



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

I. IDENTIFICACIÓN

Materia : Psicología de los Recursos Humanos
Carrera : Licenciatura en Psicología Laboral
Curso : Cuarto
Horas Cátedra
Semanales : 3 horas

II. FUNDAMENTACIÓN

En los últimos años, la dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) se ha convertido en uno de los pilares fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones. Los Recursos Humanos en las organizaciones son, cada vez más, un campo de aplicación multidisciplinar en el que entre un conjunto de profesionales como abogados (laboralistas), economistas, relaciones laborales, etc., se encuentran también los psicólogos. En este sentido, resulta fundamental la adquisición de toda una serie de conocimientos y técnicas relacionadas estrechamente con la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Este argumento tiene especial importancia para la optimización de los equipos orientados al rendimiento y a la gestión del desempeño, mediante la integración del factor humano en los equipos de trabajo y la orientación motivada del personal para el cumplimiento de objetivos. Introducir a los participantes en la reflexión de los contenidos impartidos para una mejor comprensión del entorno, favorecer la mejora del clima de trabajo y producir un cambio actitudinal en todo el grupo que revierta en la mejora del desempeño de los colaboradores.

Los Recursos Humanos siempre han sido el elemento fundamental para la consecución del éxito por parte de cualquier tipo de organización, especialmente las empresas, pero cada vez más, se reconoce la necesidad de optimizar las aportaciones que las personas realizan. En este ámbito, día a día, se está prestando mayor atención a todas las cuestiones relacionadas con este activo organizacional de importancia vital: los individuos.

La introducción de esta materia en el currículo apunta a proporcionar a los estudiantes conceptos teóricos que permitan al futuro profesional ser capaz de contextualizar un política de selección, capacitación y desarrollo del personal, teniendo en cuenta la Cultura de la Empresa. La práctica de la materia apunta a pasantías dentro de diferentes Empresas e Instituciones, para adquirir la suficiente habilidad, y tino en la práctica de la profesión.

III. OBJETIVOS

- Adquirir las bases teóricas necesarias para comprender las concepciones actuales sobre los estudios psicológicos relacionados con los Recursos Humanos en las Organizaciones.
- Analizar y comprender el funcionamiento de los subsistemas de Recursos Humanos en las organizaciones.

- Sintetizar las tendencias y requerimientos de cambio de gestión de recursos humanos en un mundo globalizado y competitivo, a través de un esquema de investigación en el área de estudio.
- Analizar procesos de selección de personal, teniendo en cuenta la política de la Empresa.
- Aplicar métodos y técnicas adecuadas de selección de personal

IV. CONTENIDO

Unidad 1.

Los RR.HH. en las organizaciones.

Aspectos generales.

El departamento de RR.HH.

Nuevos retos en la gestión de RR.HH.

Unidad 2.

El sistema humano, la dirección y desarrollo de personas (DDP)

Introducción.

La política de personal.

El significado de la función de personal. Tendencias.

Objeto y contenidos de la dirección y desarrollo de personas (DDP).

Áreas y subáreas de la función de DDP.

Evolución de los parámetros conceptuales y de gestión de la dirección y desarrollo de personal.

Cuatro parámetros base de una nueva ética.

Unidad 3.

Funciones directivas

Introducción.

Acercamientos al estudio del trabajo directivo.

El trabajo directivo en función del nivel jerárquico y la función desempeñada.

El trabajo directivo en las organizaciones de servicios.

Unidad 4.

Diseño de puestos de trabajo

Descripción, análisis y valoración de puestos de trabajo

El diseño de los puestos de trabajo: tareas, requisitos, condiciones.

La clasificación de puestos de trabajo como técnica de gestión de organización y recursos humanos.

Registro de la política de personal a través de los requisitos de los puestos.

Unidad 5

Diseño y Administración de las prestaciones sociales.

Compensaciones: sistemas directos de retribución.

Componentes de un sistema salarial: estructura y composición salarial.

Características de las estructuras salariales y su impacto sobre la gestión de recursos humanos.

La composición salarial: criterios de remuneración del personal y su significado como modo de expresión de la política real de recursos humanos.

Unidad 6.

Selección de Personal

Introducción.

El programa de selección de personal.

Fases del proceso de selección.

El proceso de incorporación del personal.

Unidad 7.

Evaluación del potencial y Planificación y desarrollo de carrera

Objetivos de la evaluación del potencial.

Etapas del proceso.

Aspectos críticos para asegurar el buen funcionamiento de la evaluación del potencial

Importancia de la evaluación en los mandos medios.

Factores que afectan a la planificación de carrera.

Métodos de planificación y Desarrollo de carrera.

Unidad 8.

Gestión por competencias y Evaluación del desempeño

La gestión por competencias.

Aplicaciones en políticas de RR.HH.

Factores para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño.

Evaluación del desempeño: protagonistas, fases y comunicación.

Aspectos metodológicos a considerar en el proceso de evaluación.

Técnicas de medición del desempeño

Unidad 9.

Derechos del empleado

Introducción.

Los derechos del empleado.

Derechos de la dirección.

Disciplinar a los empleados y a los empleados difíciles.

Administrar y gestionar la disciplina.

Unidad 10.

Problemas en la gestión de personas

El absentismo laboral.

Estrés y desgaste profesional (burnout).

Ausencia de compromiso con la organización.

Conflictos colectivos.

Indicadores para el análisis de algunos problemas.

V. METODOLOGÍA

Las clases teóricas serán desarrolladas por el profesor, en forma de clases dinámicas con participación activa del alumno. Serán designados temas específicos, seleccionados con los estudiantes para ser desarrollados por ellos en la modalidad de exposiciones orales.

VI. EVALUACIÓN

Se regirá al Reglamento Interno de la Institución.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- WERTHEER, William B. y DAVIS, Keith. *Administración del Personal y Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill, México. 1992
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill, México. 1990
- DESSLES, G. *Administración de personal*. Prentice. Méxicó. 1991
- HAY GROUP. *Recursos humanos y competitividad en organizaciones venezolanas*. Ed. IESA. Caracas. 1994
- SHERMAN, Jr. Arthur W. y Bohlander, George W. *Administración de los Recursos Humanos*. Grupo Editorial Iberoamérica, México. 1994
- ARMSTRONG, M. *Human Resource Management. Strategy & Action*. Londres: Kogan PAGE. 1992
- BARRANCO, F.J. *Planificación estratégica de Recursos Humanos*. Del marketing interno a la planificación. Madrid: Pirámide.1993
- BESSEYRE DES HORTS, C.H. *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Bilbao: Deusto.1989