico disponible en

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/40/es/1/EF1140ES.pdf>

FINA, L. (2001). El reto del empleo. Madrid: McGraw Hill.

Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2008). Gestión de Recursos Humanos, Madrid: Prentice Hall, 5<sup>a</sup> edición.

OECD. Employment Outlook, 1999. París: OECD.

Puchol, L. (2012). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos, 7<sup>a</sup> edición.

Sastre Castillo, M. A. y Aguilar Pastor, E. (2003). Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico, Madrid: Mc Graw-Hill.