



CASOS PRÁCTICOS EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Elena Mellado García

María Ruiz Castillo

Paloma Lozano Nieves

Elena Mellado García. Universidad de Granada.

María Ruiz Castillo. Universidad de Granada.

Paloma Lozano Nievas. Universidad de Granada.

DISEÑO DE PORTADA Y ESTILO

Carolina Córcoles Gil. Universidad de Granada

ISBN

978-84-126815-2-9

DEPOSITO LEGAL

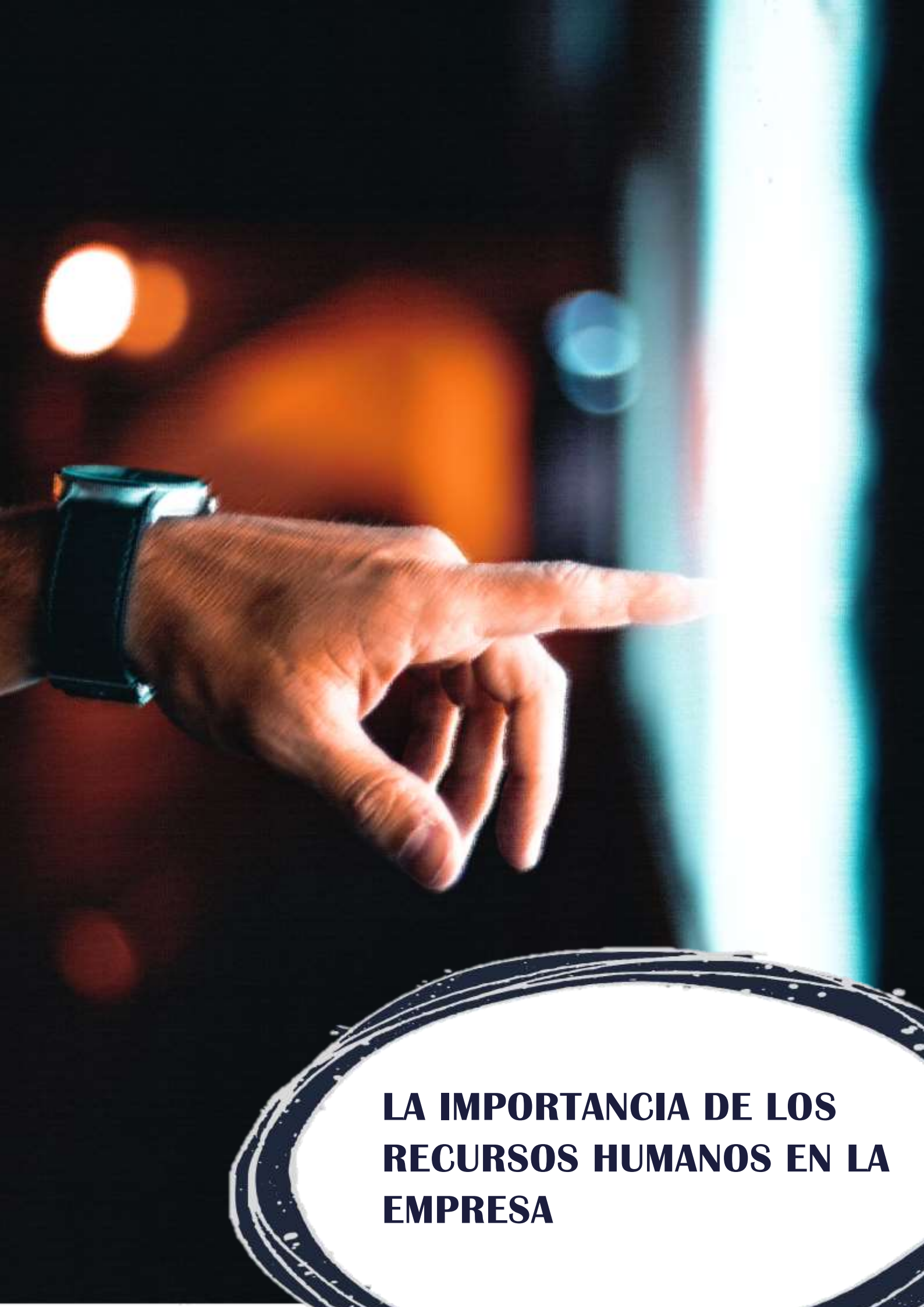
B 7277- 2023

ATRIBUCIÓN DE IMÁGENES

Foto de [Jose Losada](#) en [Unsplash](#) (portada), Foto de [Alejandro Luengo](#) en [Unsplash \(pag 2\)](#), Foto de [Alex Perez](#) en [Unsplash \(pag. 6\)](#), Foto de [Erol Ahmed](#) en [Unsplash \(pag. 10\)](#), Foto de [Paul Calescu](#) en [Unsplash \(pag. 14\)](#), Caso 5 Foto de [Balázs Kétyi](#) en [Unsplash \(pag. 18\)](#), Foto de [Joao Tzanno](#) en [Unsplash \(pag. 25\)](#), Foto de [KOBU Agency](#) en [Unsplash \(pag. 29\)](#).

ÍNDICE

LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA	1
EL IMPACTO DEL ENTORNO EN LOS RECURSOS HUMANOS	1
PROCESOS DE SELECCIÓN EN LOS RECURSOS HUMANOS	1
ANÁLISIS Y DISEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO	1
EMPLOYER BRANDING	1
COVID Y DIGITALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1



LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Entender el concepto de recursos humanos de una empresa.
- Comprender qué forma parte de los recursos humanos de una empresa.
- Examinar qué factores del entorno pueden influir en los recursos humanos de una empresa.
- Mejorar la capacidad de síntesis y reflexión.
- Saber relacionar conceptos teóricos.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

Antes de comenzar el primer tema de la asignatura, a modo de introducción.

El trabajo se realizará por grupos de 3-4 personas máximo.

El docente asignará un paquete de cartas a cada grupo. Este paquete de cartas ha sido elaborado por el docente previamente y consiste en una serie de preguntas introductorias al concepto de “recursos humanos de una empresa”. En cada carta se plantea una pregunta, en total 10 preguntas:

- *¿Qué entiendes por los recursos humanos de una empresa?*
- *¿Qué aportan los recursos humanos a la organización de una empresa?*
- *¿Los recursos humanos de una empresa persiguen el objetivo común de la empresa en general?*
- *¿Los recursos humanos de una empresa corresponden solo a una línea jerárquica del organigrama de una empresa?*
- *¿Son los estudiantes en prácticas parte de los recursos humanos de una empresa?*
- *¿Desde cuándo existe la función de los recursos humanos?*
- *¿Los recursos humanos de una empresa pueden sufrir modificaciones con el tiempo (por ejemplo, en su diseño, organización, formación, etc.)?*
- *¿Los recursos humanos de una empresa pueden verse afectados por factores externos a la empresa?*
- *¿Son los recursos humanos de una empresa un factor de creación de ventaja competitiva?*

- *¿Conoces alguna empresa que lleve a cabo una buena gestión de sus recursos humanos? ¿Cuál?*

Cada grupo debe desempeñar un trabajo en equipo para responder las 10 preguntas de manera que quede un informe final con las conclusiones a las que han llegado sobre el concepto de recursos humanos de una empresa.

El trabajo se realizará en un tiempo máximo de 45 minutos y el alumnado no podrá utilizar ningún material de soporte (acceso a la red, manuales, redes sociales, etc.), es decir, deben tratar de responder con sus propios conocimientos y de manera colaborativa.

Una vez pasado el tiempo establecido, un portavoz de cada grupo deberá explicar al resto de compañeros/compañeras las conclusiones a las que han llegado (5 minutos por grupo).

FORMATO DE ENTREGA

- Cada grupo elaborará un informe en el que se recojan las respuestas a las 10 preguntas planteadas.
- El documento del informe se entregará en formato digital.
- Extensión máxima: 1.000 palabras.
- En el documento tiene que constar el nombre y apellidos de los integrantes del grupo, el nombre de la asignatura, el grupo y la fecha.
- Un único integrante de cada grupo deberá subir el documento a la plataforma PRADO, a través de una actividad creada previamente por el docente.
- La entrega del documento se realizará en el mismo horario de clase, una vez finalizada la actividad y antes de comenzar la explicación del tema.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente; por una parte, la capacidad de síntesis del estudiante y, por otra parte, el nivel de reflexión alcanzado en las respuestas.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

El concepto de los “recursos humanos” de una empresa engloba muchos elementos, sin embargo, es uno de los pilares fundamentales en las empresas, sino el que más.

A modo de introducción a la asignatura y a este tema inicial, el trabajo consiste en responder en formato de informe (un único documento) a las 10 preguntas que se os plantean en el paquete de cartas que os proporciona el docente.

El trabajo se realizará en grupos de 3-4 personas, en un tiempo máximo de 45 minutos. Tras finalizar ese tiempo, un portavoz de cada grupo deberá explicar al resto de compañeros/compañeras la conclusión a la que han llegado en un tiempo máximo de 5 minutos.

La entrega final consiste en un único documento redactado a modo de informe en el que se recoge la respuesta a cada una de las preguntas propuestas en las cartas. La entrega se realizará a través de la plataforma PRADO.

IMPORTANTE: el informe debe mantener una coherencia en su desarrollo, es decir, se debe mantener un hilo a lo largo del informe que relacione unas preguntas con otras. El grupo tiene la libertad de elegir el orden en que va a responder las preguntas. Por tanto, las respuestas a las preguntas deben ser justificadas y detalladas para conseguir la elaboración de un informe claro, conciso y coherente.



EL IMPACTO DEL ENTORNO EN LOS RECURSOS HUMANOS

EL IMPACTO DEL ENTORNO EN LOS RECURSOS HUMANOS

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Entender el impacto del entorno general en los recursos humanos de la empresa.
- Comprender qué factores del entorno influyen en los recursos humanos.
- Analizar cómo los factores del entorno influyen en la empresa a través de casos reales, ejemplos, informes, datos, etc.
- Mejorar la capacidad de búsqueda de información en Internet.
- Aumentar la capacidad de síntesis, reflexión, comunicación y originalidad.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

El trabajo se realizará por grupos de 3-4 personas máximo que serán creados por el alumnado.

El docente asignará un factor del entorno a cada grupo (sociocultural, económico, político y tecnológico). En el caso de que hubiera más de 4 grupos la asignación se haría doble, teniendo dos grupos un mismo factor del entorno, pero trabajando cada grupo por separado (no se unifican los grupos que tengan el mismo factor).

Los estudiantes deben buscar en la red noticias, informes, recursos audiovisuales, publicaciones, datos, etc., con los que puedan justificar que algún aspecto dentro de ese factor del entorno ha influido o puede llegar a influir a los recursos humanos de una empresa real.

Los estudiantes deben elaborar una presentación en PowerPoint para explicar aquellos ejemplos, información y datos que hayan encontrado, aplicándolo a empresas reales.

El trabajo de búsqueda de información y elaboración de la presentación en PowerPoint se realizará en un tiempo máximo de 60 minutos. Después, cada grupo expondrá su presentación al resto de los compañeros/compañeras en un tiempo máximo de 6-8 minutos. Finalmente se realizará un debate grupal sobre los ejemplos y datos que ha aportado cada grupo.

FORMATO DE ENTREGA

Cada grupo elaborará una presentación en PowerPoint en la que se recoja:

1. Descripción del factor del entorno que le haya tocado al grupo.

2. Breve introducción a cómo ese factor influye en los recursos humanos de manera general.
 3. Ejemplos reales de casos de empresas reales que hayan sufrido algún cambio en los recursos humanos ocasionado por ese factor del entorno (positivo o negativo).
 4. Aportación de ejemplos, datos, noticias, informes, etc., sobre el impacto del factor del entorno en empresas reales.
- En el documento tiene que constar el nombre y apellidos de los integrantes del grupo, el nombre de la asignatura, el grupo y la fecha.
 - Un único integrante de cada grupo deberá subir el documento a la plataforma PRADO, a través de una actividad creada previamente por el docente.
 - La entrega del documento se realizará en el mismo horario de clase, una vez finalizada la práctica y antes de comenzar el debate final.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente: la capacidad de búsqueda de información en la red, la capacidad de síntesis del estudiante, el nivel de reflexión, el nivel de originalidad y creatividad en la elaboración de la presentación, y la habilidad comunicativa y de organización.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: EL IMPACTO DEL ENTORNO EN LOS RECURSOS HUMANOS

El entorno cuenta con diversos factores que pueden afectar a la organización y desempeño interno de las empresas tanto positiva como negativamente. La globalización, el rápido avance en las tecnologías y la inestabilidad política y social consiguen que el papel de los recursos humanos en la empresa sea esencial a la hora de conseguir una rápida adaptación a los cambios y una fuerte ventaja competitiva de la empresa.

En esta práctica se va a tratar de analizar cómo influyen los factores del entorno en los recursos humanos de una empresa. Para esto, de manera grupal (3-4 personas máximo), se va a hacer una búsqueda en la red de casos reales de empresas que se han visto afectadas por los factores del entorno.

El docente asignará a cada grupo un único factor del entorno:

- a. Sociocultural
- b. Económico
- c. Político
- d. Tecnológico

De manera grupal (3-4 personas máximo), cada grupo va a hacer una búsqueda en la red de casos reales de empresas que se han visto afectadas por los factores del entorno. El objetivo es usar la red como soporte para búsquedas de información, datos, informes, ejemplos, que muestren y evidencien que ese factor del entorno ha influido en los recursos humanos de una empresa.

Cada grupo deberá plasmar toda esta información en una presentación en PowerPoint para, al final de la sesión, explicar toda la información al resto de los compañeros/compañeras.

Tiempo máximo para la búsqueda de ejemplos e información en la red y elaboración del PowerPoint: 60 minutos.

Tiempo máximo para la exposición de los ejemplos encontrados: 6-8 minutos por grupo.

La presentación de PowerPoint deberá incluir el nombre y apellidos de todos los integrantes del grupo, además del nombre de la asignatura, el grupo y la fecha. Se subirá a la plataforma PRADO en la actividad correspondiente.

**PROCESOS DE SELECCIÓN
EN LOS RECURSOS
HUMANOS**

PROCESOS DE SELECCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Comprender el impacto de la toma de decisiones en Recursos Humanos en el desempeño de la empresa.
- Capacidad de desarrollar e implantar sistemas de selección.
- Potenciar las capacidades de análisis y síntesis y resolución de problemas, razonamiento crítico, comunicación oral y escrita y trabajo en equipo.
- Analizar y evaluar objetivamente los informes realizados para la selección de personal.
- Saber relacionar conceptos teóricos con un caso empresarial real.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

El trabajo se realizará por grupos- los grupos serán definidos por el docente.

El docente asignará a cada grupo 1 descripción del puesto a cubrir y 2 currículums vitae con los que va a desarrollar su práctica. Así:

- Grupo 1: Puesto a cubrir: dependiente Currículums disponibles: A y B
- Grupo 2: Puesto a cubrir: dependiente Currículums disponibles: C y D
- Grupo 3: Puesto a cubrir: gestor de marketing digital Currículums disponibles: E y F
- Grupo 4: Puesto a cubrir: gestor de marketing digital Currículums disponibles: G y H
- Grupo 5: Puesto a cubrir: docente Currículums disponibles: I y L
- Grupo 6: Puesto a cubrir: docente Currículums disponibles: L y M
- Grupo 7: Puesto a cubrir: encargado de campaña de marketing Currículums disponibles: N y O
- Grupo 8: Puesto a cubrir: encargado de campaña de marketing Currículums disponibles: P y Q

Cada grupo realizará un informe justificando su selección. Después, los estudiantes intercambiarán sus informes y realizarán una evaluación de la precisión del informe realizado. Este será finalmente devuelto al grupo inicial para su revisión.

FORMATO DE ENTREGA

1. Se realizará un informe detallando los motivos de la decisión tomada y el ajuste al puesto requerido. La extensión máxima será de una cara. Después, los estudiantes intercambiarán sus

informes y realizarán en la otra cara disponible una evaluación de la precisión del informe realizado. Este será finalmente devuelto al grupo inicial para su revisión y finalmente entregado en papel al docente.

2. En el documento tiene que constar el nombre y apellidos, el nombre de la asignatura, el número de la actividad de evaluación continuada a que corresponde, así como el número de grupo al que pertenecen.
3. La entrega del ejercicio se llevará a cabo a en clase. Se entregará un informe en papel redactado por los miembros del grupo.

CRITERIOS DE VALORACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente; por una parte, los fundamentos usados para justificar su toma de decisiones y, por otra parte, la objetividad de la evaluación realizada al grupo asignado, utilizando siempre como fundamento los conceptos teóricos del tema.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: PROCESOS DE SELECCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Los procesos de selección en las empresas conllevan un proceso de toma de decisiones de gran relevancia para la empresa, pues condicionan la disponibilidad de personal en términos cuantitativos, cualitativos y de tiempo. Es imprescindible para las empresas contar con el número de trabajadores necesario, con la formación adecuada, y en el momento en que se requiera.

El objetivo de esta práctica es profundizar en los procesos de selección por medio de un ejemplo práctico.

Para desarrollar el trabajo debes consultar el enlace siguiente: https://drive.google.com/drive/folders/1Vf2SYMMf5CICBkZpcTzmO8Q2UdYvGojA?usp=share_link. En el mismo, encontrarás para cada grupo una descripción del puesto a cubrir y dos currículums en formato tradicional o videocurrículum.

LA PRIMERA PARTE DE LA PRÁCTICA:

Consiste en evaluar las características del puesto a cubrir y tomar una decisión acerca de cuál de los candidatos tiene un perfil más ajustado al puesto.

LA SEGUNDA PARTE DE LA PRÁCTICA:

Posteriormente, el grupo 1 evaluará el informe del grupo 2 y el grupo 2 evaluará el informe del grupo 1 y así sucesivamente.

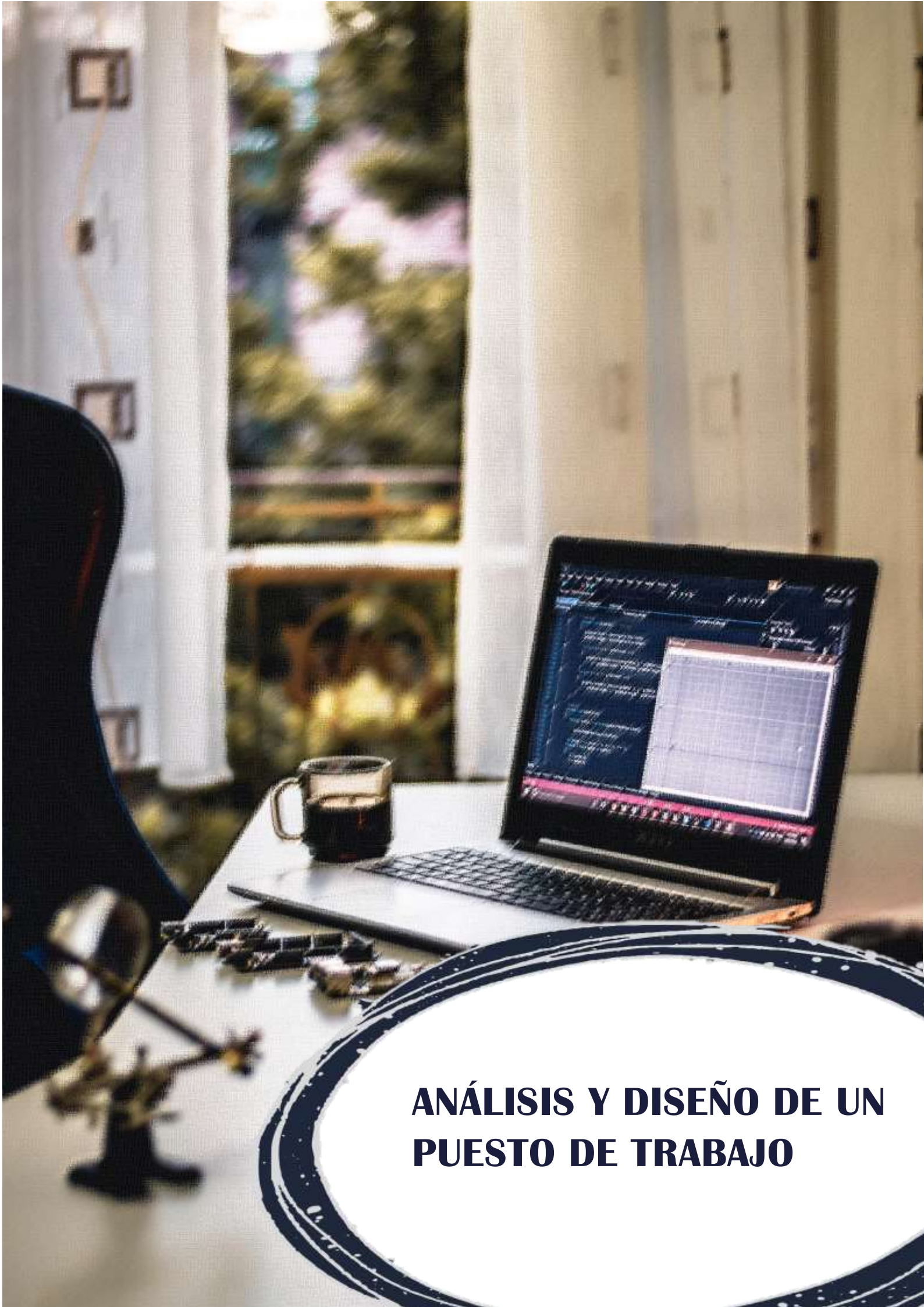
LA TERCERA PARTE DE LA PRÁCTICA:

Se devolverá el informe al grupo inicial, para que puedan leer la valoración realizada por los compañeros.

Tiempo estimado para la toma de decisión: 20 minutos

Tiempo estimado para el análisis posterior: 20 minutos

La corrección de la práctica tomará en consideración tanto la decisión tomada por el grupo inicialmente, como la posterior capacidad de evaluación objetiva al otro grupo asignado.

A photograph of a workspace. In the foreground, a laptop is open on a white desk, displaying a code editor with a dark theme and a grid overlay. To the left of the laptop is a black mug filled with a dark liquid. Further left, a small brass desk ornament is visible. In the background, a window with white curtains looks out onto a blurred view of green trees and a building. The overall lighting is warm and soft.

ANÁLISIS Y DISEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO

ANÁLISIS Y DISEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Entender el proceso de análisis y diseño de un puesto de trabajo.
- Comprender las diferentes fases que forman ese proceso de los recursos humanos.
- Analizar cómo se diseña un puesto de trabajo en un caso concreto de empresa.
- Mejorar la capacidad de síntesis y reflexión.
- Saber relacionar conceptos teóricos.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

El trabajo se realizará por grupos de 3-4 personas máximo.

El docente hace una breve explicación poniendo a los estudiantes en la situación de que son responsables del análisis y diseño de un puesto de trabajo: ORGANIZADOR/A DE EVENTOS Y ESPECTÁCULOS en la empresa Max-Espectáculos y Conciertos S.L., en Granada. Se proyectará en la pizarra digital una serie de preguntas que el alumnado deberá responder:

- *¿Cuáles son las tareas y funciones a desempeñar en el puesto de trabajo?*
- *¿Cuál es el perfil del candidato/a que se necesita para ocupar el puesto? Datos personales: edad, estudios, experiencia, formación complementaria, etc.*
- *¿Cuáles son las habilidades requeridas para ocupar el puesto?*
- *¿Cuáles son las obligaciones en el puesto de trabajo?*
- *¿Cuál es la principal misión del puesto de trabajo?*
- *¿Bajo qué condiciones laborales se va a desempeñar el puesto de trabajo?*
- *¿Qué relación va a tener con otros puestos de trabajo en la empresa?*

Cada grupo deben desempeñar un trabajo en equipo para responder las preguntas de manera que quede un informe final lo más profesional y formal posible. En este informe deben incluir: breve presentación de la empresa, explicación de los puestos existentes (el alumnado debe poner en práctica su imaginación en los dos puntos anteriores), y justificación del análisis y diseño de ese nuevo puesto de trabajo y las respuestas a las preguntas planteadas.

El trabajo se realizará en un tiempo máximo de 75 minutos.

Una vez pasado el tiempo establecido, un portavoz de cada grupo deberá explicar al resto de compañeros/compañeras las conclusiones a las que han llegado (7 minutos por grupo).

FORMATO DE ENTREGA

- Cada grupo elaborará un informe de manera formal en el que se recojan, además de las respuestas a las preguntas, una breve presentación de la empresa, una explicación de los puestos existentes y justificación del análisis y diseño de ese nuevo puesto de trabajo.
- El documento del informe se entregará en formato digital.
- Extensión mínima: 1.000 palabras.
- Extensión máxima: 2.000 palabras.
- En el documento tiene que constar el nombre y apellidos de los integrantes del grupo, el nombre de la asignatura, el grupo y la fecha.
- Un único integrante de cada grupo deberá subir el documento a la plataforma PRADO, a través de una actividad creada previamente por el docente.
- La entrega del documento se realizará en el mismo horario de clase, una vez finalizada la actividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente: la capacidad de creatividad y originalidad, la capacidad de redacción de informes formales, la capacidad de síntesis del estudiante, y el nivel de reflexión alcanzado en las respuestas.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: ANÁLISIS Y DISEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO

Formáis parte del Departamento de Recursos Humanos de la empresa Max-Espectáculos y Conciertos S.L. Debido a la alta demanda en nuestros servicios ofrecidos, se ve la necesidad de diseñar un nuevo puesto de trabajo: ORGANIZADOR/A DE EVENTOS Y ESPECTÁCULOS.

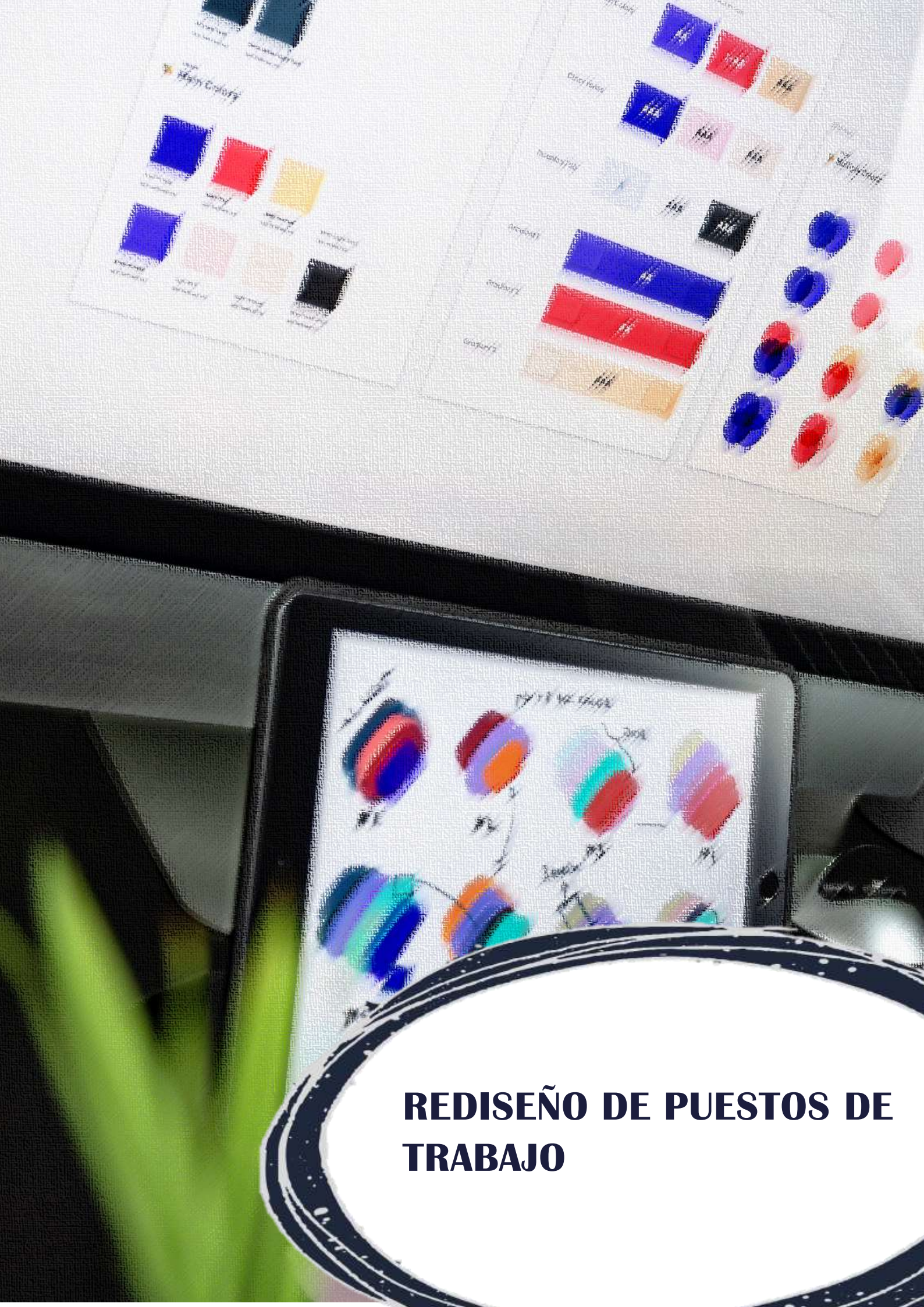
El Director de la empresa reclama un informe formal en el que se detalle claramente:

1. Presentación, objetivos, misión, valores y servicios de la empresa
2. Análisis de los puestos de trabajo existentes
3. Justificación del diseño de ese nuevo puesto de trabajo: motivos, beneficios para la empresa, etc.
4. Respuesta a las siguientes preguntas:
 - *¿Cuáles son las tareas y funciones a desempeñar en el puesto de trabajo?*
 - *¿Cuál es el perfil del candidato/a que se necesita para ocupar el puesto? Datos personales: edad, estudios, experiencia, formación complementaria, etc.*
 - *¿Cuáles son las habilidades requeridas para ocupar el puesto?*
 - *¿Cuáles son las obligaciones en el puesto de trabajo?*
 - *¿Cuál es la principal misión del puesto de trabajo?*
 - *¿Bajo qué condiciones laborales se va a desempeñar el puesto de trabajo?*
 - *¿Qué relación va a tener con otros puestos de trabajo en la empresa?*

El informe final se entregará en formato digital a través de la plataforma PRADO:

- Extensión mínima: 1.000 palabras
- Extensión máxima: 2.000 palabras

IMPORTANTE: el informe debe mantener una coherencia en su desarrollo, es decir, se debe mantener un hilo a lo largo del informe que relacione unas preguntas con otras. El grupo tiene la libertad de elegir el orden en que va a responder las preguntas. Por tanto, las respuestas a las preguntas deben ser justificadas y detalladas para conseguir la elaboración de un informe claro, conciso y coherente.



REDISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

REDISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Entender el proceso de rediseño de puestos.
- Comprender las ventajas e inconvenientes de rediseñar puestos de trabajo.
- Analizar dos casos de empresas reales que han implantado rediseño de puestos o similares.
- Aumentar la capacidad de síntesis y reflexión.
- Saber relacionar conceptos teóricos.
- Aplicación de un caso real al contenido del tema.
- Mejorar el uso de aplicaciones y plataformas digitales.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

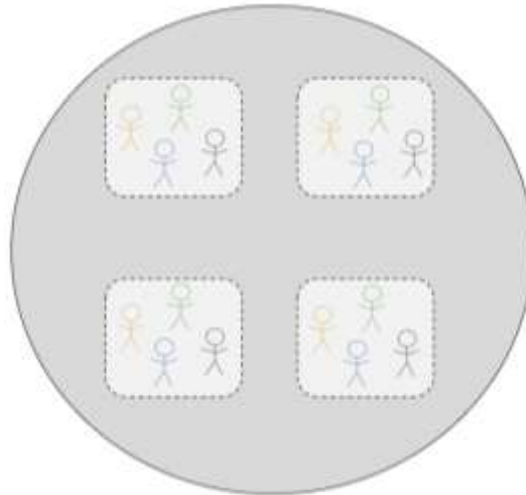
Se divide la clase en dos grandes grupos: grupo LEGO y grupo Kodak. Dentro de cada gran grupo se harán subgrupos de 4 personas, que irán rotando por todos los subgrupos dentro de su gran grupo.

Los integrantes del gran grupo LEGO deben leer, de manera individual, el caso de la empresa Lego: <https://www.xataka.com/otros/muerte-y-resurreccion-digital-de-lego>.

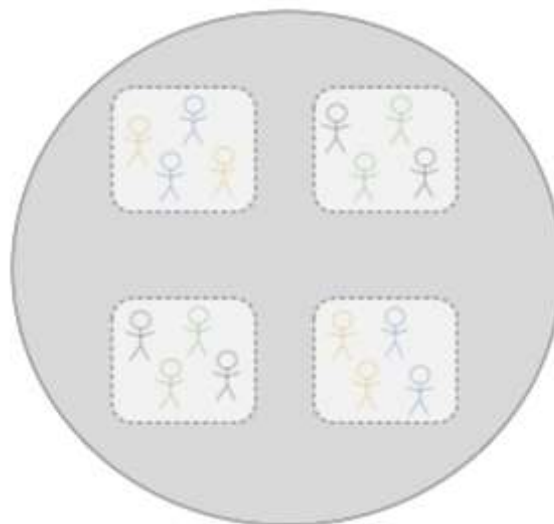
Los integrantes del gran grupo Kodak deben leer, de manera individual, el caso de la empresa Kodak: <https://eldefinido.cl/actualidad/mundo/7488/Kodak-la-historia-de-un-fracaso-y-las-lecciones-que-nos-deja/>.

Tras la lectura individual, los subgrupos van a desarrollar el trabajo por fases:

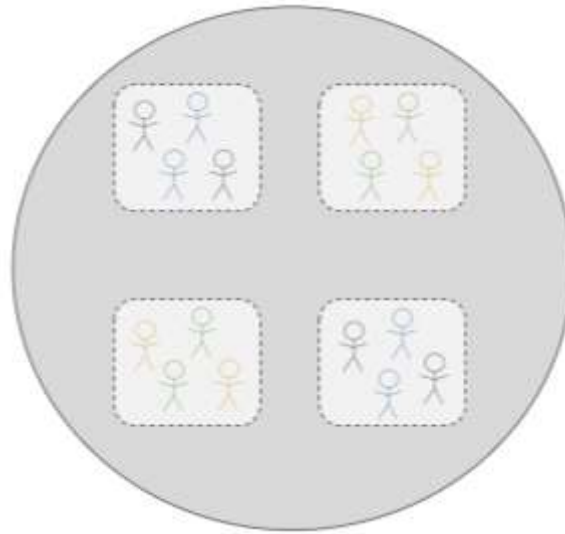
Fase 1: cada subgrupo elabora un borrador de diagrama visual usando la plataforma web: <https://app.diagrams.net/>. En el diagrama debe quedar recogida la explicación del caso de cada una de las empresas. Se debe añadir dibujos, gráficos, flechas, colores, etc., para hacerlo lo más visual y atractivo posible. Tiempo máximo 20 minutos.



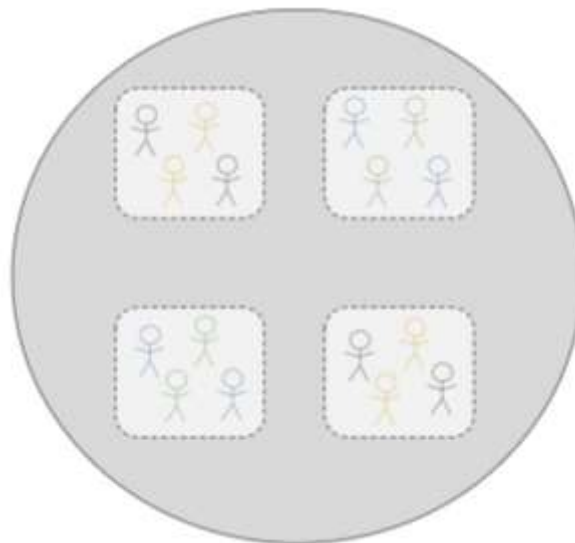
Fase 2: cada integrante de cada subgrupo va a rotar a otro de los subgrupos (siempre dentro de su gran grupo LEGO o Kodak). El objetivo al crear nuevos subgrupos es que compartan un feedback de ideas para, de forma colaborativa, complementar el diagrama de cada subgrupo. Tiempo máximo 5 minutos.



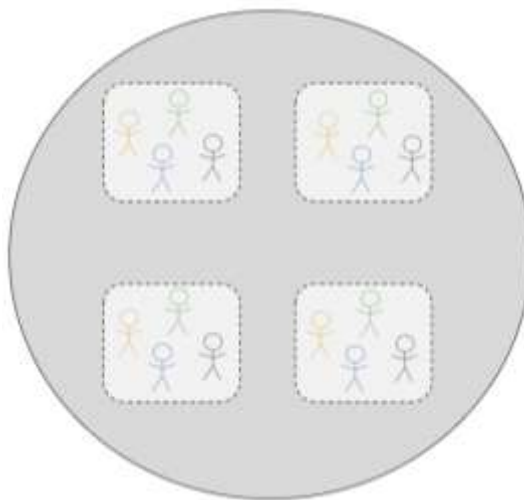
Fase 3: los integrantes de cada subgrupo vuelven a rotar a otro nuevo subgrupo con el mismo fin: obtener nuevas ideas, comentarios o detalles que puedan añadir a sus diagramas. Tiempo máximo 5 minutos.



Fase 4: igual que en fase 3. Tiempo máximo 5 minutos.



Fase 5: los integrantes de cada subgrupo vuelven a su subgrupo original (igual que en fase 1). Deberán complementar los diagramas añadiendo todas las ideas y comentarios que han ido captando del resto de los integrantes de los otros subgrupos. Tiempo máximo 15 minutos.



Finalmente debe quedar un diagrama que se deberá descargar y subir a la plataforma PRADO.

El modo de trabajo es el mismo para los dos grandes grupos. La diferencia es que el subgrupo LEGO hace el diagrama sobre el caso de Lego, mientras que el subgrupo Kodak hace el diagrama sobre el caso de Kodak.

Luego, se realiza un debate para comparar el caso de LEGO con el caso de Kodak, y las consecuencias que tuvo cada caso en los recursos humanos de las empresas. Tiempo de debate: 30 minutos.

Finalmente, cada grupo debe elaborar un breve informe donde se recoja las conclusiones a las que se ha llegado tras el debate grupal, comparando el caso de Lego con el caso de Kodak.

FORMATO DE ENTREGA

- Cada subgrupo elaborará un diagrama a través de la plataforma <https://app.diagrams.net/>, en el que se detalle el caso de la empresa. Además, un informe final donde se recojan las ideas extraídas tras el debate grupal.
- Ambos documentos se entregarán en formato digital, unificado en un único documento en formato pdf.
- En el documento tiene que constar el nombre y apellidos de los integrantes del grupo, el nombre de la asignatura, el grupo y la fecha.
- Un único integrante de cada grupo deberá subir el documento a la plataforma PRADO, a través de una actividad creada previamente por el docente.
- La entrega del documento se realizará en el mismo horario de clase, una vez finalizada la actividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente: la capacidad de creatividad y originalidad, la capacidad de redacción de informes, la capacidad de síntesis del estudiante, y el nivel de reflexión alcanzado en las respuestas.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: REDISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO: CASO LEGO Y KODAK

Lego y Kodak son dos empresas muy conocidas las cuales se han tenido que enfrentar a momentos de crisis. En cambio, la labor de sus recursos humanos ha sido predominante en la gestión de estos momentos complicados, o no...

En este trabajo se pide:

- a. Si perteneces al gran grupo LEGO, debes leer el caso de Lego: <https://www.xataka.com/otros/muerte-y-resurreccion-digital-de-lego>
- b. Si perteneces al gran grupo Kodak, debes leer el caso de Kodak: <https://eldefinido.cl/actualidad/mundo/7488/Kodak-la-historia-de-un-fracaso-y-las-lecciones-que-nos-deja/>
- c. Tras leer el caso correspondiente, elaborar, de forma grupal (4 personas) un diagrama a través de la plataforma virtual: <https://app.diagrams.net/>
En el diagrama se debe recoger de forma sintetizada, atractiva y visual, la explicación del caso de la empresa (añadir colores, dibujos, imágenes, flechas, gráficos, etc.).
- d. Los integrantes de cada subgrupo van a ir rotando por los demás subgrupos con el objetivo de conseguir un feedback para complementar el diagrama. El docente indicará en todo momento a qué subgrupo perteneces y el tiempo establecido.
- e. Desarrollo de un debate grupal en el que se ponga en evidencia qué ventajas e inconvenientes se considera que tuvo Lego en el rediseño de puestos y la comparación con la estrategia que implantó Kodak. Llegar a unas conclusiones grupales.
- f. Elaboración de un breve informe, de forma grupal, donde se expliquen las conclusiones y diferencias entre la estrategia tomada por Lego y Kodak.

Ambos documentos (diagrama e informe) deberán ser unificados en un único documento en formato pdf., y se subirá a la plataforma PRADO.



EMPLOYER BRANDING

EMPLOYER BRANDING

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Entender el concepto de “employer branding”
- Comprender cómo se consigue ser un buen employer branding en el mundo empresarial.
- Analizar el caso de Google, su diseño y organización de los recursos humanos.
- Estudiar cómo influye el employer branding a los procesos de los recursos humanos.
- Mejorar la capacidad de comprensión, síntesis y reflexión.
- Saber relacionar conceptos teóricos con casos de empresas reales.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

El trabajo se realizará en grupos de 3 personas máximo.

El docente asignará un vídeo a cada uno de los grupos (habrá varios grupos que visualizarán el mismo vídeo):

Vídeo A: <https://www.youtube.com/watch?v=IDdWc76n0Ck&t=361s>

Vídeo B: <https://www.youtube.com/watch?v=9kko-lzqFqY>

Vídeo C: <https://www.youtube.com/watch?v=TiQWQA6IJL4>

Tras la visualización del vídeo, cada grupo deberá responder a las siguientes preguntas en un único documento común (tiempo máximo 60 minutos):

- *¿Cómo son las oficinas de Google? Explica algunas de las que más te hayan llamado la atención.*
- *¿Por qué consideras que Google tiene esta distribución, organización y diseño en sus oficinas?*
- *¿Qué ventajas encuentras en este diseño de Google para los recursos humanos de la empresa? Nombra mínimo 3 ventajas.*
- *¿Y qué inconvenientes? Nombra mínimo 3 inconvenientes.*
- *¿Qué entiendes por “employer branding”? Redacta mínimo 3 líneas.*
- *¿Consideras que Google tiene un buen employer branding? Justifica tu respuesta.*
- *¿Qué influencia tiene el employer branding en los procesos de recursos humanos? Redacta mínimo 3 líneas.*

- *¿Conoces alguna otra empresa (nacional o internacional) que tenga un diseño y organización similar a la de Google? Para responder a esta pregunta se puede hacer uso de la red e investigar sobre otras empresas similares a Google.*
- *¿Consideras que el diseño de Google es una nueva tendencia que se aplica a los recursos humanos?*
- *¿Te gustaría ser empleado de una empresa como Google? ¿Por qué?*

Pasado el tiempo establecido, se llevará a cabo un debate grupal para comentar los 3 vídeos y las respuestas a las preguntas, además de poner en común otras empresas que tengan employer branding.

FORMATO DE ENTREGA

- Cada grupo elaborará un documento en el que se respondan las preguntas planteadas previamente.
- El documento del informe se entregará en formato digital.
- En el documento tiene que constar el nombre y apellidos de los integrantes del grupo, el nombre de la asignatura, el grupo y la fecha.
- Un único integrante de cada grupo deberá subir el documento a la plataforma PRADO, a través de una actividad creada previamente por el docente.
- La entrega del documento se realizará en el mismo horario de clase, una vez finalizada la actividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente: la capacidad de comprensión, la capacidad de síntesis y redacción del estudiante, y el nivel de reflexión alcanzado en las respuestas.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: ¿TIENE GOOGLE UN ALTO EMPLOYER BRANDING?

En grupos de 3 personas máximo, se asignará un único vídeo para su visualización a cada grupo:

Vídeo A: <https://www.youtube.com/watch?v=IDdWc76n0Ck&t=361s>

Vídeo B: <https://www.youtube.com/watch?v=9kko-lzqFqY>

Vídeo C: <https://www.youtube.com/watch?v=TiQWQA6IJL4>

Después de ver el vídeo, se pide responder a las siguientes preguntas:

- *¿Cómo son las oficinas de Google? Explica algunas de las que más te hayan llamado la atención.*
- *¿Por qué consideras que Google tiene esta distribución, organización y diseño en sus oficinas?*
- *¿Qué ventajas encuentras en este diseño de Google para los recursos humanos de la empresa? Nombra mínimo 3 ventajas.*
- *¿Y qué inconvenientes? Nombra mínimo 3 inconvenientes.*
- *¿Qué entiendes por “employer branding”? Redacta mínimo 3 líneas.*
- *¿Consideras que Google tiene un buen employer branding? Justifica tu respuesta.*
- *¿Qué influencia tiene el employer branding en los procesos de recursos humanos? Redacta mínimo 3 líneas.*
- *¿Conoces alguna otra empresa (nacional o internacional) que tenga un diseño y organización similar a la de Google? Para responder a esta pregunta se puede hacer uso de la red e investigar sobre otras empresas similares a Google.*
- *¿Consideras que el diseño de Google es una nueva tendencia que se aplica a los recursos humanos?*
- *¿Te gustaría ser empleado de una empresa como Google? ¿Por qué?*

Cada grupo debe elaborar un documento que recoja las respuestas a las preguntas anteriores. Ese documento se subirá a la plataforma PRADO al acabar la actividad.

Finalmente, se realizará un debate donde se pongan en común las ideas de los 3 vídeos, además de comentar las preguntas planteadas y buscar ejemplos de otras empresas con employer branding.

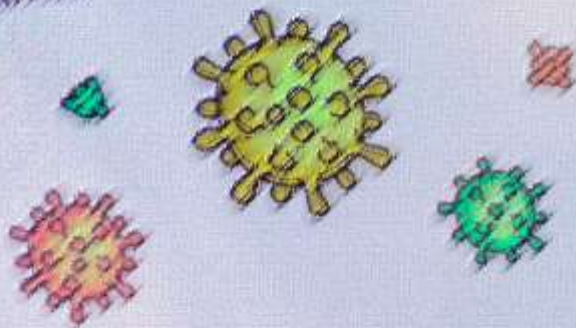


12:07

coronawashandvax.com

3/10

Your task here is to prevent coronaviruses from reaching you.



play

**COVID Y DIGITALIZACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

COVID Y DIGITALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PARTE I: OBJETIVOS, ESTRUCTURA, FORMATO DE ENTREGA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS

Los objetivos finales de esta actividad son los siguientes:

- Comprender el impacto de la digitalización en los Recursos Humanos.
- Examinar las influencias disruptivas del COVID-19 y la pandemia.
- Analizar las variaciones en los procesos sociales y las políticas de Recursos Humanos.
- Potenciar las capacidades de análisis y síntesis y resolución de problemas, razonamiento crítico, comunicación oral y escrita y trabajo en equipo.
- Mejorar la capacidad de búsqueda de información en Internet.
- Saber relacionar conceptos teóricos con un caso empresarial real.

ESTRUCTURA DE LA PRÁCTICA

El trabajo se realizará por grupos- los grupos serán definidos por el docente.

El docente asignará a cada grupo el tema de digitalización de recursos humanos sobre el que va a desarrollar su práctica. Temáticas:

- Práctica de trabajo digital/teletrabajo
- Práctica de digitalización de la función de atracción de personal/talento
- Práctica de digitalización de la selección de personal/talento y onboarding
- Práctica de digitalización de formación y desarrollo de personal

FORMATO DE ENTREGA

4. Las páginas del documento tienen que estar numeradas. También tendrá que constar el número de páginas totales del documento.
5. El trabajo debe tener una extensión máxima de 10 diapositivas. La última diapositiva debe recoger las referencias utilizadas para desarrollar el trabajo. Los estudiantes presentarán en clase a sus compañeros el trabajo realizado y entregarán en formato pdf las diapositivas presentadas en clase.
6. En el documento tiene que constar el nombre y apellidos, el nombre de la asignatura, el número de la actividad de evaluación continuada a que corresponde y el número de grupo.

7. Importante: En caso de utilizar información que provenga de fuentes diferentes a los materiales de la asignatura, es necesario citar las mencionadas fuentes, utilizando el formato APA (<https://normas-apa.org/referencias/>).
8. El nombre de los ficheros de las actividades se tiene que ajustar a la siguiente estructura:
"Práctica_n1_grupo_n2.doc". n1 es el número de práctica, n2 es el número de grupo.
9. La entrega del ejercicio se llevará a cabo a través de PRADO espacio habilitado para entrega de esta práctica.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La valoración de esta práctica evaluará la consecución de los objetivos propuestos. Además, se tendrá en cuenta especialmente; por una parte, la capacidad de síntesis del estudiante y, por otra parte, el nivel de reflexión alcanzado en las respuestas, utilizando siempre como fundamento los conceptos teóricos del tema.

PARTE II: ENUNCIADO PRÁCTICA: COVID Y DIGITALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La crisis sanitaria y económica provocada por el COVID19 ha supuesto para muchas empresas un momento de obligada transformación digital. Aunque muchas empresas ya contaban con algunas funciones de gestión de recursos humanos digitalizados e incluso disponían de la posibilidad de trabajar desde casa habitualmente, la inmensa mayoría no estaban capacitadas, ni tecnológicamente, ni a nivel de gestión, ni operativamente para una situación como la vivida en esta pandemia mundial.

El objetivo de este trabajo es profundizar en el conocimiento del nivel de madurez digital de la gestión de los recursos humanos: el trabajo digital y la gestión digital de determinadas funciones de gestión de recursos humanos.

Trabajo digital, Trabajo a distancia o Teletrabajo	Implica el diseño de un nuevo entorno de trabajo y el uso de herramientas de comunicación modernas (como Slack, Workplace by Facebook, Microsoft Teams, etc.)
Gestión digital de los procesos de gestión de recursos humanos	Implica el uso de herramientas y aplicaciones digitales para ofrecer soluciones, experimentar e introducir innovaciones en la gestión de los RRHH

Para desarrollar el trabajo debes consultar los dos enlaces siguientes:

1. El artículo “Retos y tendencias en la gestión de personas”

https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAE2OT0_DMAzFPw25TEKtBpp6yKUMwQGhaRTE1U1MF5HZEDtI5dOT0h3mi_-8p5_fd8Y0dXhSuw1DUlJhF1y4yIX1saaVx9UusUNhmecHFL3U9uhymrXHfARiMTIR03S0XcpoFHqxGwNOM8QtO1s38xJG7KAvaiePqZ1sZZTL4z2KXdcbIwf-eYYxDKCBqYW00IL39v69KIXfNvVNY0ZMUgz2LQxlikYQkjsYED7FESh8HJU8CzXIF8nE-mzhHj5d52R8koljUC8vC6cNqsWeK-0aMbF0regeAcRyZ9j_QFLYX0XPwEAAA==WKE

2. El 6º informe de Transformación Digital de Recursos Humanos:

<https://www.incipy.com/descarga-5o-estudio-transformacion-digital-en-rrhh/>

Buscar además otras 3 referencias de informes, estudios o artículos para contestar a las preguntas planteadas.

RESPONDER A LAS PREGUNTAS SIGUIENTES

1. ¿Qué beneficios se derivan para la empresa del desarrollo por parte de sus empleados de trabajo digital/teletrabajo?

2. ¿Qué ventajas e inconvenientes se pueden derivar para los empleados el desarrollar teletrabajo?
3. ¿Qué herramientas/tecnologías utilizan las empresas para favorecer el teletrabajo de sus empleados?
4. ¿Cuál es el nivel de teletrabajo en las empresas españolas?
5. Busque un ejemplo concreto en el que se describa cómo la situación de pandemia ha favorecido el trabajo digital.

