

Titulació	Tipus	Curs
4313788 Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	0

Professor/a de contacte

Nom: Rafael Díaz Cortinas

Correu electrònic: rafael.diaz@uab.cat

Equip docent

Juan Rodriguez Soler

Cesar Luis Fernandez Llano

Rafael Díaz Cortinas

Idiomes dels grups

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

Prerequisits

No hi ha prerequisits

Objectius

Aquest mòdul està dirigit a oferir un marc introductori, ampli i específic a la vegada, relacionat amb l'àmbit dels recursos humans, a partir dels seus aspectes centrals, ressaltant nocions claus com la de: clients interns, visió del negoci, imatge, màrqueting i mercat de treball. Així mateix es treballaran competències claus com ara la capacitat de treball en equip, l'arribar a consensos i adoptar una actitud resolutiva davant els casos a plantejar.

Els objectius del mòdul són:

- Adquirir una visió global del negoci.
- Conèixer la funció estratègica dels RRHH: el que fa RRHH i el seu paper en l'empresa.
- Identificar els *stakeholders*. Establir les bases del màrqueting i imatge dels RRHH.
- Avaluar les TIC com a canal per a la gestió dels RRHH.
- Adquirir una visió global del mercat de treball actual dels RRHH.
- Analitzar el lloc dels RRHH a les organitzacions a partir de casos reals en diferents contextos econòmics (industrial, serveis, retail, turisme).
- Avaluar l'impacte dels RRHH en la proposta de valor de l'empresa (compte d'explotació).

Competències

- 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 enfrontar-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.

Resultats d'aprenentatge

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 (específicament 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.

Continguts

Bloc 1. Coneixement del mercat de treball i del negoci

Mercat de treball

Principals característiques del mercat de treball actual

L'ocupació flexible

Qualitat i condicions d'ocupació: noves demandes per a les empreses

Coneixement del negoci.

a) Visió global del negoci

1 Context actual per a les empreses

2 Coneixement del negoci i activitat principal de l'empresa

3 Bases de la Direcció General estratègica

b) Funció estratègica dels RRHH

1 Què fa RRHH i el seu paper en l'empresa.

2 Identificació dels stakeholders clau.

3 Identificació indicadors de resultat en la gestió dels RRHH

Quadre de comandament

Bloc 2. La presència de marca/empresa en xarxes socials

1. Impact del mon digital en persones i organitzacions
2. Presència i gestió de marques/empreses en xarxes social
3. Marca personal
4. Eines digitals per a la gestió de marques/empreses i marca persones

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Resolució de situacions pràctiques reals o simulades	6	0,24	2, 1
Sessions de classe magistral	10	0,4	4
Sessions de resolució de casos / situacions i defensa d'intervencions	19	0,76	5
Tipus: Supervisades			
Anàlisi de casos	37	1,48	1, 3, 4, 5
Tutories grupals	8	0,32	5
Tipus: Autònomes			
Elaboració i redacció de treballs (treball grupal)	30	1,2	5
Recerca i recollida d'informació, lectura i estudi de documentació	23	0,92	4
Resolució de casos a la plataforma virtual	17	0,68	3

1. Classes magistrals / expositives. Exposició per part del professorat de les referències teòriques en què es basen els continguts del mòdul.
2. Realització d'activitats pràctiques a l'aula i revisió de documentació tècnica.
3. Resolució de problemes / casos / exercicis en petits grups i posada en comú de conclusions en el plenari (grup gran).
4. Resolució de casos / exercicis / problemes mitjançant activitats a l'aula virtual.
5. Elaboració de treballs escrits, presentacions o reflexions.
6. Elaboració d'un treball grupal al finalitzar el mòdul.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1: Cas sobre coneixement de negoci i ubicació RRHH	45%	0	0	1, 3, 5
Evidència 2: Identificació de punts forts i febles del Mercat de Treball	30%	0	0	2, 4

L'avaluació es durà a terme a partir de 3 evidències d'aprenentatge (EV):

EV1: Evidència Coneixement del negoci i la ubicació de RRHH

EV2: Evidència Mercat de treball

EV3: Evidència marca/empresa, Xarxes socials

La resolució de casos com a metodologia de treball pretén que l'alumne desenvolupi les seves capacitats per analitzar quin és el paper dels rrhh en sectors econòmics diversos (industrials i de serveis). A més d'interpretar a partir d'indicadors econòmics de l'empresa (compte d'explotació, ...) quin és l'impacte dels rrhh en la proposta de valor de l'empresa.

Els estudiants que obtinguin de nota final del mòdul entre 4.00 i 4.99, per la falta de lliurament d'alguna evidència per una situació justificada (malaltia ...) podrà lliurar una evidència alternativa que proposi l'equip docent del mòdul.

Podran optar a recuperació l'alumnat que no hagi assolit els criteris establerts per a superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

Avaluació única

Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona

https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

L'avaluació única no implica la no assistència a les sessions presencials. Durant les sessions presencials es poden realitzar activitats que siguin necessàries per a poder realitzar de manera satisfactòria les evidències d'avaluació.

Els i les estudiants que s'acullin a l'opció d'avaluació única presentaran, una vegada finalitzat el mòdul, les mateixes evidències previstes per a la modalitat d'avaluació continuada.

S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que el de l'avaluació continuada.

Recuperació

La nota mínima per a poder optar a la recuperació és de 3.5.

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

Bibliografia

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. Lehnendorff, 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.

Programari

-

Llista d'idiomes

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