

Titulación	Tipo	Curso
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OB	0

Contacto

Nombre: Rafael Díaz Cortinas

Correo electrónico: rafael.diaz@uab.cat

Equipo docente

Juan Rodriguez Soler

Cesar Luis Fernandez Llano

Rafael Díaz Cortinas

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

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 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 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 las diferentes áreas que configuran una organización, desde una aproximación proactiva y sistémica.
- Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo 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 hacer de los compañeros de trabajo.
- Valorar las particularidades de los diferentes contextos y sus implicaciones en la función de RRHH.

Resultados de aprendizaje

1. Describir con precisión las actividades, posición y exigencias de cada área.
2. Identificar información relativa al mercado de trabajo que pueda ser de interés para la toma de decisiones en RRHH
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. Integrar los distintos puntos de vista o particularidades de sus interlocutores en el análisis de los diferentes contextos.
5. Señalar de forma argumentada los aspectos que hay que tener en cuenta para analizar las necesidades y demandas de los clientes internos

Contenido

Bloque 1. Conocimiento del mercado de trabajo y del negocio

Mercado de trabajo

1. Principales características del mercado de trabajo actual
2. La ocupación flexible
3. Calidad y condiciones de ocupación: nuevas demandas para las empresas

Conocimiento del Negocio

a) Visión global del negocio

1. Contexto actual para las empresas
2. Conocimiento del negocio y actividad principal de la empresa
3. Bases de la Dirección general estratégica

b) Función estratégica de los RRHH

1. Qué hace RRHH y su papel en la empresa.
2. Identificación de los stakeholders clave.

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

Cuadro de mando integral

Bloque 2: La presencia de marca/empresa en redes sociales

1. El impacto del mundo digital en personas y organizaciones
2. Presencia y gestión de marcas/empresas en redes sociales
3. Marca personal
4. Herramientas digitales para la gestión de marcas/empresas y marca personal

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Resolución de situaciones práctica reales o simuladas	6	0,24	1, 5
Sesiones de clase magistral	10	0,4	2
Sesiones de resolución de casos/situaciones y defensa de intervenciones	19	0,76	4
Tipo: Supervisadas			
Análisis de casos	37	1,48	5, 3, 2, 4
Tutorías grupales	8	0,32	4
Tipo: Autónomas			
Búsqueda y recogida de información, lectura y estudio de documentación	23	0,92	2
Elaboración y redacción de trabajos (trabajo grupal)	30	1,2	4
Resolución de casos en la plataforma virtual	17	0,68	3

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

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

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

Resultados de

Título	Peso	Horas	ECTS	aprendizaje
Evidencia 1: Caso sobre conocimiento de negocio y ubicación RRHH	45%	0	0	5, 3, 4
Evidencia 2: Identificación de puntos fuertes y débiles del Mercado de Trabajo	30%	0	0	1, 2
Evidencia 3: Marca Empresa, Redes Sociales	25%	0	0	5, 3, 4

La evaluación se llevará a cabo a partir de 2 tipos de evidencias de aprendizaje (EV):

Trabajo grupal:

EV1: Conocimiento del negocio y ubicación RRHH

EV2: Evidencia Mercado de trabajo

Casos prácticos individuales:

EV1: Conocimiento del negocio y ubicación RRHH

EV3: Evidencia Redes sociales

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.

Evaluación 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.

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes que se acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

Podrán optar a recuperación el alumnado que no haya conseguido los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos/as que hayan sido evaluados/as en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a la recuperació es de 3.5.

Pautas de evaluación de la Facultad de Psicología https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

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. Lehnndorff, 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.

Software

-

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TEm) Teoría (máster)	1	Español	primer cuatrimestre	tarde