



**FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES
BADAJOZ**



ASIGNATURA:

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Obligatoria 2007-2008)

Titulación:

L.A.D.E.

Curso:	Temporalidad¹:	Créditos:		
		Totales	Teóricos	Prácticos
4º	Primer Cuatrimestre	4,5	3	1,5

Profesorado:

Apellidos, Nombre:

Página Web

Sánchez Hernández, María Isabel

<http://merkado.unex.es>

Departamento:

Página Web

Dirección de Empresas y Sociología

<http://www.unex.es>

Área:

Página Web

Organización de Empresas

<http://>

¹ 1º Cuatrimestre, 2º Cuatrimestre, Anual



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES BADAJOZ



Objetivos:

Justificación:

Este curso parte de la premisa de que las decisiones acerca de la Dirección de Recursos Humanos son fundamentales para la organización. Todas las decisiones que se toman en una organización van determinando la tipología de los empleados que trabajan en ella, su desempeño y satisfacción y, a la larga, la eficiencia y eficacia de la organización entera. De ahí que las personas sean vitales para el éxito de cualquier organización y por tanto deban dirigirse, al menos, con la misma atención y lógica que cualquier otro recurso.

Objetivos:

Con esta asignatura se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Partiendo de la concepción de **organización como sistema abierto**, entender y analizar el Sistema de Dirección de Recursos Humanos como **subsistema** del mismo.
- Enmarcar la Dirección de Recursos Humanos en **el enfoque estratégico** entendiendo que este planteamiento consigue encajar el diseño de las distintas políticas, diferenciar las decisiones atendiendo a su naturaleza estratégica o táctica y así mismo pone de manifiesto como todas ellas deberían estar fuertemente interconectadas para asegurar la congruencia del sistema.
- Conocer y analizar elementos, fases y técnicas de cada uno de los **subsistemas** del Sistema de Dirección de Recursos Humanos.
- Descubrir las **nuevas exigencias** de la Dirección de Recursos Humanos.

Metodología:

La exposición de los temas se irá alternando con la técnica del Estudio de Casos para adquirir una visión práctica de los aspectos más relevantes de la materia.

Temario:

La elaboración del programa, así como su metodología, ha sido concebida siguiendo la normativa vigente. Según está estipulado en B.O.E. de 13 de Enero de 1999, esta asignatura que se compone de 4,5 créditos en total de los que 3 créditos son teóricos y 1,5 créditos son prácticos

y se ajustará al siguiente contenido orientativo:

Estudio de los recursos humanos como factor estratégico en las organizaciones. Análisis del proceso y técnicas de planificación de los recursos humanos. Las funciones de la dirección de recursos humanos. La motivación y la movilización del factor humano. El plan de formación.

1. **PARADIGMAS TEÓRICOS PARA UNA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INTEGRADA DE PERSONAS**

- 1.1 El proceso para generar una visión estratégica de la dirección y administración integrada de personas
- 1.2. Evolución de la gestión de personas en las organizaciones
- 1.3. La nueva economía como exponente de un nuevo escenario
- 1.4. Los fundamentos teóricos en la construcción de un nuevo paradigma de la gestión de personas del siglo XXI
- 1.5. La finalidad de una dirección y administración integrada de personas

2. **LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES: FUNCIÓN, PROCESO Y ESTRUCTURA**

- 2.1 El proceso para la especialización organizativa de la función de gestión de personas
- 2.2. Arquitectura organizativa para el desarrollo de una dirección y administración integrada de personas
- 2.3. La función crea el órgano: la gestión de personas en la estructura organizativa
- 2.4. El outsourcing de recursos humanos

3. **EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y SUS APLICACIONES**

- 3.1 El proceso de análisis de puestos
- 3.2. El ajuste persona-puesto
- 3.3. Finalidad del análisis del puesto de trabajo
- 3.4. Fases en el proceso de análisis
- 3.5. Métodos de obtención de información
- 3.6. Aplicaciones inmediatas del análisis de puestos
- 3.7. Descripción de puestos de trabajo
- 3.8. El perfil de competencias
- 3.9. La valoración de puestos de trabajo

4. **ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

- 4.1 El proceso de adquisición de competencias
- 4.2. Yacimientos internos de competencias
- 4.3. Yacimientos externos de competencias
- 4.4. El proceso de selección
- 4.5. El outsourcing del proceso de reclutamiento y selección
- 4.6. La contratación
- 4.7. La acogida

5. **EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**

- 5.1 El proceso de compensación en la empresa
- 5.2. Funciones básicas de la política de compensación
- 5.3. Análisis de la estructura salarial de una empresa
- 5.4. Principales instrumentos de compensación
- 5.5. Compensación directa
- 5.6. Retribución puesto de trabajo
- 5.7. Retribución-rendimiento
- 5.8. Retribución-competencia personal
- 5.9. Compensación indirecta

6. EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS

- 6.1 El proceso de evaluación del desempeño
- 6.2. El sujeto de la evaluación del desempeño.
- 6.3. El objeto de medición
- 6.4. Tipos de juicios en la evaluación
- 6.5. Instrumentos de evaluación
- 6.6. Errores en el proceso de evaluación
- 6.7. La comunicación
- 6.8. El manual de evaluación

7. EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL ORGANIZATIVO

- 7.1 El proceso de desarrollo de competencias
- 7.2. Diagnóstico de necesidades y finalidades del desarrollo de competencias
- 7.3. Diseño de acciones formativas y su planificación
- 7.4. Variables básicas del aprendizaje
- 7.5. Evaluación de las acciones formativas
- 7.6. Facetas de la evaluación

8. EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS A NIVEL INDIVIDUAL

- 8.1 El proceso de desarrollo de competencias a nivel individual
- 8.2. Condiciones para el desarrollo de competencias
- 8.3. Planificación del desarrollo de competencias a nivel individual

9. ESTIMULACIÓN DE COMPETENCIAS: LA COMUNICACIÓN INTERNA

- 9.1 La comunicación: cuestiones previas y proceso
- 9.2. Hipótesis básicas y tipos de comunicación
- 9.3. Canales de comunicación
- 9.4. Instrumentos de comunicación
- 9.5. El plan de comunicación
- 9.6. Evaluación e impacto de la comunicación

10. ESTIMULACIÓN DE COMPETENCIAS: LA PARTICIPACIÓN

- 10.1. El proceso de estimulación de competencias a través de la participación
- 10.2. Razones para instaurar la participación en la empresa
- 10.3. Posibilidades de participación en la empresa
- 10.4. La participación como estrategia empresarial
- 10.5. La participación como demanda laboral: la superación de una injusticia social
- 10.6. Negociación colectiva
- 10.7. El conflicto: huelga y cierre patronal

11. AJUSTE DE COMPETENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA

- 11.1. El proceso de ajuste de competencias
- 11.2. El análisis estratégico en los procesos de ajuste de competencias
- 11.3. Factores a considerar en la eliminación de competencias
- 11.4. Tácticas de reducción de plantillas
- 11.5. La recolocación (*outplacement*)
- 11.6. Principios básicos para acometer una reducción

12. ANÁLISIS Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INTEGRADA DE PERSONAS

- 12.1. El proceso de análisis, evaluación y control de la gestión integrada de personas
- 12.2. Modelos de gestión de personas: dimensiones fundamentales
- 12.3. Modelo arbitrario
- 12.4. Modelo objetivo
- 12.5. Modelo individualizado
- 12.6. Modelo convencional
- 12.7. Las condiciones de eficacia organizativa desde una perspectiva dinámica
- 12.8. La elaboración de un cuadro de mando
- 12.9. Clasificación de indicadores para la dirección y administración integrada de personas



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES BADAJOZ



Bibliografía:

MANUAL BÁSICO:

“Dirección y Administración Integrada de Personas. Procesos y Técnicas en Práctica”

Autores: Ariza Montes, José Antonio; Morales Gutiérrez, Alfonso Carlos & Morales Fernández, Emilio **Publicación:** 2004 **Editorial:** Mc Graw Hill

COMPLEMENTARIA:

- **Chiavenato, I. (1999).** Administración de Recursos Humanos. Colombia, McGraw-Hill.
- **Dolan, S. et al. (1999).** La gestión de los Recursos Humanos. Madrid, McGraw-Hill.
- **Gómez-Mejía, L. et al. (1999).** Gestión de Recursos Humanos. Madrid, Prentice Hall.
- **Hellriegel, D. (1999).** Comportamiento organizacional. Méjico, International Thomson Editores.
- **Leal Millán, A. (1999).** El factor humano en las relaciones laborales. Madrid, Pirámide.
- **Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994).** Dirección y Administración de Recursos Humanos. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
- **Mondy, R.W. et al. (1997).** Administración de Recursos Humanos. México, Prentice Hall.
- **Peiró, J.M. (1990).** Psicología de la Organización. Madrid, UNED.
- **Puchol, L. (2000).** Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Díaz de Santos.
- **Sastre, M.A. y Aguilar E.M. (2003).** Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill.

Enlaces:

<http://www.areaRH.com>

<http://www.ictnet.es>

<http://www.rhhmagazine.com>



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES BADAJOZ



Criterios de evaluación:

- Para superar la asignatura se realizará un examen al final del periodo que pretende valorar la **asimilación de los contenidos y su aplicación práctica**. Consistirá en una prueba objetiva de **40 preguntas** tipo test de verdadero o falso donde las preguntas mal contestadas penalizan 1/3 de su valor y las preguntas no contestadas no puntúan ni positiva ni negativamente.

Formará parte del contenido de la asignatura, y, por tanto, **estará sujeto a evaluación**, toda lectura, actividad, caso, video, página *web*, trabajo o comentarios realizados por los profesores en el aula.

La participación activa en el desarrollo del curso, será considerada por los profesores y podrá servir para mejorar la calificación siempre y cuando ésta exceda de un cinco o lo que es lo mismo, veinte puntos netos (es decir, sólo se activará a partir del aprobado).

Estos criterios se mantendrán para todas las convocatorias oficiales del **curso 2007-2008**.

Tutorías:

Despacho:	1 ^{er} Cuatrimestre:	2 ^o Cuatrimestre:
22	Viernes 8:00h a 14:00h	Viernes 8:00h a 14:00h