

PLANIFICACIÓ I GESTIÓ DE RECURSOS HUMANOS

26958

7-7-2003

Àrea de Psicologia social

Departament de Psicologia de la Salut i de Psicologia Social

Professors/es Teoria: M. Rosario Aoiz, Maite Martinez i Susana Pallarés

Professors/es DT: M. Rosario Aoiz, Maite Martinez i Susana Pallarès

OBJECTIUS

- a) Analitzar la funció de Recursos Humanos en las organizaciones actuales
- b) Aprender los procedimientos y técnicas específicas que configuran el trabajo básico del técnico en recursos humanos
- c) Conocer los diferentes roles que desarrollan los consultores de recursos humanos y formas de trabajo en la actualidad.

TEMARI

1.- LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS: CONTEXTUALIZACIÓN

Evolución de la función de RRHH. De la gestión de personal a la dirección de Recursos Humanos.

2.- CONSULTORÍA DE PROCESOS

Qué es la Consultoría interna y externa. El papel del consultor como técnico. El consultor “senior”. Rol asesor. El consultor como acompañante de los procesos de cambio.

3.- PROCESOS DE COMUNICACIÓN

Importancia de comunicación interna en la gestión de los RRHH. Comunicación interna: Diseño de un plan. Comunicación externa: proyección de la organización

4.- DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

Concepto tarea/puesto. Aspectos metodológicos en el análisis de los puestos de trabajo. Condiciones físicas de los puestos de trabajo: ergonomía, calidad laboral y riesgos en el trabajo.

5.- PROCESOS DE INCORPORACIÓN A LA ORGANIZACIÓN

La selección de personal: modelos y estrategias. Valoración de competencias. Diseño de los procesos de selección. Socialización: Elementos básicos de la socialización. Modelos organizativos para promover la socialización.

6.- PROCESOS FORMATIVOS Y DE DESARROLLO PERSONAL

La formación de personal como estrategia de cambio. Diseño de un proceso de formación. Desarrollo de planes de carrera. Concepto y nuevas orientaciones. Recolocación del personal: Outplacement.

7.-EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

Definición y concepto de valoración del trabajo. Técnicas de evaluación del rendimiento.

8.-PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Concepto de Planificación de RRHH. Orientaciones estratégicas: implantación de un modelo integrador. Gestión de RRHH.

9.-RELACIONES LABORALES

Modelos de relaciones laborales: Situación actual. Agentes sociales: interlocutores en la organización. El papel del mediador en las relaciones laborales.

EL TIEMPO ESTIMADO DE DEDICACIÓN FUERA DEL AULA ES DE 30 HORAS

DOCÈNCIA TUTORIZADA

- Conocer las diferentes funciones de un departamento de Recursos humanos
- Establecer un organigrama de un Dpto. RRHH
- Realizar una planificación de un proyecto de RRHH
- Saber analizar el proceso de comunicación interna de una organización
- Discernir que información es necesaria para conocer un puesto de trabajo
- Confeccionar un profesiograma
- Definir y plantear las diferentes etapas y técnicas de un proceso de selección de personal
- Conocer diferentes fuentes de reclutamiento y sus posibilidades
- Definir predictores y proponer las pruebas adecuadas para el desempeño eficaz de las tareas
- Elaborar un proyecto de formación de personal, detallando fases y técnicas necesarias
- Aprender a diseñar cursos de formación y las técnicas de evaluación necesarias

Estos objetivos responden a los casos concretos, próximos a la realidad profesional en el ámbito de los RRHH, que se trabajaran a lo largo del curso.

Al principio del curso se le entregará al alumno un dossier con cada uno de los ejercicios-casos. Estos casos implicarán una resolución práctica por parte del alumno.

- ✓ Metodología de trabajo:

Cada uno de los casos serán elaborados por el alumno (previa explicación del profesor) y posteriormente, analizados y comentados en pequeño-grupo. En ese sentido se programaran sesiones presenciales (de análisis, seguimiento y evaluación de los trabajos realizados) y sesiones no presenciales en las que el alumno trabajará con los materiales diseñados.

- ✓ El material de trabajo (los diferentes casos) representa el tipo de ejercicio que el alumno tendrá que resolver en el examen de la asignatura (modelo examen: In-Basket)
- ✓ Tiempo estimado de trabajo para el alumno (no presencial): 25 horas
- ✓ La docencia tutorizada no se califica. El trabajo realizado por el alumno puede ser utilizado como elemento de ponderación respecto a la evaluación final de la asignatura.

AVALUACIÓ

El examen será una técnica “in Basquet” diseñada a la medida de los contenidos de la asignatura y que permite evaluar los aprendizajes adquiridos por los alumnos además de su capacidad de resolución práctica.

ASSIGNATURES DE LLIURE ELECCIÓ RECOMANADES

Asignaturas con contenidos interesantes que complementan la formación del alumno en el ámbito de la gestión de Recursos Humanos.

De la titulación de Relaciones Laborales (Facultad de Derecho):

24751 Dret del Treball I (10,5 crèdits, Anual)

Se dan conocimientos de Instituciones y normas internacionales y comunitarias en materia laboral. Fuentes del derecho del trabajador. El contrato de trabajo. Modalidades de contrato de trabajo. Tiempo de trabajo, Salario.

23105 Economia del Treball (4,5 crèdits, 1r semestre)

Empresa y demanda de la fuerza de trabajo. Desajustes en el mercado laboral. Aspectos institucionales del mercado de trabajo. Estructura salarial.

De la titulación de Económicas:

22314 Direcció i Planificació Estratègica (4,5 crèdits, 1r semestre)

Planificación estratégica. Políticas específicas configuradoras: política de mercado, de cooperación y alianzas. Técnicas de simulación.

De la titulación de Sociología:

21067 Sociologia del Treball (6 crèdits, 1r semestre)

Análisis sociológico del trabajo y la ocupación. Transformaciones y tendencias actuales en el trabajo y en el modelo de ocupación.

De la titulación (Educació Social):

22841 Planes i Programes de Formació Ocupacional (4 crèdits, 2n semestre)

La formación ocupacional. Formación básica para el trabajo. La función formación y su articulación en la organización. La formación ocupacional para el personal interno. Formación de formadores.

De la titulación de Pedagogia:

23178 Desenvolupament organitzacional (4 crèdits, 1r semestre)

Orígenes del Desarrollo organizacional. El papel de las personas que facilitan el cambio. Las técnicas de diagnóstico e intervención.

23177 Orientació Professional (4 crèdits, 1r i 2n semestre)

Modelos de intervención en orientación profesional. La educación para la carrera. Aplicación de técnicas puntuales. Elaboración de programas. Acciones de orientación.

BIBLIOGRAFIA

- S. Dólar, R. Schuler, R. Valle. (1999) La gestión de los RR.HH. Ed. Mc GrawHill
Libro que hace referencia a los diferentes procesos de la organización en la que se implica los RRHH.
- J. M^a Gasalla. (2000) La nueva dirección de personas. Ed. Pirámide (5^a) ed.
Con un enfoque actual plantea los retos de la nueva dirección de empresas y el papel de los RRHH en esas políticas.
- L. Gómez Mejía, D. Balkin, R. Cardy (1999). Gestión de RR.HH.. Ed. Prentice Hall
Libro que hace referencia a los diferentes procesos que se realizan desde un departamento de RRHH, ya sea selección de personal, diseño de carreras, comunicación, política retributiva, etc.
- Leal Millán, A. Alfaro, L. Odó (1999) El factor humano en las Relaciones laborales. Manual de Dirección y Gestión. Ed. Pirámide