

Guía Docente: Prácticas profesionales virtuales

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Año verificación	2020
Materia/Módulo	Obligatorio
Carácter	Obligatorio
Modalidad	Virtual
Período de impartición	Tercer Trimestre
Curso	Primero
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Erica Florina Carmona Bayona	Correo electrónico	ericaflorina.carmona@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Doctor acreditado	No		
Perfil Profesional 2.0	<p>Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (2017), especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, con experiencia práctica en asesorías laborales. Además, es investigadora en temáticas como el trabajo decente, informal, flexibilidad laboral, trabajo penoso y bienestar, entre otros, lo que la dota de las capacidades necesarias para estar al frente de la asignatura.</p> <p>Perfil de LinkedIn</p>		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<p>Contexto y sentido de la asignatura</p>	<p>Con esta asignatura se profundiza en las competencias que un profesional del área de RRHH tiene que poner en práctica en situaciones propias del contexto laboral.</p> <p>Así, pondremos en práctica los contenidos teóricos tratados en el resto de asignaturas, en relación a los marcos de contratación y las nuevas formas de selección y reclutamiento. Visualizaremos en casos reales las habilidades directivas y las técnicas de gestión del talento y desarrollo profesional necesarias en un contexto dado. La transformación digital implica también importantes desafíos en cuanto a la información y formación, veremos cómo ponerlas en práctica. Finalmente, analizaremos casos reales de conflictos poniendo en práctica estrategias de intervención y analizaremos los problemas psicosociales asociados al ámbito laboral y sus consecuencias y principales intervenciones para su manejo eficaz.</p> <p>Resulta del máximo interés aplicar los conocimientos teóricos en un entorno simulado pero real, en ocasiones utilizaremos la metodología del caso. Esta visualización de contenidos sobre un marco concreto ayuda definitivamente a la comprensión y al desarrollo de las competencias clave que en el mundo empresarial real serán puestas en práctica.</p>
---	--

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<p>Conocimientos o contenidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CON03: Distinguir los costes de los RRHH y conocer su repercusión en los costes generales de la empresa y de cada una de sus actividades. • CON05: Conocer las políticas principales para promover un entorno de desarrollo de las personas y fomentar la calidad de vida en el trabajo. • CON06: Conocer las mejores soluciones tecnológicas existentes para los problemas de gestión de personal y de los recursos humanos.
<p>Habilidades o destrezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HAB02: Proponer el diseño y la organización de la política de recursos humanos de acuerdo a las características de la actividad de la empresa. • HAB03: Construir y desarrollar el perfil de competencias de los puestos de trabajo y cómo se elabora un diccionario de competencias • HAB05: Generar soluciones innovadoras para las situaciones que puedan surgir en el entorno laboral, generando ideas diferentes e innovadoras para lidiar con los problemas y los desafíos
<p>Competencias (básicas y generales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CG1: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RRHH. • CG4: Capacidad para proponer el diseño de políticas laborales de acuerdo a las características de la actividad de la empresa. • CB08: 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. • CB10: Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	<p>Las Prácticas se realizarán de forma virtual a través de simuladores formativos que facilitan la adquisición de competencias a través de situaciones similares a las que se producen en contextos laborales y que están diseñadas para que el alumno siga un proceso de aprendizaje basado en el aprender haciendo. Las Prácticas están dirigidas a proporcionar al alumnado diferentes momentos formativos en los que, a través de la experiencia de trabajo en un ámbito de intervención profesional, comience a ejercitar las competencias profesionales y a utilizar las herramientas y técnicas de trabajo apropiadas al campo de práctica. Los contenidos de las prácticas contemplarán las actuaciones propias y características en materia de Recursos Humanos</p>
Contenidos	<p>Módulo Práctico 1. Habilidades directivas y gestión de personas</p> <p>En este módulo vamos a poner en práctica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro autoconocimiento para comprender cómo nos gestionamos a nosotros mismos como paso previo a identificar comportamiento y liderar eficientemente equipos. • Relacionar la motivación con el rendimiento y satisfacción de los empleados. • Desarrollar la creatividad y capacidad de innovación, observando la realidad con perspectiva amplia. • Visualizar en la práctica las habilidades necesarias para poder liderar y desarrollar cualquier equipo en una organización teniendo en cuenta al líder en sí mismo, al equipo, la empresa y el entorno que rodea a la organización. • Localizar, comprender y exponer mejores prácticas llevadas a cabo en la actualidad por empresas líderes. <p>Módulo Práctico 2. Selección y reclutamiento</p> <p>Descrita una situación real de empresa, se solicita la selección y aplicación sobre el caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de análisis y descripción de puestos de trabajo. • Procesos previos la selección de personal. • Métodos de reclutamiento. • Realización de preselección y pruebas. • Principios de la entrevista de trabajo. • Comprender los procesos de incorporación de personal a la empresa para la aportación de una solución ejecutiva a la empresa. <p>Para ello, se requerirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saber detectar las necesidades de la empresa en la situación expuesta. • Aprender a realizar una planificación de personas efectiva en un caso real. • Discernir y aplicar las diferentes formas de incorporación de personal vigentes en la actualidad. • Saber elegir el método de reclutamiento o selección más idóneo. • Aprender a realizar una descripción de puestos de trabajo. <p>Módulo práctico 3. Contratación laboral y gestión de recursos humanos</p> <p>En esta práctica, resolveremos la problemática presentada por una empresa sobre relaciones laborales y la gestión del personal, basándonos en:</p>

- El contrato de trabajo y sus efectos en la gestión de personas.
- La reducción de jornada y excedencia voluntaria.
- Las obligaciones legales del empresario.
- Las modificaciones en la relación laboral.
- La suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Para ello se requerirá:

- Comprensión profunda del caso de forma global.
- La anticipación de escenarios y la propuesta de soluciones en base a los mismos.
- Anticipación de problemáticas y contraofertas.

Módulo práctico 4. Técnicas de gestión del talento y el desarrollo profesional

En este módulo vamos a inspirarnos basándonos en la reflexión sobre:

- La identificación, análisis y valoración de los aspectos principales del desarrollo y de la eficacia personal.
- Conocer las últimas tendencias para reforzar la creatividad y reflexionar alrededor de las condiciones más adecuadas para el incremento de la innovación.
- Comprender la relevancia estratégica que tiene para las organizaciones una gestión eficaz y exitosa de su talento interno, y su influencia en su nivel de competitividad y supervivencia organizativa.
- Trabajar destrezas y habilidades sociales, interpersonales y profesionales básicas para los recursos humanos de las modernas organizaciones.

Módulo práctico 5. La transformación digital de los recursos humanos

En esta práctica vamos a :

- Entender mediante un caso real, el funcionamiento, las metodologías y las problemáticas de las nuevas organizaciones.
- Adquirir los conocimientos para desempeñarse adecuadamente en ellas, pues son modelo también para las empresas tradicionales.
- Visualizar como aplican las nuevas tecnologías y avances tecnológicos en la gestión y desarrollo del personal.

Módulo práctico 6. Resolución de conflictos en la organización

En este módulo vamos a poner en práctica:

- Reflexionar sobre la importancia de la comunicación.
- Aplicar los elementos fundamentales para negociar y gestionar conflictos en las organizaciones, pues son situaciones que van a vivir desde su incorporación a la compañía.
- Anticipar situaciones problemáticas, reacciones ante problemas y visualizar posibles soluciones sobre una potencial situación real.

METODOLOGÍA

Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

El temario de la asignatura se divide, como es habitual, en seis Unidades didácticas (UD), en este caso Módulos Prácticos donde se ofrecerán reflexiones y vivencias en situaciones reales de expertos, que nos permitan la autorreflexión y desarrollo. También se describirán y plantearán situaciones empresariales que requerirán el planteamiento de soluciones realistas y prácticas a la luz de la materia teórica asimilada.

Este acercamiento práctico implica el entrenamiento de las competencias desarrolladas.

Las diversas actividades que el alumno encontrará a medida que avance en las UD son las siguientes:

Actividades de descubrimiento inducido (Estudio de Caso).

Actividades en las que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando, en el Aula Virtual y de manera colaborativa, una situación real o simulada que le permitirá aplicar de forma global los contenidos adquiridos en los diferentes temas de estudio.

Así, mediante el planteamiento de una situación real de una empresa con un contexto y una problemática dada en la que el alumno pueda aplicar la teoría estudiada en las Unidades Didácticas para proponer a la dirección planes de acción concretos, anticipando los escenarios tras la aplicación de dichas medidas. El método del caso es una metodología de aprendizaje basada en el learning by doing (aprender haciendo) y que tiene como objetivo preparar a los alumnos para la toma de decisiones estratégicas en las empresas a través de la práctica de situaciones reales. Después de que los alumnos estudien el dilema y preparen el caso de forma individual, se propondrán a través de los foros una serie de orientaciones y guías en forma de preguntas e hilos. Gracias al pronóstico preparado por cada alumno, se fomenta la participación de toda la clase, para enriquecer la discusión a partir de distintos puntos de vista, experiencias y procedencias profesionales y culturales, consiguiendo así asimilar contenidos y adquirir competencias.

Actividades de interacción y colaboración con expertos (talleres) y actividades de aplicación práctica (resolución de problemas)

Actividades en las que se escucharán expertos y se interactuará con ellos para conocer de cerca la experiencia de estos profesionales y los principales retos a los que se enfrentan. Esta actividad de interacción se complementa con un entregable en el que conste la realización de la resolución de una problemática planteada por los expertos.

Ejercicios de Role play

Trabajo colaborativo, mediante la construcción de una solución conjunta a una problemática dada, repartiendo e intercambiando roles que ayuden a visualizar la situación y ponerse en la piel de los implicados. Se espera obtener un aprendizaje enriquecedor fruto de la contraposición de diferentes perspectivas y formas de gestión.

Escucha activa de expertos, lectura crítica, análisis e investigación

Se trata de actividades en las que el alumno se acerca a los diferentes campos de estudio con una escucha activa, capacidad de observación y mirada crítica que le permite un acercamiento a la investigación. Se incluyen, a modo de

ejemplo, información publicada sobre empresas, podcasts y vídeos.

Actividades de trabajo colaborativo e individual.

Actividad que requiere de la contribución de los alumnos para su resolución, promoviendo un aprendizaje cooperativo enriquecedor que promueva el análisis de los problemas a resolver desde diferentes perspectivas.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

El sistema de evaluación será común para todas las asignaturas de la materia y se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional*).

Se utilizará como principal estrategia evaluativa el portfolio, entendiendo por tal «una colección organizada de trabajos y documentos, previamente seleccionados por el alumno, que reflejan su proceso y su rendimiento con unos objetivos de aprendizaje y unos criterios de evaluación preestablecidos» (Barberá, 2005, p. 499). Se realizará una evaluación continua basada en la resolución de situaciones y problemas simulados relacionados con entornos laborales del sector. Dicha evaluación se complementará con la entrega y evaluación del portfolio.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

Puchol, L. y Puchol, I. (2020). *27 Nuevos casos en dirección y Gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaui1/129288?page=57>

El método del caso parte del principio de que la función principal de todo directivo es la toma de decisiones acertadas. Por tanto, el estudio de casos tiene como objeto habilitar a los formados para que sean capaces de resolver prácticamente problemas concretos de RR HH.

Alles, M. A. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, casos*. Ediciones Granica. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaui1/66665?page=53>

La gestión por competencias se trata a lo largo de toda la obra con un enfoque en su momento considerado como novedoso y que se ha mantenido como pilar en la gestión de recursos humanos. Todos los temas se analizan primero en forma general y luego bajo un esquema de gestión por competencias. Esto permitirá al lector que no conoce el tema tener una explicación completa, y a los profesionales con experiencia comparar los métodos más conocidos con la metodología por competencias.

Bibliografía complementaria

Ludden, N. (2021). COVID uncertainty makes for cloudy 2021 forecast, says UA economist. *Inside Tucson Business*, 29(1), 6.

Cuenca, J. y Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total: estrategia, prácticas y casos*. Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaui1/126406?page=8>.

Sánchez Pérez, J. (2013). *Fundamentos de auditoría de recursos humanos: 101 indicadores clave*. McGraw-Hill España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaui1/50264?page=10>.

Valero Matas, Jesús A. (2010). *Casos prácticos de RRHH y relaciones laborales*. Pirámide

Otros recursos

Sinek, S. (2011) *Start With Why*

Inspirado en su popular Ted Talk, el libro nos enseña cómo las mejores organizaciones comunican, lideran y adquieren clientes leales. Sinek mantiene que los mejores líderes y las mejores organizaciones se focalizan en el PORQUÉ (why) hacen lo que hacen, en lugar de QUÉ (what) y CÓMO (how)

Dweck, C.S. (2006) *Mindset: The new psychology of success*

La autora revela los rasgos de la gente con mentalidad de crecimiento, quienes con tenacidad pueden superar obstáculos, ya sea en los estudios, los deportes, en las empresas o hasta en la vida afectiva. Esto descarta la creencia de que la inteligencia y otras aptitudes humanas son inalterables con el paso del tiempo.

Pink, D. (2010) *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*

Conoce los 3 elementos de la motivación que Daniel Pink plantea como claves a la hora de sentirnos realmente motivados e inspirados para actuar.

Bock, L. (2001) *Work rules!*

El ex Head of HR de Google escribe acerca de nuestra capacidad para cambiar la forma en la que trabajamos y vivimos. Bock proporciona ejemplos de un gran abanico de empresas que consiguen unos resultados espectaculares porque valoran y escuchan a sus empleados.

Armstrong, S. (2019) *The Essential HR Handbook*

Un auténtico manual sobre prácticas de Recursos Humanos. Toca temas desde atracción de talento mediante social media recruiting, aspectos regulatorios, formación de una fuerza de trabajo multigeneracional, y compensación y beneficios.

Gabarro, J. (1987) *The Dynamics of Taking Charge*

El libro resume la investigación de un profesor de la Harvard Business School donde estudia qué sucede cuando senior managers empiezan en su nuevo cargo, cuáles son las claves y de qué forma se puede acelerar ese proceso desde el punto de vista del management.

Aguado García, D. (2018) *HR Analytics*

El autor desarrolla la teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto.

Pamos de la Hoz, A. (2019) *Actitud Digital: Claves psicológicas para sobrevivir en una nueva era*

Esta obra analiza desde el punto de vista humano y con gran rigurosidad el momento de transformación social y cultural que han traído las nuevas tecnologías. Internet y todos los dispositivos conectados están no solo creando una nueva manera de vivir, sino también un ser humano diferente. Ofrece además una guía detallada de cómo desarrollar las 10 habilidades más importantes para servirse de la tecnología y ser así más eficientes.

Jones, L y Singh Powar, B. (2021) *Going Digital: what it takes for smoother transformations*

Una guía práctica y reveladora para cualquiera que está gestionando una transformación, independientemente del negocio o del sector. Entendiendo cómo implementar el cambio

digital junto al apoyo del management. Se proporcionan casos de estudio detallándose los éxitos y retos, cómo se consiguieron así como la experiencia de estos managers.

Rosenberg, M.B. (2006) *Comunicación no violenta: un lenguaje de vida*
Comunicación no violenta envuelve al lector en un proceso de reflexión y aprendizaje acerca de la manera habitual de comunicación y los recursos que permiten tornar la interacción más efectiva, de acuerdo con los principios y valores de cada uno.

COMENTARIOS ADICIONALES

No aplica.