

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42764
Nom	Direcció dels recursos humans de les empreses de la economia social
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2204 - M.U. en Economia Social (Coop.Entitats No Lucratives)	Facultat d'Economia	1	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2204 - M.U. en Economia Social (Coop.Entitats No Lucratives)	9 - Direcció dels recursos humans de les empreses de la economia social	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
MONREAL GARRIDO, MANUEL	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

La direcció de recursos humans i el Management es fonamenten habitualment en principis "directivistes". En la present assignatura veurem com les particularitats de les Entitats d'Economia Social comencen per la ruptura amb aquests principis, tal com els coneixem.

En el cas de les cooperatives de treball associat, per exemple, ens trobem amb que els treballadors són alhora els propietaris de l'organització. I com a tals, a través dels òrgans de representació, l'Assemblea o el Consell rector, prenen les seves principals decisions.

D'altra banda, en el cas de les entitats sense ànim de lucre, l'activitat dels recursos humans en el seu vessant de voluntariat requereix d'una gestió de la mateixa. Disposar de models per a la gestió del voluntariat i els mecanismes de motivació necessaris per a la permanència i vinculació del voluntariat, són també aspectes rellevants a considerar en aquesta assignatura.



Els plantejaments de recursos humans més actuals, i especialment la Direcció Estratègica de Recursos Humans (DERH), conceben als directius com un col·lectiu d'acció (alhora que actor) de la DRH. En el cas de l'Economia Social, aquest plantejament de col·lectius actors i objectius de les accions, és l'adequat.

En la visió clàssica de la Direcció que disposa sobre els treballadors (si no es controlen aquests són mandrosos i no s'esforcen), l'aplicació de la Direcció de Personal es fa molt més complexa en les Entitats d'Economia Social. Però un plantejament més implicat amb els components de l'organització es fa molt més útil.

Encara veiem molt poques E.E.S. que hagin avançat fins al nivell de DERH en el seu vessant més directivista, el model estratègic, i el concepte d'Unitats de Recursos Humans és especialment valuós en una entitat amb cooperativistes i personal laboral.

A la DRH a les E.E.S. se li afegeixen nous reptes i desafiaments relacionats amb el gènere i la incorporació de minories i persones amb discapacitats a la plantilla de l'entitat.

CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

No hi han

COMPETÈNCIES

2127 - M.U. en Economia Social (Coop.Entitats No Lucratives)

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Comprendre el funcionament de les entitats i empreses que conformen l'economia social.
- Conèixer i saber aplicar les estratègies de recursos humans aplicades a les empreses i entitats de l'economia social.



- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- Saber treballar en equips multidisciplinaris reproduint contextos reals i aportant i coordinant els propis coneixements amb els d'altres branques i intervinents.
- Participar en debats i discussions, dirigir-los i coordinar-los i ser capaços de resumir i extreure'n les conclusions més rellevants i acceptades per la majoria.
- Utilitzar les diferents tècniques d'exposició-oral, escrita, presentacions, panells, etc-per comunicar els seus coneixements, propostes i posicions.
- Projectar sobre problemes concrets els seus coneixements i saber resumir i extractar els arguments i les conclusions més rellevants per a la seva resolució.
- Ser capaços de buscar, ordenar, analitzar i sintetitzar la informació, seleccionant la que resulta pertinent per a la presa de decisions.
- Saber treballar en equip amb eficàcia i eficiència.
- Ser capaços de prendre decisions tant individuals com col·lectives en la seva tasca professional i / o investigadora.
- Tenir una actitud proactiva davant dels possibles canvis que es produeixen en la seva tasca professional i / o investigadora.
- Ser capaços d'integrar les noves tecnologies en la seva tasca professional i / o investigadora.
- Saber redactar i preparar presentacions per posteriorment exposar-les i defensar-les.
- Ser capaços d'analitzar de forma crítica tant el seu treball com el del seu companys.
- Ser capaços d'integrar-se en equips, tant en funció de directius o coordinadors com a funcions específiques acotades i en funcions de suport al propi equip o altres.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

De manera concreta, tots els alumnes haurien de dominar, al finalitzar este programa, almenys, els continguts següents:

- Les implicacions i els resultats que les diferents formes d'exercir la funció de recursos humans tenen sobre els resultats de l'organització (siga lucrativa o no).
- Les implicacions especials que diferencien l'exercici de la funció en una organització d'Economia Social, respecte a altres tipus d'organització.
- Com s'ha de dur a terme, i les implicacions que tenen, l'estudi del treball, la definició eficient de llocs, l'estudi de processos i el redisseny de llocs. Com es desenrotlla el procés de planificació per a determinar la plantilla idònia (tant quantitativa com qualitativament), ajustant-la al Pla d'Empresa (o Estratègia Organitzativa, si l'haguera) i al Pla de Desenrotllament de Negoci.



·Paper del directiu en els processos de contractació: com analitzar l'oportunitat o no de realitzar una nova contractació; l'interés de les diferents fonts de reclutament; la utilitat de les diferents tècniques de selecció i la seua pertinència (considerant costos i fiabilitat) segons el perfil del posat a cobrir; la forma de guiar el procés de socialització del nou empleat per a evitar el fracàs en l'etapa més costosa; i l'estudi de costos i resultats de les polítiques de captació.

·Com fer un diagnòstic de les necessitats de capacitat de la nostra estructura humana; Com definir els objectius de capacitat; Com avaluar les diferents opcions (participants, instructors,...); com calcular els costos de la capacitat, i de la no capacitat, i com mesurar els seus resultats. I en especial, la gestió de l'autoaprenentatge en el desenrotllament directiu.

·Com gestionar la motivació en el context especial dels diferents tipus de grups cooperatiu que pot existir dins del nom general d'Economia Social, així com la forma d'integrar les mateixes en les nostres decisions de Direcció de recursos humans quant a polítiques d'incentius.

·La gestió del grup humà (gestió de persones i del grup) apuntant-se conceptes i idees generals que es desenrotllaran en altres mòduls afins com: la disciplina i les diferents opcions o tipus de gestió de la mateixa, l'avaluació i gestió del rendiment la Gestió de la comunicació; demanar la informació important dels nostres col·laboradors; saber transmetre'ls els nostres propòsits, negociar amb ells (gestionant les seues ambicions i jocs polítics); i gestionar la tasca de l'assessorament professional com a ferramenta de Gestió de recursos humans.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ. INSTITUCIONS DE L'ECONOMIA SOCIAL I COMPORTAMENT

- 1.1. Cooperació econòmica i institucions econòmiques
- 1.2. Comportament i incentius a les organitzacions
- 1.3. Particularitats en les empreses de l'economia social

2. LA DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS EN LES INSTITUCIONS DE L'ECONOMIA SOCIAL

- 2.1. Funcions, tasques i responsabilitats dels membres de l'organització
- 2.2. Funcions objectiu de la Direcció de Recursos Humans
 - 2.2.1. Captació de recursos humans
 - 2.2.2. Capacitació i desenvolupament dels recursos humans
 - 2.2.3. Motivació dels recursos humans
- 2.3. Funcions instrumentals de la Direcció de Recursos Humans
 - 2.3.1. Sistemes d'informació de recursos humans (SIRH)
 - 2.3.2. Valoració de llocs
 - 2.3.3. Valoració del rendiment i l'acompliment
- 2.4. Particularitats en les empreses de l'economia social.

**3. RECURSOS HUMANS I GESTIÓ DEL VOLUNTARIAT**

- 3.1. El voluntariat en les organitzacions
- 3.2. Importància de la gestió del voluntariat
- 3.3. Model per a la gestió del voluntariat
- 3.4. Permanència i vinculació del voluntariat a l'organització
- 3.5. Motivacions dels voluntaris i el seu mesurament

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	20,00	100
Pràctiques en aula	10,00	100
Elaboració de treballs en grup	15,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Preparació de classes de teoria	15,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia de les sessions presencials consistirà en: -Presentació dels continguts de l'assignatura, destacant els aspectes més importants i resolent els possibles dubtes dels alumnes; -Proposada i resolució d'activitats i/o casos pràctics relacionats amb els conceptes presentats. Volem incorporar també en el procés d'aprenentatge una dinàmica d'aprenentatge per descobriment, i per a això utilitzarem una activitat transversal, que es realitzarà en grup i on els alumnes acabaran presentant un projecte de treball relacionat amb la dita activitat. Una vegada conclòs el curs i presentat el treball en grup, cada alumne/a presentarà un treball individual d'autodiagnòstic de la dinàmica seguida pel seu equip, identificant debilitats i errors comesos. En les dates corresponents es penjaran els materials i les indicacions oportunes per a la preparació de les diferents unitats didàctiques.

AVALUACIÓ

El sistema d'avaluació tindrà dos components:

Un examen escrit (tipus test) per comprovar l'aprofitament i la captació de conceptes bàsics de la Direcció de Recursos Humans a les entitats de l'Economia Social (60% de la nota total).

Una avaluació contínua, valorant paràmetres com l'assistència a classe i la participació, amb l'avaluació dels treballs presentats en grup i individual (40% de la nota total).



Política d'ús d'Intel·ligència Artificial (IA). S'ha d'incloure un paràgraf al final de qualsevol tasca que utilitze Intel·ligència Artificial, explicant per què s'ha fet servir i quines instruccions s'han aplicat per obtenir els resultats. Si això no es fa, s'estarà infringint la política d'honestedat acadèmica i serà considerat plagi. Concretament, segons l'article 11.g de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, quant al ChatGPT, es considerarà falta molt greu plagiar totalment o parcialment una obra, o cometre frau acadèmic en l'elaboració de qualsevol treball o activitat que se sol·licite a l'alumnat. S'entendrà com a frau acadèmic qualsevol comportament premeditat tendent a falsejar els resultats d'un examen o treball, propi o alié (inclòs l'ús indegut de la intel·ligència artificial com ChatGPT), realitzat com a requisit per a superar una assignatura o acreditar el rendiment acadèmic.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- 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-tematicos/economia-social/>
- Chaves,R., Fajardo,G, Monzón,J.L. (dir) (2020): Manual de economía social, Editorial Tirant lo blanc, Valencia

Complementàries

- 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