

SEGUNDA SESIÓN

DÉCIMA PONENCIA

LÍNEAS DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y SU VINCULACIÓN CON LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA VASCA

OFERTA POTENCIAL DEL DEPARTAMENTO ECONOMÍA FINANCIERA II (Economía Financiera y Contabilidad, Comercialización e Investigación de Mercados) EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DEL TRABAJO

ALBIZU GALLASTEGI, E.
LOPEZ DE GEREÑO, A.
AHUMADA CARAZO, R. M.^a

Departamento de Economía Financiera II. UPV/EHU

1. Introducción

El objetivo del trabajo es, una vez analizadas las características de los diferentes perfiles del Licenciado en Ciencias del Trabajo, proponer las materias que desde el Departamento Economía Financiera II consideramos de especial relevancia en el contexto de dicha licenciatura.

Las aportaciones que en este sentido presentamos representan una oferta potencial que, no obstante, deberá adaptarse a la definitiva configuración de los perfiles de la Licenciatura así como al futuro desarrollo del Plan de Estudios.

Las aportaciones del Departamento Economía Financiera II a la Licenciatura de Ciencias del Trabajo tienen lugar principalmente en el perfil de Dirección de Recursos Humanos; si bien algunas de ellas tienen cabida en los perfiles de Graduado Social y Diagnóstico y Promoción de Empleo. En el conjunto de materias

que se proponen, Economía de la Empresa y Creación de Empresas se ofertan en el primer ciclo como asignaturas obligatoria y optativa, respectivamente. El resto se dirigen al segundo ciclo. En términos generales, el conjunto de las asignaturas que pasamos a exponer seguidamente tendrá un contenido teórico en 2/3, siendo el resto del contenido de carácter práctico.

En la Tabla 1 se exponen la relación de materias que desde el citado Departamento se ofertarían para los distintos perfiles así como para el primer y segundo ciclo.

Tabla 1
Oferta potencial del departamento Economía Financiera I

		<i>Perfiles de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo y Diplomado en Relaciones Laborales</i>		
		Dirección de Recursos Humanos	Diagnóstico y Promoción de empleo	Graduado Social
Primer Ciclo	- Economía de la Empresa	OBL		OBL
	- Creación de Empresas	OPT		OPT
Segundo Ciclo	- Dirección Estratégica	OBL	OBL	
	- Gestión Estratégica de Recursos Humanos	OBL	OBL	
	- Planes y Fondos de Pensiones	OPT	OPT	
	- Gestión de Intangibles	OBL	OBL	
	- Gestión de Costes Salariales	OPT	OPT	
	- Marketing de la Función de Personal	OBL	OBL	
	- Gestión por Competencias	OPT	OPT	

2. Selección de materias propuestas y causas de su inclusión para los diferentes perfiles por el Departamento Economía Financiera II

2.1. Perfil de Dirección de Recursos Humanos

Los contenidos propuestos por el Departamento Economía Financiera II para este perfil son Dirección Estratégica, Economía de la Empresa, Gestión Estratégica de Recursos Humanos, Planes y Fondos de Pensiones en el contexto de la empresa, Gestión de Intangibles, Gestión de los Costes Salariales, Creación de Empresas, Marketing de la Función de Personal y Gestión por Competencias. Por lo que respecta al perfil de *promotor de empleo* la aportación del Departamento de Economía Financiera II se centraría en la materia de Creación de Empresas.

2.1.1. Dirección Estratégica

El nuevo paradigma de dirección empresarial se basa en un planteamiento a largo plazo de la actividad, siempre manteniendo una estrecha relación con la evolución del entorno. En este sentido, cualquier miembro de la alta dirección deberá conocer aspectos relacionados con:

1. Análisis interno (empresa) y externo (entorno).
2. Diagnóstico empresarial.
3. Establecimiento de objetivos.
4. Elección estratégica.
5. Implantación estratégica.
6. Control estratégico.

El Director de Recursos Humanos como miembro del Consejo de Dirección debe entender la actividad empresarial dentro del contexto de Dirección Estratégica. De esta manera, el Director de Recursos Humanos, responsable de la estrategia funcional del personal, debe considerar sus responsabilidades dentro de un todo que forma la planificación estratégica. No se debe olvidar que las estrategias de Recursos Humanos deben estar perfectamente integradas y relacionadas con el resto de estrategias funcionales.

2.1.2. Economía de la Empresa

El objetivo de la inserción de la materia Economía de la Empresa es formar al futuro Director de Recursos Humanos sobre el contenido y alcance de las relaciones de carácter económico que dentro de la empresa se desarrollan, así como aquéllas que tienen lugar entre la empresa y el entorno. Para ello, proponemos analizar las diversas funciones que dentro de la empresa tienen lugar, tanto desde una perspectiva histórica como desde un punto de vista actual o moderno. El contenido de la materia estará presidido por dos principios principales:

- Cubrir las necesidades que en este área puedan surgir desde la perspectiva del Director de Recursos Humanos.
- Analizar las diversas funciones de la empresa de forma relacional.

La Economía de la Empresa es la materia que va a permitir al futuro Licenciado en Ciencias del Trabajo valorar la empresa desde un punto de vista general o amplio, es decir, como una unidad económica de producción y de distribución. De esta forma, el futuro Director de Recursos Humanos tendrá una visión amplia de la empresa, conocerá los fundamentos de cada una de las funciones que dentro de la misma tienen lugar así como las relaciones entre la empresa y el entorno. Todo esto fomentará una visión multidisciplinar del Director de Recursos Humanos y consiguientemente un planteamiento más eficaz de las diferentes políticas de recursos humanos.

2.1.3. Gestión Estratégica de Recursos Humanos

En el marco de la Dirección Estratégica, la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos busca elaborar e implantar la estrategia funcional en el contexto de la función de personal. Para ello se seguirían los pasos expuestos anteriormente para la Dirección Estratégica, tan solo que aplicados al caso de los recursos humanos: análisis estratégico interno, análisis estratégico del entorno, planteamiento de las estrategias de recursos humanos y su posterior implantación.

2.1.4. Planes y Fondos de Pensiones

Por su lado, la materia Planes y Fondos de Pensiones pretende formar al futuro Director de Recursos Humanos en el instrumento de previsión social complementario más moderno de nuestro país y más importante en los países de nuestro entorno.

Durante los últimos años se han publicado diversos estudios que apuntan un debilitamiento del sistema de protección social público y, consiguientemente, la necesidad de suscribir sistemas complementarios de previsión social.

Esta realidad no es ajena al campo a las relaciones laborales, mas si tenemos en cuenta que las prestaciones de la Seguridad Social son función del número de años trabajados-cotizados. De esta forma, la previsión social privada no solo se ha desarrollado a nivel particular o individual sino que cada vez toma más importancia en la empresa.

La previsión social complementaria en la empresa habitualmente es responsabilidad de los representantes de los trabajadores, del Director de Recursos Humanos y del Director financiero de la empresa. Por lo tanto, es importante que cada uno de ellos conozca las implicaciones generales que un plan de previsión va a tener para los trabajadores, en la política de recursos humanos, y en las finanzas de la empresa.

De todas las modalidades de previsión social complementaria en la empresa, prestaremos una especial atención a los Planes y Fondos de Pensiones por ser la modalidad más extendida tanto en nuestro país como en los países de nuestro entorno.

2.1.5. Gestión de Intangibles

En cuanto a la Gestión de Intangibles, dicha materia pretende dar respuesta a la necesidad de valorar e incorporar a la actividad empresarial los recursos intangibles. Por lo tanto, esta materia incluirá aspectos relacionados con:

- Definición e identificación de los recursos intangibles dentro de la empresa.
- Desarrollo de criterios de medición y valoración del capital intelectual.
- Modelos de gestión que incorporan la influencia de los recursos intangibles.

Los últimos años han conocido el resurgir de la importancia de los recursos intangibles en la gestión empresarial. Hoy en día se plantea el reto de desarrollar criterios válidos para medir estos recursos e incorporar su valoración en la actividad empresarial. La inclusión de esta materia en la Licenciatura de ciencias del Trabajo responde a que el origen de gran parte de los recursos intangibles, nace de los recursos humanos de la misma. Por ello, el Director de Recursos Humanos deberá conocer la situación de los intangibles de la empresa y establecer las pautas necesarias para incluir estos recursos en sus políticas de personal.

2.1.6. Gestión de los Costes Salariales

Por lo que se refiere a la materia de Gestión de los Costes Salariales, su objetivo principal es proporcionar a los alumnos un conocimiento básico sobre los salarios, tanto desde un punto de vista legal como económico. Además, se desarrollarán criterios adecuados para la fijación de salarios sobre bases objetivas fundamentadas en la valoración del trabajo.

El salario es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de los servicios prestados en la empresa. La determinación del salario es una de las funciones que el Director de Recursos Humanos debe desarrollar con el Director Financiero de la empresa. Por un lado, de cara a definir la contraprestación adecuada en base a la cualificación, experiencia, y rendimiento de los trabajadores. Por otro lado, el salario es un instrumento a utilizar por la Dirección de Recursos Humanos a la hora de fijar las políticas de personal que lleven a la empresa a la consecución de los objetivos.

En este camino se incluirían los siguientes aspectos:

- Consideración del salario como instrumento de la política de empresa, contemplando el rendimiento y el mérito como componentes salariales que deben ser utilizados por la Dirección para favorecer el cumplimiento de los objetivos.

- Planificación de las plantillas en el contexto de la definición del contingente humano de la empresa de acuerdo con los objetivos de la misma.

Estudio de cuestiones relacionadas con el trabajo a turnos, y a turnos continuados, etc., temas que tienen que ver con la organización de los recursos humanos en la práctica.

Finalmente, la consideración conjunta del salario, la plantilla y el tiempo de trabajo que permita valorar el coste unitario y global de la mano de obra y tomar las decisiones más adecuadas respecto al régimen de trabajo y las políticas de recursos humanos en base a la competitividad.

2.1.7. Creación de Empresas

En cuanto a la materia referida a la creación de empresas, entendemos necesaria la inclusión de una materia que englobe los diferentes aspectos que dentro de la creación de nuevos negocios debe dominar el licenciado en Ciencias del Trabajo.

Ante la difícil situación que soporta la creación de empleo en nuestro sistema económico, el fomento de la creación de empresas se está convirtiendo en una actividad prioritaria. En este sentido, consideramos que dentro de los conocimientos que debe adquirir el promotor de empleo, se encuentran los relacionados con la creación de empresas. De esta manera el licenciado en Ciencias del Trabajo estará en disposición de asesorar en el conjunto de procesos que conlleva la constitución de nuevos negocios.

Los aspectos a tratar dentro de esta materia serían:

- Análisis de la idea y del mercado.
- La realización de planes de negocio.
- Formas legales a adoptar en el desarrollo del negocio empresarial.
- El empleo y las relaciones laborales.
- Permisos, licencias y obligaciones de registro.

2.1.8. Marketing de la Función de Personal

La materia Marketing de la Función de Personal pretende presentar el área de recursos humanos como un subsistema empresarial al servicio de las necesidades de la organización y de las personas que la integran. Además, busca el planteamiento de modelos para la detección de las necesidades, tanto organizativas como personales, y las actividades que puedan llegar a su satisfacción de manera que se puedan establecer criterios para la toma de decisiones pertinentes.

Entre los temas a tratar dentro de esta materia se dan cita los siguientes:

- Las personas y la organización.
- El marketing interno y actividades relacionadas.

- Conocimiento y comprensión del mercado.
- La adecuación de las necesidades.
- Movilización en torno a las acciones de mejora.

Por su parte, la materia Marketing de la Función de Personal se justifica dentro del perfil del Licenciado en Ciencias del Trabajo en la tendencia actual en las empresas de considerar el Departamento de Recursos Humanos al servicio tanto de la empresa como de sus trabajadores. En este contexto se llega a considerar a estos últimos como clientes internos, con unas necesidades concretas a las que la empresa debe dar respuesta.

2.1.9. Gestión por Competencias

Por último, la materia Gestión por Competencias se consolida como un modelo integrado de gestión para mejorar el resultado y *potenciar* el desarrollo del personal. La definición y valoración de las competencias requeridas para desempeñar con éxito un puesto de trabajo constituye la base del modelo de competencias. Entre las áreas en las que la Gestión por Competencias potencialmente genera valor añadido se encuentran la selección, formación, desarrollo y retribución de los recursos humanos.

En relación a la materia Gestión por Competencias llevará a profundizar en el diseño del mapa de competencias, es decir:

- Análisis de los distintos tipos de competencias e identificación de las competencias claves según los objetivos de cada empresa y de cada rol.
- Estructuración y coordinación de herramientas claves para la identificación de competencias.
- Determinación de los mecanismos y procesos de evaluación más adecuados para la valoración del desarrollo por competencias.