

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 prerrequisitos

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, marketing y mercado de trabajo. Así mismo se trabajaran 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 marketing 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 adecuadamente los conceptos jurídicos y económicos básicos asociados a la función de RRHH.
- Delimitar necesidades de RRHH en los diferentes áreas que configuren una organización, desde una aproximación proactiva y sistémica.
- Que los estudiantes sigan capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, tot i ser incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- Trabajar en equipo, aprovechando la diversidad de formas de pensar y de los compañeros.
- Valorar las particularidades de los diferentes contextos y sus implicaciones en la función de RRHH.

Resultados de aprendizaje

1. Señalar de forma argumentada los aspectos que hay que tener en cuenta para analizar las necesidades y las demandas de los clientes internos.
2. Describir con precisión las actividades, la posición y las exigencias de cada área.
3. Identificar y poner en relación los elementos diferenciales de los diversos contextos organizacionales (específicamente en relación con la atención al cliente, el conocimiento de la actividad principal de la organización y cuestiones de imagen).
4. Identificar información relativa al mercado de trabajo que pueda ser de interés para la toma de decisiones en RRHH.
5. Integrar los diferentes puntos de vista o particularidades de sus interlocutores en el análisis de los diferentes 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 de 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. Márketing 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
Tipo: Dirigidas			
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
Tipo: Supervisadas			
Análisis de casos	30	1,2	3, 4
Resolución de ejercicios situacionales (in básquet)	20	0,8	1
Tutorías grupales	8	0,32	5
Tipo: Autónomas			
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 trascurso 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, 3ª 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, 5ª edición.
- OECD. Employment Outlook, 1999. París: OECD.
- Puchol, L. (2012). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos, 7ª edición.
- Sastre Castillo, M. A. y Aguilar Pastor, E. (2003). Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico, Madrid: Mc Graw-Hill.