VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Guía Docente
42764 Dirección de los recursos humanos de las empresas de la economía social

FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	42764
Nombre	Dirección de los recursos humanos de las empresas de la economía social
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2204 - M.U. en Economía Social (Coop.Entidades No Lucrativas)14-V.3	Facultad de Economía	1	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2204 - M.U. en Economía Social (Coop.Entidades No Lucrativas)14-V.3	9 - Dirección de los recursos humanos de las empresas de la economía social	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
MONREAL GARRIDO, MANUEL	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La dirección de recursos humanos y el Management se fundamentan habitualmente en principios "directivistas". En la presente asignatura veremos cómo las particularidades de las Entidades de Economía Social empiezan por la ruptura con estos principios, tal y como los conocemos.
En el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado, por ejemplo, nos encontramos con que los trabajadores son a la vez los propietarios de la organización. Y como tales, a través de los órganos de representación, la Asamblea o el Consejo rector, toman sus principales decisiones.
Por otro lado, en el caso de las entidades sin ánimo de lucro, la actividad de los recursos humanos en su vertiente de voluntariado requiere de una gestión de la misma. Disponer de modelos para la gestión del voluntariado y los mecanismos de motivación necesarios para la permanencia y vinculación del voluntariado, son también aspectos relevantes a considerar en esta asignatura.
Los planteamientos de recursos humanos más actuales, y en especial la Dirección Estratégica de Recursos Humanos (DERH), conciben a los directivos como un colectivo de acción (a la vez que actor) de la DRH. En el caso de la Economía Social, ese planteamiento de colectivos actores y objetivos de las acciones, es el adecuado.

En la visión clásica de la Dirección que dispone sobre los trabajadores (si no se controlan estos son perezosos y no se esfuerzan), la aplicación de la Dirección de Personal se hace mucho más compleja en las Entidades de Economía Social. Pero un planteamiento más implicado con los componentes de la organización se hace mucho más útil.
Aunque vemos muy pocas E.E.S. que hayan avanzado hasta el nivel de DERH en su vertiente más directivista, el modelo estratégico, y el concepto de Unidades de Recursos Humanos es especialmente valioso en una entidad con cooperativistas y personal laboral. A la DRH en las E.E.S. se le añaden nuevos retos y desafíos relacionados con el género y la incorporación de minorías y personas con discapacidades en la plantilla de la entidad.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

No hay

COMPETENCIAS

2127 - M.U. en Economía Social (Coop.Entidades No Lucrativas)

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las 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.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Comprender el funcionamiento de las entidades y empresas que conforman la Economía Social
- Conocer y saber aplicar las estrategias de Recursos Humanos aplicadas a las empresas y entidades de la Economía Social.
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

- Saber trabajar en equipos multidisciplinares reproduciendo contextos reales y aportando y coordinando los propios conocimientos con los de otras ramas e intervinientes.
- Participar en debates y discusiones, dirigirlos y coordinarlos y ser capaces de resumirlos y extraer de ellos las conclusiones más relevantes y aceptadas por la mayoría.
- Utilizar las distintas técnicas de exposición -oral, escrita, presentaciones, paneles, etc- para comunicar sus conocimientos, propuestas y posiciones.
- Proyectar sobre problemas concretos sus conocimientos y saber resumir y extractar los argumentos y las conclusiones más relevantes para su resolución.
- Ser capaces de buscar, ordenar, analizar y sintetizar la información, seleccionando aquella que resulta pertinente para la toma de decisiones.
- Saber trabajar en equipo con eficacia y eficiencia.
- Ser capaces de tomar decisiones tanto individuales como colectivas en su labor profesional y/o investigadora.
- Tener una actitud proactiva ante los posibles cambios que se produzcan en su labor profesional y/o investigadora.
- Ser capaces de integrar las nuevas tecnologías en su labor profesional y/o investigadora.
- Saber redactar y preparar presentaciones para posteriormente exponerlas y defenderlas.
- Ser capaces de analizar de forma crítica tanto su trabajo como el de su compañeros.
- Ser capaces de integrarse en equipos, tanto en función de directivos o coordinadores como en funciones específicas acotadas y en funciones de apoyo al propio equipo o a otros.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

De manera concreta, todos los alumnos deberían dominar, al finalizar este programa, al menos, los siguientes contenidos:

- Las implicaciones y los resultados que las diferentes formas de desempeñar la función de recursos humanos tienen sobre los resultados de la organización (sea lucrativa o no).
- Las implicaciones especiales que diferencian el ejercicio de la función en una organización de Economía Social, respecto a otros tipos de organización.
- Cómo se debe llevar a cabo, y las implicaciones que tienen, el estudio del trabajo, la definición eficiente de puestos, el estudio de procesos y el rediseño de puestos. Cómo se desarrolla el proceso de planificación para determinar la plantilla idónea (tanto cuantitativa como cualitativamente), ajustándola al Plan de Empresa (o Estrategia Organizativa, si la hubiese) y al Plan de Desarrollo de Negocio.
- Papel del directivo en los procesos de contratación: cómo analizar la oportunidad o no de realizar una nueva contratación; el interés de las diferentes fuentes de reclutamiento; la utilidad de las diferentes técnicas de selección y su pertinencia (considerando costes y fiabilidad) según el perfil del puesto a cubrir; la forma de guiar el proceso de socialización del nuevo empleado para evitar el

fracaso en la etapa más costosa; y el estudio de costes y resultados de las políticas de captación.

- Cómo hacer un diagnóstico de las necesidades de capacitación de nuestra estructura humana; Cómo definir los objetivos de capacitación; Cómo evaluar las diferentes opciones (participantes, instructores,…); cómo calcular los costes de la capacitación, y de la no capacitación, y cómo medir sus resultados. Y en especial, la gestión del auto-aprendizaje en el desarrollo directivo.

- Cómo gestionar la motivación en el contexto especial de los diferentes tipos de grupos cooperativo que puede existir dentro del nombre general de Economía Social, así como la forma de integrar las mismas en nuestras decisiones de Dirección de recursos humanos en cuanto a políticas de incentivos.

- La gestión del grupo humano (gestión de personas y del grupo) apuntándose conceptos e ideas generales que se desarrollarán en otros módulos afines como: la disciplina y las diferentes opciones o tipos de gestión de la misma, la evaluación y gestión del rendimiento la Gestión de la comunicación; recabar la información importante de nuestros colaboradores; saber transmitirles nuestros propósitos, negociar con ellos (gestionando sus ambiciones y juegos políticos); y gestionar la tarea del asesoramiento profesional como herramienta de Gestión de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN. INSTITUCIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y COMPORTAMIENTO

1.1. Cooperación económica e instituciones económicas
1.2. Comportamiento e incentivos en las organizaciones
1.3. Particularidades en las empresas de la economía social

2. LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

2.1. Funciones, tareas y responsabilidades de los miembros de la organización
2.2. Funciones objetivo de la Dirección de Recursos Humanos
2.2.1. Captación de recursos humanos
2.2.2. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos
2.2.3. Motivación de los recursos humanos
2.3. Funciones instrumentales de la Dirección de Recursos Humanos
2.3.1. Sistemas de información de recursos humanos(SIRH)
2.3.2. Valoración de puestos
2.3.3. Valoración del rendimiento y el desempeño
2.4. Particularidades en las empresas de la economía social.

3. RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

3.1. El voluntariado en las organizaciones
3.2. Importancia de la gestión del voluntariado
3.3. Modelo para la gestión del voluntariado
3.4. Permanencia y vinculación del voluntariado en la organización
3.5. Motivaciones de los voluntarios y su medición

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	20,00	100
Prácticas en aula	10,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	5,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
TOTAL	**75,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología de las sesiones presenciales consistirá en: Presentación de los contenidos de la asignatura, destacando los aspectos más importantes y resolviendo las posibles dudas de los alumnos; y Propuesta y resolución de actividades y/o casos prácticos relacionados con los conceptos presentados. Queremos incorporar también en el proceso de aprendizaje una dinámica de aprendizaje por descubrimiento, y para ello utilizaremos una actividad transversal, que se realizará en grupo y donde los alumnos terminarán presentando un proyecto de trabajo relacionado con dicha actividad. Una vez concluido el curso y presentado el trabajo en grupo, cada alumno/a presentará un trabajo individual de autodiagnóstico de la dinámica seguida por su equipo, identificando debilidades y errores cometidos. En las fechas correspondientes se colgarán los materiales y las indicaciones oportunas para la preparación de las diferentes unidades didácticas.

EVALUACIÓN

El sistema de evaluación tendrá dos componentes:

Un examen escrito (tipo test) para comprobar el aprovechmiento y la captación de conceptos básicos de la Dirección de Recursos Humanos en las entidades de la Economía Social (60% de la nota total)

Una evaluación continua, valorando parámetros como la asistencia a clase y la participación, y la evaluación de los trabajos presentados, en grupo e individual (40% de la nota total).

REFERENCIAS

Básicas

- Herrera, J. (2010): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. Ediciones Ramón Llull, Valencia.
- Orellana, W.E.; Monreal, M. (2007): Control, incentivos y comportamiento en las organizaciones. ACDE Ediciones. Valencia
- Biblioteca de ciencias sociales de la UV "Guía de recursos bibliográficos sobre economía social" https://cibisoc.blogs.uv.es/recursos-tematics/economia-social/
- Chaves,R., Fajardo,G, Monzón,J.L. (dir) (2020): Manual de economía social, Editorial Tirant lo blanc, Valencia

Complementarias

- Albizu, E. y Landeta, J. (coordinadores): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Pirámide, Madrid.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (1997): Gestión de Recursos Humanos. Prentice-Hall, Madrid.
- Herrera, J. (coordinador) (2004): Conceptos básicos para discusión sobre Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Promolibro, Valencia.
- Pfeffer, J. (2000): Nuevos rumbos en la teoría de la organización.Problemas y posibilidades". Editorial OXFORD University Press
- Ackoff, R.L. (2000): Recreación de las corporaciones. Un diseño organizacional para el siglo XXI. Editorial OXFORD University Press