

INTRODUCCIÓN A LA ASIGNATURA DE 'RECURSOS HUMANOS'

Dra. Eva Gallardo Gallardo

Dpto. Organización de Empresas – ETSEIB (UPC)



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Entender porqué es relevante estudiar 'recursos humanos' en carreras técnicas
- Explicar el enfoque de la asignatura
- Discutir sobre algunos conceptos clave de empresa

¿Qué te sugiere el término RR.HH.?

¿y Gestión de RR.HH.? ¿Cuáles creen que son sus objetivos?

¿Consideras que existe una creciente importancia por la gestión de personas?

¿Por qué estudiar sobre RR.HH. siendo ingeniero?

Conceptos básicos

1. ¿Qué es una organización?



“un grupo de personas, ordenadas de forma sistemática, reunidas para cumplir un propósito definido.” (Robbins y DeCenzo, 2009, p. 4)

Conceptos básicos (I)

2. ¿Toda empresa es una organización?

Fernández (2010) define a la empresa como “una organización que persigue obtener beneficios proporcionando bienes (productos o servicios) que demanda el mercado.” (p. 61).

Sin duda, toda empresa es una organización pues se trata de un conjunto de personas que trabajan de forma coordinada siguiendo una determinada estructura con el fin de alcanzar una meta común.

Conceptos básicos (II)

3. ¿Qué se entiende por Administración?

“El término **administración** se refiere al **proceso** de conseguir que se hagan las cosas, con **eficiencia** y **eficacia**, mediante otras personas y junto con ellas” (Robbins y De Cenzo, 2009: 6).

Conceptos básicos (II-cont.)



Conceptos básicos (III)

4. ¿Quién administra?



Un/a directivo/a es aquella persona que tiene otras personas a su cargo.

Es responsable de las actividades de las personas que tienen a su cargo.

Conceptos básicos (III-cont.)

No todos los directivos realizan las mismas funciones o tareas. La mayoría de las organizaciones tienen tres tipos de directivos:

- alta dirección (*Top managers*)
- mandos intermedios (*Middle managers*), y
- supervisores, directivos de primera línea o de nivel operativo (*First-line managers*)

Independientemente de su nivel existen directivos dentro de cada una de las áreas funcionales de una empresa. Así encontramos: directivos de Marketing, de RR.HH., de Operaciones, Financieros, etc.

Conceptos básicos (IV)

5. ¿Qué habilidades debe tener un directivo?

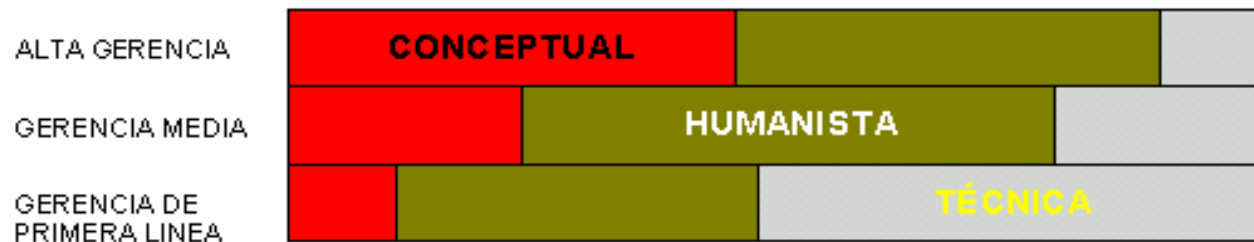
Conceptos básicos (IV-cont.)

Se considera que las habilidades de los gerentes se pueden englobar en tres grandes categorías:

- 1. Habilidades conceptuales (*conceptual skills*):** capacidad para pensar en abstracto. Se puede definir como la habilidad de analizar y diagnosticar situaciones complejas y, de entender la organización de forma holística. Esto les permite pensar de forma estratégica, ver “la foto completa” (*the big picture*) y tomar decisiones que sirvan a toda la organización.
- 2. Habilidades interpersonales o humanas (*interpersonal skills*):** capacidad para comunicarse con sus subordinados, de entenderse con ellos. También de enseñar, dirigir, motivar y controlar a otros. En definitiva, habilidad de trabajar con ellos.
- 3. Habilidades técnicas (*conceptual skills*):** Capacidades necesarias para llevar a cabo tareas concretas que involucren el uso de instrumentos, procedimientos y técnicas de un campo especializado. Hacen referencia al conocimiento específico y las técnicas necesarias para desempeñar el trabajo.

Conceptos básicos (IV-cont.)

Siendo las tres habilidades esenciales para un gerente, su grado de importancia estará en función del nivel gerencial que ostente en la organización. No obstante, las habilidades humanas o interpersonales son muy importantes en los tres niveles.



“There is an increasing awareness that technical skills, even for technical positions, are insufficient for subsequent success beyond an entry-level position, let alone for professional fields. Subsequent success beyond these initial levels usually requires proficiency in soft-skill areas: leadership, self-management, conflict resolution, communication, emotional intelligence, and so on”

Laker & Powell (2011, p. 113)

**“Teams are now, and will continue to be, a key feature of organizations.
(...) In this kind of an environment, workers are acting more like managers,
and managers more like workers. The managerial roles of “controllers”,
“planners” and “inspectors” are being replaced by “coaches”,
“facilitators” and “mentors” (Srivastava, Bartol, & Locke, 2006; Wellins,
Byham, & Wilson, 1991). This doesn’t just happen – it requires good
interpersonal skills, continuous learning, and an organizational culture that
supports and encourages both. ”**

Aguinis & Cascio (2014, p. 8)

JOB SECURITY VS. EMPLOYMENT SECURITY

Job security: the belief that one will retain employment with the same organization until retirement

Employment security: having the kinds of skills that employers in the labor market are willing to pay for

As we move further into the information age, job security has become less important to workers than employment security.

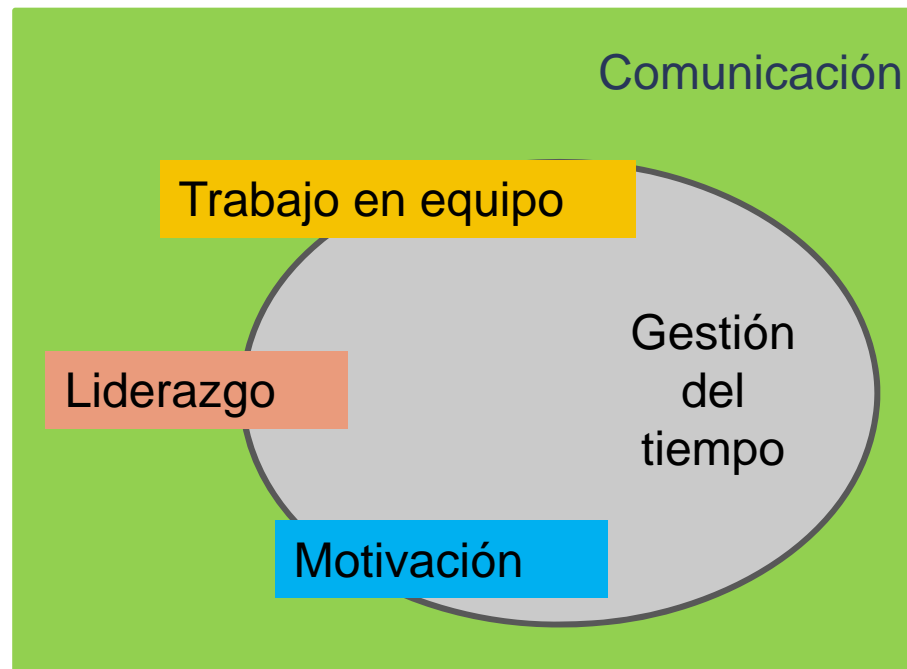
Cascio & Aguinis (2014, p. 1)

Enfoque de la asignatura de RR.HH.



Enfoque de la asignatura de RR.HH. (I)

HABILIDADES INTERPERSONALES



Introducción: Conceptos básicos

Why is it important to understand the differences between hard- and soft-skills training?

1. Most people quickly recognize the differences between hard-skills or technical training and soft-skills training.
2. Those who train individuals in the hard or technical areas are different from those who train in the soft areas and are usually unfamiliar with the training methods of the other.
3. There is an increasing awareness that technical skills, even for technical positions, are insufficient for subsequent success beyond an entry-level position, let alone for professional fields. Subsequent success beyond these initial levels usually requires proficiency in soft-skill areas: leadership, self-management, conflict resolution, communication, emotional intelligence, and so on (...)

Laker & Powell (2011, p. 113)

How to win friends and influence people?

(Dale Carnegie, 1963):

- Muestre interés por la gente
- Sonría
- Use el nombre de pila del interlocutor
- Escuche atentamente
- Trate temas de interés para su interlocutor
- Hágalo siempre sentirse importante