



GUIA DOCENTE DEL CURSO DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES

AREA: RECURSOS HUMANOS
AUTOR: SPAIN BUSINESS SCHOOL

CÓDIGO: 563

IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

- Tipo: Troncal
- Periodo de impartición: Periodo 1
- Nº de créditos (horas): 4 ECTS (100 horas)
- Idioma en que se imparte: Español

PROFESORES

- Anabel Conesa Zamora
- Manuel Rodríguez Aseijas
- M. Ángel Blanco Cedrún
- Natalia Sánchez Mira
- Pablo Blanco
- Ruth Elías Sánchez
- Susana del Pino
- Zoe Martínez

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

El comportamiento organizacional pretende formar en el conocimiento y reconocimiento del hombre en el trabajo en sus tres perspectivas: el individual, grupal y el de la dinámica de la organización. Asimismo reconocer cada uno de esos aspectos dentro de la actividad laboral, y ser capaz de entender que la organización está compuesta por personas que interactúan de acuerdo a los aspectos antes mencionados y que ello le sirve para formar estrategias de trabajo más efectivas y relaciones con características más humanas.

El Objetivo del Módulo de Comportamiento Organizacional es que los participantes puedan conocer las influencias y condicionamientos de los elementos psicosociales del comportamiento en las organizaciones, e identificar los principales aspectos. Además que conozca los procesos de socialización, cultura y aprendizaje en y de las organizaciones, y comprenda la influencia del individuo y la problemática de los conflictos interpersonales y grupales.

Actualmente las empresas han de competir en un entorno socioeconómico en cambio constante y en la adaptación continua a mercados globales, que están internacionalizados y a su vez son interdependientes como fruto de la utilización de las nuevas tecnologías.

Así, en este escenario, las empresas tienen que reaccionar con nuevos criterios competitivos, como son la gestión del cambio, diferenciación de la competencia y capacidad innovadora. Para poder adaptarse se implantan nuevos modelos organizativos basados en su Capital Humano como diferencia competitiva.

En este módulo, los participantes trabajaran sobre hacia dónde van los Recursos Humanos y la importancia de la gestión de personas en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

También aprenderán a considerar el papel de las Direcciones de Recursos Humanos y lo que aportan a las organizaciones y a conocer y familiarizarse con los principales conceptos de la Gestión de los Recursos Humanos.

COMPETENCIAS

Competencias generales

- Capacidad de análisis y síntesis: analizar, sintetizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa.
- Capacidad de gestión de la información: analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas: ser capaz de identificar las

fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar dicha información

- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad para trabajar en equipo
- Aprendizaje autónomo

Competencias específicas

- Recursos Humanos.
- Capacidad de aplicación de los conocimientos teóricos, metodológicos y de las técnicas adquiridas en el proceso de formación. S
- Capacidad para gestionar Recursos Humanos.
- Comprensión de un marco histórico de referencia que le permita ubicar la problemática objeto de estudio.
- Capacidad para identificar y cuantificar la incertidumbre en problemas de decisión

TEMARIO

PARTE 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. LA DIRECCIÓN DE PERSONAS EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

- El comportamiento organizacional
- Teorías del comportamiento organizacional
- La dirección de personas

2. LA COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA Y COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

- La comunicación
- Barreras en la comunicación
- Barreras para la comunicación
- La comunicación interpersonal
- Comunicación interpersonal en las organizaciones

3. MOTIVACIÓN, ESTRÉS Y BIENESTAR EN EL TRABAJO COMO MEDIO DE CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN

- Teorías de la motivación
- El estrés
- El bienestar en el trabajo
- El control de la organización
- Los sistemas de recompensas

4. LOS PROCESOS DE INFLUENCIA EN LAS ORGANIZACIONES

- Poder, política, liderazgo
- La cultura organizacional y la gestión del cambio

5. EL INDIVIDUO. EL GRUPO. LIDERAZGO

- El liderazgo

- Teorías del liderazgo
- Liderazgo carismático
- Liderazgo transformacional

PARTE 2: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. LA FUNCIÓN RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES

- Qué son los RRHH y para qué sirven
- Evolución de los RRHH
- Los RRHH actualmente
- Responsabilidades y áreas de gestión

2. ANÁLISIS Y DISEÑO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS: ESTRATEGIA, ESTRUCTURA Y CULTURA CORPORATIVA

- La estrategia en los RRHH
- La estructura
- La cultura corporativa

3. IDENTIFICACIÓN, ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO I: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, FORMACIÓN Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- Qué es el talento y como se identifica
- Reclutamiento
- Selección
- La formación, principio de la retención del talento

4. IDENTIFICACIÓN, ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO II: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y DESARROLLO DE CARRERAS

- La gestión por competencias
- Evaluación del rendimiento
- Desarrollo de las carreras profesionales

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA, GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. INDICADORES DE GESTIÓN DE RRHH

- La política retributiva
- Gestión de las relaciones laborales
- Indicadores de la gestión de RRHH

METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO (OPCIONAL)

<<Indicar por semanas como se ejecutaría el plan de trabajo del curso en base al temario. Indicar igualmente si se trata de (NT) nota técnica, (CP) caso práctico, (EX) examen y si alguna requiere darse en presencial directo (en aula o streaming)>>

La asignatura/curso está diseñada para su impartición con diversas actividades formativas:

- Preparación de los contenidos del curso
- Clases asíncronas teórico-prácticas
- Tutorías académicas

- Seminarios, cursos, jornadas, conferencias o congresos de carácter síncrono (presencial o presencial virtual)
- Prueba de evaluación

Para cumplir con lo anterior las metodologías docente aplicadas serán:

- Clases teóricas
- Clases prácticas
- Tutorías

Los contenidos serán identificados por:

- NT. Nota técnicas. Generalmente apuntes o bibliografía
- M. Multimedia. Recursos multimedia y clases asíncronas
- CP. Caso práctico
- EX. Examen de evaluación
- W/OC. Clases síncrona en modalidad presencial virtual
- MC. Clase síncrona en modalidad presencial

Para la evaluación el alumno dispondrá de dos oportunidades para la superación satisfactoria, convocatoria ordinaria y extraordinaria.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

<<Indicar las pruebas de evaluación y la ponderación de las mismas>>

El sistema de evaluación aplicado es la evaluación continua por lo que la participación de los alumnos en los distintos canales al efecto será valorada. Asimismo el alumno deberá aprobar las pruebas de evaluación teórico-prácticas designadas:

- 50% - Examen tipo test
- 50% - Casos y ejercicios.

BIBLIOGRAFÍAS

<<listado en detalle de la bibliografía de uso aconsejada>>

- Notas Técnicas propias de Spain Business School
- Chiavenato, I. (2005). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá, Colombia: MC. GRAW-HILL.
- Ouchi, W. (1982). Teoría Z. Colombia: FONDO EDUCATIVO INTEROAMERICANO S.A.
- OUCHI, William. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. 1981, Perseus.
- Comportamiento de las Organizaciones. Autor: Kreitner/Kinicki Editorial: Mc Graw Hill.1997

- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw Hill
- Butteris, M. (2001), “Reinventado los recursos humanos”, Gestión 2000, Barcelona
- Gómez-Mejía, L. (1997), “Gestión de Recursos Humanos”, Prentice Hall, Madrid
- Rainer Marr, Santiago García Echevarría, “La dirección corporativa de los recursos humanos” Serie management. Editorial Díaz de Santos. 1997
- LA NUEVA GESTIÓN DEL TALENTO: “CONSTRUYENDO COMPROMISO” PILAR JERICO , PRENTICE-HALL, 2008
- ED MICHAELS; HELEN HANDFIELD-JONES; BETH, AXELROD, “ La Guerra por el Talento” , EDITORIAL UNIVERSITARIA RAMON ARECES, 2003
- OLLEROS, M.: El proceso de captación y selección de personal. Editorial Consulta y Selección, S. A. Madrid, 199
- PEÑA BAZTÁN, M.: Dirección de personal, organización y técnicas. Editorial ESADE. Barcelona, 1990.
- Quintanilla, J., C. Sánchez-Runde y P. Cardona (2004), “Competencias de la Dirección de Personas”, Prentice Hall, Madrid
- Pin, J. R. (2007), “Consistencia: la estrategia de la empresa es la estrategia sobre sus personas”, Prentice Hall, Madrid
- “La nueva gestión del talento” PILAR JERICO , PRENTICE-HALL, 2011
- “Aprenda a evaluar el rendimiento de sus empleados; en una semana”. DI KAMP, EDICIONES GESTION 2000, 2007
- Dalton, G. (1989). Developmental views of careers in organizations. En M. Arthur et al. Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press
- BELCHER, D.S “Sistemas de retribución y administración de salarios”. Editorial Deusto
- NELSOS, B. “ Las 1001 formas de recompensar a sus empleados”. Ediciones 2000
- GIBSON, IVANCEVICH Y DONNELLY. “ Las organizaciones”. Editorial MC Graw Hill
- LAWLER, E.E. “ La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial” EADE
- GIMENO, J. El Cuadro de Mando como Sistema Informativo para la Gestión Empresarial, Partida Doble, Nº 68, 1996, p. 36-46.
- PORRET GELABERT, Miquel. Recursos humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. 3ª. Edición, Madrid: ESIC Editorial, 2008