

Ficha Técnica

Titulación:	Grado en Psicología		
Plan BOE:	BOE número 108 de 6 de mayo de 2015		
Asignatura:	Dirección y Gestión del Personal		
Módulo:	Psicología de las Organizaciones y los Recursos Humanos		
Curso:		Créditos ECTS:	6
Tipo de asignatura:	Optativa	Tipo de formación:	Teórica-práctica

Presentación

Esta asignatura está orientada al estudio de los procesos fundamentales de la dirección y gestión de personas en el entorno organizacional. Los contenidos desarrollados en esta disciplina son eminentemente aplicables al mundo empresarial, dado que se centran en cómo atraer, fidelizar y desarrollar al principal activo de toda organización: el talento.

La asignatura se estructura en cinco bloques temáticos, relacionando la función de Recursos Humanos con: la organización (descripción de puestos de trabajo y gestión por competencias), la entrada (selección), el desarrollo (formación), la rentabilidad (gestión del desempeño y políticas retributivas) y la adhesión del personal al proyecto de empresa (clima organizacional y comunicación interna).

Competencias y/o resultados del aprendizaje

Competencias generales

- Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.
- Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología.
- Tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.

Competencias específicas

- Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
- Ser capaz de analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios.
- Ser capaz de aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico, asesoramiento, negociación, mediación, etc.
- Ser capaz de elaborar informes orales y escritos.

- Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.
- Conocer los principios de organización y gestión de las empresas y organizaciones.
- Ser capaz de reconocer el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

Competencias transversales

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Capacidad para resolver problemas.
- Tener habilidades que permitan el trabajo en equipo y la colaboración eficaz con otras personas.
- Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.
- Ser hábil en las relaciones interpersonales.
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.
- Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según los estándares de la profesión.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- Capacidad de liderazgo.
- Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios.
- Capacidad para asumir responsabilidades.
- Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
- Conocer las propias competencias y limitaciones.
- Ser capaz de buscar y analizar información.

Resultados del aprendizaje

- Aplicar diversos elementos de intervención psicológica en el ámbito laboral en diversos tipos de organizaciones.
- Aplicar los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones al desarrollo profesional.
- Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- Construir un marco de referencia dirigido a reconocer, evaluar y modificar los procesos psicosociales y cognitivos que intervienen en el comportamiento individual teniendo en cuenta la singularidad de cada ámbito de aplicación.
- Identificar los elementos comportamentales más relevantes a nivel individual y a nivel grupal en relación con los resultados o la producción en una organización.

Contenidos Didácticos

Unidad 1. Análisis y descripción de puestos de trabajo

1. Introducción
2. Análisis y descripción de puestos de trabajo
 - 2.1. Concepto
 - 2.2. Objetivos
 - 2.3. Proceso
 - 2.4. Diseño de perfiles profesionales

Unidad 2. Gestión por competencias

1. Introducción
 - 1.1. Realidad
 - 1.2. Modelo
2. Concepto de competencia
 - 2.1. Competencias y conductas
 - 2.2. Historia del concepto «competencia»
 - 2.3. ¿Qué es una competencia?
 - 2.4. ¿Qué es un perfil de competencias?
 - 2.5. El diccionario de competencias
3. ¿Cómo se identifican las competencias?
 - 3.1. La aplicación
 - 3.2. Fases
4. Las competencias como modelo de gestión
 - 4.1. Modelo de gestión
 - 4.2. Modelo de las tres dimensiones
 - 4.3. Modelo del iceberg
 - 4.4. Modelo integrador: personas y estrategia
 - 4.5. Modelo para la adaptación al entorno
 - 4.6. Modelo para la gestión integral de los recursos humanos
5. Objeciones a la gestión por competencias
 - 5.1. Objeciones teóricas
 - 5.2. Aspectos a tener en cuenta

Unidad 3. Selección de personal

1. Introducción a la selección de personal
 - 1.1. Definición, concepto y objetivos
 - 1.2. Fases del proceso de selección
 - 1.3. Metodología para el diseño del proceso
 - 1.4. Del análisis del puesto al perfil del puesto
2. Reclutamiento
 - 2.1. Fuentes de reclutamiento
 - 2.2. Técnicas de reclutamiento
3. Preselección
 - 3.1. Filtraje curricular
 - 3.2. Entrevista telefónica
4. Técnicas de selección
 - 4.1. Los test psicológicos
 - 4.2. Pruebas de conocimientos
 - 4.3. Pruebas de selección por competencias
5. La entrevista de selección
 - 5.1. Fases de la entrevista
 - 5.2. Entrevistas por competencias
6. Decisión final
7. Incorporación y acogida

Unidad 4. Desempeño y potencial

1. Introducción al concepto de desempeño
2. Diseño de un sistema de gestión del desempeño
 - 2.1. ¿Qué medir?
 - 2.2. ¿A quién evaluar?
 - 2.3. ¿Cuándo evaluar?
 - 2.4. ¿Quién evalúa?
 - 2.5. ¿Cómo evaluar?
3. La entrevista de evaluación del desempeño
 - 3.1. Objetivos de la entrevista

- 3.2. Estructura de la entrevista
- 4. Aplicaciones del sistema de gestión del desempeño
- 5. Implantación del sistema de gestión del desempeño
- 6. Introducción al concepto de potencial
 - 6.1. La evaluación del potencial
 - 6.2. Métodos de evaluación del potencial
 - 6.3. Aplicaciones de la identificación de potencial
- 7. Concepto de plan de carrera
 - 7.1. ¿Cómo diseñar un plan de carrera?
 - 7.2. Implantación de un plan de carrera

Unidad 5. Clima organizacional y calidad de vida laboral

- 1. Introducción
- 2. Definición
- 3. Variables del clima organizacional
 - 3.1. Objetivos
 - 3.2. Cooperación
 - 3.3. Liderazgo
 - 3.4. Toma de decisiones
 - 3.5. Relaciones interpersonales
 - 3.6. Motivación
 - 3.7. Control
- 4. El clima de la organización y las variables de la conducta
- 5. El clima organizacional y la productividad
 - 6.1. Técnicas subjetivas
 - 6.2. Técnicas objetivas
- 7. Metodología
 - 7.1. Fase I: planificación
 - 7.2. Fase II: recogida de información
 - 7.3. Fase III: tratamiento y análisis de la información
 - 7.4. Fase IV: diagnóstico
 - 7.5. Consideraciones finales
- 8. ¿Cómo mejorar el clima organizacional?

- 8.1. Método del experto
- 8.2. Método del consejero
- 8.3. Método del problema
- 8.4. Dinámica de grupos
- 9. Calidad
 - 9.1. Calidad total (TQM, total quality management)
 - 9.2. Aseguramiento de la calidad
- 10. Calidad de vida
- 11. Calidad de vida laboral
- 12. Factores
- 13. Calidad de vida laboral y productividad
- 14. Evaluación de las condiciones de trabajo
 - 14.1. La calidad de vida de los trabajadores
 - 14.2. Termómetro de satisfacción laboral
 - 14.3. Conclusiones
- 15. Factores ambientales y de instalaciones de la calidad de vida laboral
 - 15.1. Instalaciones
 - 15.2. Condiciones ambientales
- 16. Evaluación de la calidad de vida laboral
 - 16.1. Comparación con parámetros externos
 - 16.2. Evaluación de las opiniones y de las actitudes de los empleados
- 17. El diagrama de causa-efecto de Ishikawa
- 18. El diagrama de Pareto
- 19. Las sugerencias
- 20. Los círculos de calidad
- 21. La satisfacción en el trabajo
- 22. Precisiones terminológicas
- 23. ¿Por qué es importante estudiar la satisfacción en el trabajo?
- 24. Determinantes de la satisfacción en el trabajo
 - 24.1. Modelo de Herzberg
 - 24.2. Modelo de Lawler
 - 24.3. Modelo de Locke
 - 24.4. Síntesis

- 25. Determinantes de la satisfacción en el trabajo
- 26. Consecuencias
 - 26.1. Productividad
 - 26.2. Absentismo
 - 26.3. Rotación
- 27. La insatisfacción laboral
 - 27.1. Causas de la insatisfacción laboral
 - 27.2. Prevención de la insatisfacción
- 28. Características de un puesto de trabajo satisfactorio
- 29. Evaluación
 - 29.1. Encuestas
 - 29.2. Entrevistas
 - 29.3. Ratios
 - 29.4. Análisis de las condiciones de trabajo (LEST)
 - 29.5. Observación
- 30. Utilidades de su estudio
- 31. El confort
 - 31.1. Tipos de confort
 - 31.2. ¿Cómo conseguir el confort de los trabajadores?

Unidad 6. Formación en la empresa

- 1. Introducción
- 2. Etapas de la formación
 - 2.1. Primera etapa: detección de necesidades y planificación
 - 2.2. Segunda etapa: diseño formativo
 - 2.3. Tercera etapa: impartición
 - 2.4. Cuarta etapa: evaluación

Unidad 7. Política retributiva

- 1. Introducción
- 2. ¿Qué elementos retributivos utilizan las empresas para recompensar la contribución de sus empleados?: el modelo de compensación total
 - 2.1. Retribuciones extrínsecas
 - 2.2. Retribuciones intrínsecas

3. ¿Cuál es la función de la retribución en la empresa?: la compensación como herramienta estratégica de dirección que ayuda a conseguir los objetivos de negocio

5. Retribución fija

5.1. Introducción

5.2. Diseño de una estructura salarial

5.3. Equidad interna y competitividad externa

6. Retribución variable

6.1. Introducción

6.2. Situación actual y tendencias en la retribución variable

6.3. Clasificación y tipos de retribución variable

7. Beneficios y retribución en especie

7.1. Introducción

7.2. Delimitación conceptual

4. Aspectos que se deben tener en cuenta en el diseño de una política retributiva

8. Retribución flexible

8.1. Introducción

8.2. Ventajas de los planes de retribución flexible

8.3. Productos que se incluyen en los planes de retribución flexible

8.4. Aspectos jurídico-laborales y fiscales de los planes de retribución flexible

8.5. Diseño e implantación de un plan de retribución flexible

8.6. Otras fórmulas que nos permiten optimizar fiscalmente las retribuciones

9. Retribución emocional y elementos intangibles de compensación

10. Tendencias y retos de las políticas de compensación y beneficios

Unidad 8. La comunicación interna

1. ¿En qué consiste la comunicación?

1.1. Esquema de la comunicación

1.2. Otro esquema de la comunicación

1.3. Barreras para la comunicación

1.4. La escucha activa

2. La comunicación en las organizaciones

2.1. Definición. Concepto

2.2. La comunicación como sistema integrador de las organizaciones

2.3. Tipos de comunicación

- 2.4. Normas para la comunicación
- 2.5. ¿Quién debe ser informado?
- 2.6. ¿Quién debe informar?
- 2.7. ¿Qué es lo que comunicamos?
- 2.8. Necesidades de comunicación de los empleados
- 2.9. Ventajas de la comunicación interna
- 2.10. Posibles consecuencias de la no-comunicación

Contenidos Prácticos

Durante el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades prácticas:

- Resolución de casos prácticos.
- Participación en foros de debates.

Evaluación

El sistema de evaluación del aprendizaje de la UDIMA contempla la realización de diferentes tipos de actividades de evaluación y aprendizaje. El criterio de valoración establecido se detalla a continuación:

Actividades de aprendizaje	10%
Controles	10%
Actividades de Evaluación Continua (AEC)	20%
Examen final presencial	60%
TOTAL	100%

Bibliografía

- CEF (2015). *Fundamentos de Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: CEF.
- Ávila, J. & Bedoya, F. (2012). Implementación del sistema de gestión por competencias para la uniagustiniana. *Suma de Negocios*, 3(1), 139-147.
- Barbero, L. (2014). La norma ISO 10667, herramienta para la evaluación de personas en los entornos laborales. *Capital Humano*, 284, 92-96.
- García-Sáiz, M. (2011). Revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27, 473-497.
- PwC & NASPP (2012). *2012 Global Equity Incentives Survey Global report: Back to the basics? Executive summary*. Recuperado el 9 de mayo de 2016 de: <https://www.pwc.com/us/en/hr-management/assets/pwc-2012-geis-es.pdf>.
- Valderrama, B. (2010). *Motivación Inteligente. El impulso para lograr tus metas*. Madrid: Pearson Educación.
- Zaghane, A., Wiete, A., Leverone, K., Gálvez, M. & Mejuto, S. (2014). *Talento en movimiento. Libro blanco sobre las mejores prácticas de Movilidad de talento*. Madrid:

Lee Hecht Harrison.