

CURSO DE INICIACIÓN A LA PROFESIÓN

SEVILLA,
5 de febrero a 26 de
septiembre de 2018



Módulo: Recursos Humanos

La figura del Graduado Social en la función de Dirección y Gestión de RRHH.





Encuadramiento GS de Empresa

- RD 1415/2006, Título II, Capítulo 1º, Art. 15 b) Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales
- Orden 25/10/2010, Título II, Capítulo 1º, Art. 15 b) Estatutos Excmo. Colegio Graduados Sociales de Sevilla



Definición: Graduado Social de Empresa

- Art. 15 b EGS
- Ejerciente de la profesión por cuenta ajena mediando una relación laboral, y siempre que tal contratación sea precisamente en su calidad de Graduado Social
- ..GS en calidad de funcionarios en organismos oficiales del Estado, CC.AA., Provincia o Municipio, ..., que hayan ingresado por razón de título de Graduado Social, RR.LL, ...



Artículo GS 1354 Empresa

- Pág 22 a 24 Revista del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Sevilla: JUSTICIA SOCIAL (nº 73)
- <http://cgssevilla.com/2012/09/24/revista-2012/>
- <http://danieljaenarenas.blogspot.com/2016/02/entrevista-como-graduado-social-en-la.html>



Entrevista



DANIEL JAÉN ARENAS
Responsable del Departamento
de Dirección de Personas

“La presencia de los Graduados Sociales en el ámbito laboral en las organizaciones y la necesidad de renovarse continuamente es de suma importancia”

PREGUNTA - ¿Cómo ve a los GS en el seno de las empresas?

RESPUESTA – Los Graduados Sociales colegiados como ejercientes de empresa suelen estar contratados por cuenta ajena en empresas de más de 100 personas que, al tener un alto número de relaciones laborales, se hace necesario el tener a un especialista en ámbito laboral en la organización, a esto se le une que, las Empresas, cada vez más, consideran a las personas que la integran como un Gran Valor de la misma, puesto que si algo es difícilmente replicable son, sin duda, las personas que la integran, es por ello que se requiere a un profesional especializado en la dirección y gestión de Recursos Humanos.

P. - ¿Cuáles son las funciones?

R. – El puesto que tengo en Inés Rosales es el de Responsable del Departamento de Dirección de Personas y, dentro de las labores de mi departamento no solo están las de entender sobre la gestión de esas relaciones laborales (contratos, altas, bajas, IT...) sino también sobre el asesoramiento en materia de negociación colectiva, realizar auditorías socio-laborales, en el ámbito jurídico-laboral, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, planes de formación, selección y reclutamiento de personal, realización de planes de carrera, política retributiva variable, gestión por competencias y habilidades, evaluación del desempeño, etc. Además, debido al estar en una empresa de proceso productivo de carácter industrial, hace que, ante estas funciones, tenga un claro protagonismo la gestión del tiempo, haciendo esta compatible a la Política de Conciliación de la vida laboral y familiar que tiene Inés Rosales. Por otro lado, a través de Inés Rosales, aseso-ro a la Asociación Provincial de Empresarios de Confeitería, Pastelería, Bollería, Heladería Artesana y Platos Cocinados de Sevilla (APECOPAS) en materia laboral, participando, entre otras acciones, en la Comisión Negociadora del

nuevo convenio Colectivo aplicando la nueva normativa en materia laboral.

P. - Tradicionalmente el GS se ha encargado de gestión y asesoramiento laboral, temas judiciales, ¿también lleva los temas de RRHH?

R. – Esa imagen que, realmente la tenemos para muchos, hay que erradicarla, pues parece que las salidas profesionales de los Graduados Sociales se ciñen sólo a los Profesionales Libres, es decir, sólo están presentes en una Asesoría o Gestería llevando los asuntos laborales, tanto en la gestión (contratos, altas, bajas, IT...) como los asuntos jurídicos laborales (Cmac, Sercla, Juzgados de lo Social...), principalmente, sin embargo me gustaría señalar que existen otras salidas profesionales para los Graduados Sociales que, con el desarrollo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en los actuales Planes de Estudios Universitarios se hacen más evidentes, como en la Empresa Privada (Gestión de RRHH, como es mi caso) como en la Administración (como técnico de la Seguridad Social, en la Inspección de Trabajo, agencias de desarrollo local), organizaciones sindicales y patronales, en Servicios de intermediación, inserción laboral y colocación, así como en la Docencia (centros de formación, Universidades y orientación laboral).

P. - ¿Cómo se diseña un plan de RRHH para una empresa tan grande?

R. – Con mucho esfuerzo (risas), en serio, sin perder ni un ápice de lo indicado antes, para diseñar un plan de RRHH en una empresa lo primero que hay que tener claro es la Visión, Misión y Valores de Empresa, pues, es lo que te marca el estilo de dirección de la misma y, por consiguiente, la Política de Recursos Humanos que debe de seguirse en dicha planificación de RRHH, la cual se debe enmarcar en un cronograma adecuado, a partir de ahí,

se detectan las necesidades en materia de personas mediante un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y te centras en realizar acciones para minimizar las debilidades, erradicar las amenazas, maximizar las fortalezas y aprovechar las oportunidades, y, ¿cómo lo haces? pues, marcando y planificando objetivos, analizando los puestos de trabajo, describiendo sus funciones, detectando las habilidades y competencias de las personas de la organización, desarrollando planes de formación para que “afloren” esas competencias y habilidades de las personas, realización de políticas retributivas por objetivos, variable o en especie, adecuado reclutamiento externo e interno para su posterior selección, desarrollo de planes de carrera, acciones de mejora del clima laboral y de la conciliación de la vida laboral y familiar, ..., y, al final, analizar lo hecho (lo que ha salido como esperabas y lo que no), para volver a empezar desde un punto mejor en la siguiente planificación de RRHH.

P. - ¿Echa de menos formación con respecto a esta materia?

R. – Bueno, si quieres desarrollarte en cualquier profesión, debes estar continuamente formándote y, los Graduados Sociales no somos diferentes, para poder llegar a la gestión de RRHH en una Empresa, en mi caso, desde que terminé la Diplomatura en Relaciones Laborales en la Universidad Pablo de Olavide (UPO) en el 2002, he realizado varios cursos y seminarios de actualización pero, los que destacaría serían el Master de Prevención de Riesgos Laborales (en las 3 especialidades) y cursos de Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados (PRL, Calidad y Medioambiente) que, ambos tipos de formación, las realicé entre 2002 y 2005, éstas me dieron una capacidad de análisis y mejora de gestión muy acertada. Posteriormente, entre 2005 y 2007, realicé acciones formativas en materia Fiscal y de Procedimiento Laboral, ambas en el Colegio de Graduados Sociales de Sevilla, formación que considero muy necesarias para el ejercicio profesional de un Graduado Social. Desde 2007 a 2011, realicé la Licenciatura en Ciencias del Trabajo en la Universidad de Huelva (UHU), y el Master en Gestión y Dirección de RRHH de la Cámara de Comercio de Sevilla, cuyas ejecuciones son indispensables para el desarrollo de las funciones de un Graduado Social en una Empresa. En relación a la formación que está abierta actualmente, me parece muy interesante el Curso de Auditoría Socio-Laboral que ofrece el CGS Sevilla.

P. - ¿Suele acudir usted a los asuntos judiciales en cuestiones laborales de la empresa?

R. – Desde el 2007 estoy llevando asuntos jurídicos-laborales tanto a empresas como a particulares y, desde que estoy como ejerciente de empresa colaboro con el Dpto. Jurídico en los asuntos judiciales a nivel individual y colectivo, los cuales, afortunadamente son pocos o nin-

Entrevista

Desde que inicié mi carrera profesional como Graduado Social he tenido muy de cerca a los Graduados Sociales, el compañerismo y solidaridad para con los que empiezan es inmensa, incluso antes de colegiarme

guno. Además, a través de Inés Rosales, colaboro con el Dpto. Jurídico de la Asociación Provincial de Empresarios de Confeitería, Pastelería, Bollería, Heladería Artesana y Platos Cocinados de Sevilla (APECOPAS) en la que les oriento en aspectos laborales a algunos asociados.

P. - Para terminar, desde una empresa ¿Cómo ve a los Graduados Sociales?

R. – De cerca, desde luego, desde que inicié mi carrera profesional como Graduado Social he tenido muy de cerca a los Graduados Sociales, el compañerismo y solidaridad para con los que empiezan es inmensa, incluso antes de colegiarme. Paco Soto fue el que me acercó al Colegio y me guió en mis primeros pasos, en 2005 me colegié como ejerciente libre, a partir de ahí otros Graduados Sociales como Paco Pina continuaron con el apoyo en mi desarrollo profesional, y en esta carrera han sido innumerables las colaboraciones y consultas entre compañeros que me han sacado de más de algún “apuro” como Lolo Pina, Jorge Caro, Ana M^a Ruiz, José G. Berjano o Juan Carlos Soriano, entre otros.

P. - Que opinión te merece el Colegio de Graduados Sociales.

R. – Creo que el Colegio de Graduados Sociales hace una gran labor, es un lugar de encuentro entre profesionales de distintas edades, experiencias y trayectorias que te hace enriquecer personal y profesionalmente, generando un sentimiento de pertenencia en un colectivo de personas que tienen, más o menos, tus mismas inquietudes profesionales, dónde el compañerismo entre nosotros es evidente. He de señalar que desde el Colegio te acercan una formación de calidad y, muchas veces necesaria, para el desarrollo de tus “quehaceres” diarios. Además, entre otros servicios, destacaría el servicio de “última hora” que recibimos vía telemática y el acceso a las bases de datos fiscal y laboral, te mantienen conectado a los cambios normativos y publicaciones que utilizamos habitualmente, es una buena herramienta para los Graduados Sociales.



Ámbito de actuación GS Empresa (I)

- Edición Planes Estratégicos Recursos Humanos
- Reclutamiento y Selección
- Planes de Bienvenida / Acogimiento, de Carrera y de Salida (Outplacement)
- Gestión de las Relaciones Laborales
- Descripción de Puestos de Trabajo
- Análisis de Puestos de Trabajo
- Evaluación del desempeño por competencias y habilidades



Ámbito de actuación GS Empresa (II)

- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales
- Motivación y Clima Laboral
- Plan de Formación Anual
- Negociación Colectiva
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Auditorías Socio-Laborales
- Etc.



Habilidades y competencias demandadas (Perfil técnico – mando intermedio – Directivo)

- HABILIDADES
(Capacidades)

- Flexibilidad, polivalencia y movilidad
- Conciliador y negociador (Ganar y Ganar)
- Trabajo en equipo (relaciones interdepartamentales)
- Habilidades Comunicativas
- Emprendedor
- Reponsabilidad
- Toma de decisiones



- COMPETENCIAS
(Conocimiento)

- Especialización formativa (Grado, Lic, Dip, no basta)
- Idiomas (expatriado, export, ...)
- Redes Sociales, informática
- Experiencia (relativa) el sistema ha cambiado





¿Cómo lo hace la Empresa?

- Detección de necesidades (APT)
- Descripción de Puesto de Trabajo (DPT)
- Definición de procedimiento de reclutamiento y selección,
- Seguimiento y evaluación hasta el éxito





La mejor entrevista= prácticas

- RD 1707/11: Regula las prácticas remuneradas
- Convenio entre Empresa vs Universidades – Institutos FP, centros de formación
 - Beca PRAEM,
 - Prácticas regladas,
 - Prácticas de inserción laboral
 - Prácticas EPEs
 - Prácticas Leonardo da Vinci (Extranjero)



La formación en las Empresas

- RD 1529/12: Formación DUAL
- Certificados de profesionalidad (centro de estudios) con módulo de prácticas según catálogo Servicio Público Empleo Estatal
 - http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html



Medidas de apoyo a la contratación

- http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf
- DL 8/2013 y DL 6/2014: Programa Emple@ Joven: Bono Joven, Becas de Investigación..
- DL 9/2014: Programa Emple@ 30 +
- Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de la creación de empleo
- Contrato en prácticas
- Etc.....



Genera tu propio Plan de Carrera

- Dualidad de Formación y Experiencia
- Constancia (Querer es poder)
- Cuida tu entorno (en entornos adecuados se desarrolla el Talento)





GRACIAS!!!



- Daniel Jaén Arenas
- Graduado Social nº 1354
- HR and Health & Safety Manager
- www.linkedin.com/in/danieljaenarenas/es
- jaenasesores@yahoo.es