



GUIA DOCENTE

Gestión de recursos humanos

Curso 2010-11

I.- DATOS INICIALES DE IDENTIFICACIÓN

Nombre de la asignatura:	Gestión de Recursos Humanos
Carácter:	Troncal
Titulación:	Master de Gestión Cultural
Departamento:	Psicología Social
Profesor responsable:	Ismael Quintanilla Email: ismael.quintanilla@uv.es Teléfono: 9638 64583 Facultad de Psicología Av. Blasco Ibáñez, 21 4º piso

II.- INTRODUCCIÓN A LA ASIGNATURA

Se puede afirmar que existen dos aspectos que determinan, en última instancia, el comportamiento de los gestores culturales y de las personas en las organizaciones. En primer lugar, sus percepciones, creencias, actitudes, valores, elaboración de la información, procesos de comunicación, toma de decisiones, experiencias y metas particulares; se trata de los procesos. Y, en segundo lugar, la influencia y limitaciones que la estructura de la empresa, dinámica, política y objetivos organizacionales ejercen mediante una acción catalizadora y modificadora de los primeros; se trata, ahora, de los universos sociales organizados. Ambas dimensiones se influyen recíprocamente.

¿De qué depende, entonces, la conducta de las personas -directivos, técnicos, jefes de sección y demás empleados- en el trabajo? Muchos son los autores y especialistas que insisten en la necesidad de sistematizar el estudio del comportamiento organizativo en tres niveles distintos de abstracción: individuo, grupo y organización. En consecuencia, el comportamiento en las empresas es el resultado de la interacción de estas tres dimensiones:

1. En primer lugar, los seres humanos se incorporan a una organización o empresa siguiendo un proceso de socialización, percepción, formación, aceptación de roles y asignación de un estatus. Además desarrollan una conducta más o menos comprometida y tienen ciertas expectativas, que en función de sus habilidades y aprendizaje, permiten la obtención de sus objetivos y los de las empresas desempeñando una conducta, procesando información, tomando decisiones y solucionando problemas.

2. En segundo lugar, los seres humanos se integran en grupos de trabajo regido según unos parámetros empresariales y directivos, según un determinado tipo de liderazgo y con funciones y objetivos diferenciados.

3. Y, en tercer lugar, estos grupos conforman una estructura organizada que depende del tipo de empresa, su tamaño, su complejidad, su grado de normalización y de factores ambientales y tecnológicos. Además ciertos procesos empresariales internos, como la cultura, la comunicación, las relaciones de poder y autoridad, la toma de decisiones, el conflicto y el grado de participación tienen una gran importancia ya que modulan y catalizan la conducta de los grupos y las personas.

En definitiva, el comportamiento de los gestores culturales en las organizaciones para las que trabajan se produce dentro de unos márgenes, más o menos estrechos, derivados de

la empresa y su modelo directivo que, a su vez, se encuentra directamente relacionado con las corrientes socioeconómicas y culturales del país o entorno próximo en el que se ubica. Existen una gran cantidad de trabajos que avalan esta tesis. Es oportuno -y, puede que, necesario- aceptar y asumir que el comportamiento laboral no es un fenómeno aislado, simple e individual. Lo cierto es que depende de otros factores de mayor amplitud y complejidad.

III.- VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	HORAS
Asistencia a clases teóricas	8
Asistencia clases prácticas	4
Estudio y preparación de clases	8
Preparación de trabajos	10
Estudio y preparación de exámenes	18
Realización de exámenes	2
<i>Total de volumen de trabajo</i>	50 horas

Total presencial: 16

Total no presencial: 34

IV.- OBJETIVOS GENERALES

- Pensar y situar la gestión de los recursos humanos desde el contexto general de la gestión y administración de empresas y, en particular, de las organizaciones relacionadas con los servicios culturales.
- Distinguir los retos y desafíos de la gestión de los recursos humanos en la sociedad red (también conocida como sociedad de la información y el conocimiento), proponiendo un acercamiento basado en el compromiso compartido en la "empresa cultural".
- Saber cómo se integra lo expuesto en un espacio teórico, investigador, interventivo y profesional.
- Contextualizar en una primera aproximación, el papel y funciones del gestor cultural desde la administración de empresas, los recursos humanos, la gestión de la complejidad y la incertidumbre.
- Reflexionar sobre las grandes escuelas de pensamiento y los diferentes modelos y principios directivos propuestos para explicar la conducta organizacional y las diferentes perspectivas en la gestión de los recursos humanos.
- Describir la evolución de los valores y principios directivos, analizando la aparición y emergencia de las diferentes escuelas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. En particular, la administración científica del trabajo, la orientación sociológica y el énfasis en el factor humano.
- Describir los principales modelos de organización y estructuras organizativas inherentes a la gestión de organizaciones y/o eventos culturales, así como las competencias y categorías profesionales de la gestión cultural.

- Conocer los diferentes modelos de organización y estructuras organizativas presentes en la gestión cultural, así como los sistemas y técnicas para su optimización.
- Asociar lo anterior con la planificación de los recursos humanos y el análisis y sistematización de las competencias personales y las categorías profesionales.
- Poner en práctica las variables psicosociales más relevantes asociadas a la conducta participativa y el desempeño laboral.
- Incidir de manera especial sobre el trabajo en equipo, la cooperación, la toma de decisiones, la implicación y el compromiso.
- Considerar los diferentes estilos directivos y su incidencia sobre el desempeño y el trabajo en equipo, así como sobre el desarrollo profesional y la calidad de vida laboral.
- Delimitar las actuales tendencias en la gestión de los recursos humanos, en particular la gestión del conocimiento y del capital humano.
- Proponer algunas de las técnicas innovadoras, potencialmente capaces de valorar la gestión de recursos humanos, que plantean en la actualidad alternativas para su mejora.

V.- CONTENIDOS

Situación de la gestión de los recursos humanos en el contexto general de la gestión y administración de empresas y organizacionales de índole cultural.

Papel y funciones del gestor cultural en el ámbito de los recursos humanos.

Modelos de dirección de empresas, desempeño laboral y desarrollo profesional.

Variables psicosociológicas del trabajo en equipo, la dirección participativa, la implicación y el compromiso organizacional.

Gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y capital humano.

VI.- DESTREZAS A ADQUIRIR

Las destrezas y competencias a adquirir se agrupan de la siguiente manera:

1. Competencias teóricas relacionadas con la investigación.
 - Adquisición de los conocimientos y competencias relacionadas con las teorías y modelos que explican la conducta organizacional.
 - Conocimientos específicos sobre los modelos que pretenden explicar la conducta organizacional, el desempeño laboral, la satisfacción y la calidad de la vida laboral. En especial, el bienestar y la calidad de vida de las personas en su papel de consumidores culturales.
 - Capacidades relacionadas con la investigación sobre la conducta organizacional.
 - Tratamiento sistemático y organizado de la información, revisión y manejo de la bibliografía científica y la que muestra evidencias empíricas.
 - Integración de teorías y formulación de modelos.
 - Organización, desarrollo y extracción de datos para explicar y mejorar la conducta organizacional.
2. Competencias prácticas relacionadas con la intervención.

- Capacidades relacionadas con el tratamiento de la información, técnicas y procedimientos para la puesta en marcha de programas relacionados con la planificación de los recursos humanos.
- Capacidades relacionadas con la intervención sobre la conducta organizacional teniendo presente su dimensión individual, grupal y colectiva.
- Competencias relacionadas con la mejora de la conducta organizacional, las relaciones sociales en el grupo de trabajo y el desempeño laboral.
- Organización, sistematización y comunicación de programas para el desarrollo humano relacionados con la gestión cultural.
- Elaboración de proyectos e informes comprensibles y organizados.

VII.- HABILIDADES SOCIALES

Entre las habilidades sociales que se van a trabajar durante estas sesiones, se encuentran las siguientes:

- Desarrollar actitudes favorables para el trabajo en equipo.
- Aceptar opiniones diferentes al tiempo que se defienden las propias.
- Realizar una entrevista como medio de mejorar las habilidades comunicativas cuando éstas tienen como objetivo obtener una información específica.
- Avanzar en la capacidad de realizar exposiciones orales claras y coherentes.
- Progresar en la capacidad de construir textos escritos comprensibles y organizados.

VIII.- TEMARIO

INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

1. Presentación
2. Las ciencias sociales y la gestión de los recursos humanos
3. Principios y teorías sobre el desempeño de las personas en la empresa

COMPONENTES Y FUNCIONES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Presentación
2. Cultura, creencias y valores empresariales
3. El factor humano
4. Planificación de recursos humanos
5. Motivación e implicación del personal
6. Desarrollo profesional y calidad de vida laboral
7. Planificación estratégica de los recursos humanos
8. Plan de recursos humanos

RETOS Y DESAFÍOS DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Presentación
2. ¿Recursos humanos o recursos de los humanos?
3. Retener el talento y gestionar los conocimientos

4. La empresa ideal
5. Impulsar el desarrollo personal y profesional
6. Adentrarse en la interdisciplinariedad
7. Conocimiento transversal frente a especialización
8. Hacia una política de integración e implicación del “capital humano”
9. Competencias y habilidades de los gestores culturales

PRINCIPIOS DIRECTIVOS, EVOLUCIÓN DE VALORES Y DE LAS CULTURAS ORGANIZATIVAS

1. Presentación
 2. Los principios en relación a la gestión de los RRHH que facilitan la emergencia de una cultura orientada hacia la implicación
 3. De los imperativos de control a los imperativos de desarrollo
 4. Hacia un nuevo esquema de valores y estilos de vida
 5. Características de la sociedad red
 6. De libro a las pantallas
 7. Nuevos valores, pensamientos y tendencias
- AENXO1: De la España de los cincuenta a la de los noventa. La publicidad como documento-ilustración
- ANEXO2: Ejemplos de cultura organizativa según el O.C.I.

MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

3. La pirámide de Maslow
4. Algunos teoremas de la teoría de la motivación de Abraham Maslow, según la interpretación del profesor
5. Motivación y teoría de sistemas
6. Motivaciones inconscientes según Dichter
7. El desarrollo personal según Schein
8. El modelo de estrés ambiental

MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

1. Presentación
2. Planificación de los recursos humanos, desarrollo y cambio
3. Planificación estratégica de los recursos humanos
4. La “nueva empresa”
5. Un “nuevo directivo”, innovador y con conocimientos
6. Trabajo en equipo
7. La gestión del conocimiento: los ocho pasos y las estrategias
8. Gestionar e innovar en la complejidad y la incertidumbre

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

1. Presentación
2. ¿Qué es el talento?
3. ¿Cómo se desarrolla el talento?
4. La inteligencia creadora: social, estructural y emocional
5. Cociente de inteligencia e inteligencia emocional

6. Buscando ideas para cambiar
7. Del pensamiento convergente al divergente

IX.- BIBLIOGRAFIA BÁSICA Y DE REFERENCIA

ALGUNOS CLÁSICOS DEL HUMANISMO EN LA EMPRESA

Frankl, V.E. (1946; 2004) El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder
Maslow, A.H. (1968; 1998) El hombre autorrealizado. Barcelona. Ed. Kairos
McGregor, F (1960; 2006) El lado humano de la empresa. Madrid: MacGraw-Hill

MANUALES

Burack, E.H. (1990) Recursos humanos. Una orientación estratégica. Madrid: Díaz de Santos.

EMPRESAS Y RECURSOS HUMANOS

Brooking, A. (1997) El capital intelectual. Barcelona: Paidós Empresa
Cubeiro, J.C. (2004) El triunfo del humanismo en la empresa. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
Drucker, P. Et al.(2000) Gestión del conocimiento. Harvard Business Review. Bilbao, Deusto, 23-50.
Friedman, B; Hactch, J. y Walker, D.M. (2000) Atraer, gestionar y retener el capital humano. Barcelona: Paidós Empresa.

ENSAYOS RELEVANTES

Le Moüel, J. (1992) Crítica de la eficacia. Ética, verdad y utopía de un mito contemporáneo. Berclona: Paidós.
Lipovetsky, G. (2007) La felicidad paradójica. Barcelona: Anagrama.
Marina, J.A. (1993) Teoría de la inteligencia creadora. Barcelona: Anagrama.
Marina, J.A. (2007) La arquitectura de los deseos. Barcelona: Anagrama.
Sampedro, J.L. (2002) El mercado y la globalización. Barcelona: Destino.

OTRAS POSIBILIDADES

Quintanilla, I. (1991) Recursos humanos y marketing interno. Madrid: Pirámide.
Quintanilla, I y Bonavía, T. (1993) Dirección participativa. Madrid: Eudema
Quintanilla, I. (2002) Empresas y personas. La gestión de la complejidad en la sociedad relacional. Madrid: Díaz de Santos (* Lo tendréis en PDF)

X.- METODOLOGÍA

Al inicio de cada tema de la asignatura, al estudiante se le informará sobre lo siguiente:

LOS OBJETIVOS, lo que se pretende que el estudiante aprenda, conozca o desempeñe.

LOS CONTENIDOS de cada tema, es decir su programación.

LAS HORAS DE TEORÍA Y DE PRÁCTICAS

LAS RECOMENDACIONES para abordar el estudio de cada tema y todo aquello que puede servir para mejorar su conocimiento.

LOS TRABAJOS DE CLASE Y LAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS que son diversas actividades y ejercicios prácticos con la principal finalidad de ir alcanzado y consolidando los conocimientos y competencias previstos en esta guía docente.

De ser oportuno se fijará para estas actividades una fecha límite para su presentación al profesor.

EL MATERIAL BÁSICO que se compone de los textos que se habrá de preparar para el examen de la materia o el desarrollo de los trabajos.

EL MATERIAL AUXILIAR que son lecturas que pueden ayudar a una mejor comprensión de cada tema y que no forman parte del material básico de referencia.

XI.- EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Al inicio del curso los estudiantes conocerán las actividades a realizar en cada tema y las instrucciones a seguir para ir alcanzado los objetivos.

Habrà dos sistemas complementarios para evaluar la asignatura. Los alumnos pueden elegir entre cualquiera de los dos sistemas pero, en principio, no pueden combinar ambos.

El primer sistema supone la aplicación de lo que habitualmente se denomina como evaluación continua o por curso. Exige la asistencia del alumno al 80% de las clases presenciales más la realización de un ejercicio, trabajo o ensayo como, por ejemplo: 1) Analizar, discutir y realizar de un PERFIL PROFESIONAL de los gestores de los servicios culturales; 2) Realizar un PLAN ESTRATÉGICO de RRHH para una hipotética organización de carácter cultural; 3) Establecer los PRINCIPIOS que podrían sustentar el desarrollo de una hipotética CULTURA ORGANIZATIVA; 4) Prever y proponer un programa de GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, o cualquier otra alternativa que se proponga y comente con el profesor.

El segundo sistema, pensado para los alumnos que por distintas razones no puedan asistir a las clases presenciales, supone la realización de un examen, el cual se realizará en las fechas previstas en las convocatorias oficiales. En este examen se abordará a bibliografía básica de esta asignatura: capítulos 2, 4, 5 y 6 del libro Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano (Quintanilla, 2002).