

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	33343
Nom	Psicologia dels recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	4.5
Curs acadèmic	2024 - 2025

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1319 - Grau Psicologia	Facultat de Psicologia i Logopèdia	4	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1319 - Grau Psicologia	42 - Psicología de los Recursos Humanos	Optativa

Coordinació

Nom	Departament
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicologia Social

RESUM

És una assignatura optativa d'introducció a la Psicologia dels Recursos Humans. Aquesta assignatura està pensada especialment per a l'alumnat que vulga treballar com a professional de la psicologia del treball i de les organitzacions. Complementaria la formació rebuda en altres assignatures, principalment, Psicologia del Treball, Psicologia Organitzacional, i Canvi i Desenvolupament Organitzacional. A més de fer una introducció a la funció de recursos humans i els reptes que està afrontant actualment, s'aborden les pràctiques més importants que constitueixen aquesta funció: anàlisi de llocs, gestió per competències, reclutament i selecció de personal, formació, avaluació i gestió de l'acompliment i retribució del personal.



CONEXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Es recomana haver superat prèviament les assignatures Psicologia del Treball i Psicologia de les Organitzacions.

Es recomana cursar simultàniament l'assignatura Canvi i Desenvolupament Organitzacional

1319 - Grau Psicologia

- Ser capaç d'identificar diferències, problemes i necessitats
- Saber proporcionar retroalimentació als destinataris de forma adequada i precisa.
- Conèixer diferents mètodes d'avaluació i intervenció en l'àmbit de les organitzacions.
- Saber analitzar necessitats i demandes dels destinataris de les actuacions en l'àmbit organitzacional.
- Saber seleccionar i administrar els instruments, productes i serveis adequats en contextos organitzacionals.
- Saber identificar problemes i necessitats organitzacionals i interorganitzacionals.

Al final de l'assignatura, s'espera que l'alumnat hagi après a dissenyar, implantar i avaluar les principals pràctiques que es realitzen a la direcció de persones, adaptant-les als factors de contingència que concorrin en cada moment (p. ex., estratègia empresarial, cultura organitzacional, estructura organitzacional, recursos...). El conjunt de pràctiques a què estem fent referència són: anàlisi de llocs (o identificació de competències), reclutament i selecció de personal, formació, avaluació i gestió de l'acompliment i retribució. També s'espera que l'alumnat adquireixi competències relacionades amb tècniques específiques utilitzades en el desenvolupament d'aquestes pràctiques (tests, entrevistes, dinàmiques grupals, etc.).

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Introducció a la funció de recursos humans

Missió, funcions i pràctiques de recursos humans. Evolució històrica de la funció de recursos humans. La direcció de recursos humans sostenible. Principals reptes per a la funció de recursos humans del segle XXI.



2. Anàlisi i descripció de llocs de treball.

Definició d'anàlisi i descripció de llocs de treball. Continguts de l'anàlisi de llocs. Eines per a l'anàlisi de llocs. Productes de l'anàlisi de llocs. L'anàlisi i la descripció de llocs de treballs com a pedra angular per a la direcció de recursos humans.

3. Gestió per competències.

Història de la gestió per competències. El concepte de competències. La gestió per competències com a marc alternatiu a l'anàlisi de llocs per a la definició de perfils. Diferències entre el paradigma tradicional de direcció de recursos humans i la gestió per competències. La identificació de competències. Els models de competències. Fases per desenvolupar un model de competències. Gestió per competències i gestió integral de recursos humans.

4. Reclutament i selecció de personal.

Concepte de reclutament. Reclutament i situació del mercat de treball. Fonts de reclutament internes i externes: avantatges i desavantatges. El reclutament de personal al segle XXI. Employer branding. Concepte de selecció de personal. Dificultats per superar en un procés de selecció de personal. Requisits per a una bona selecció de personal. Tècniques de selecció de personal. Fases de la selecció de personal. L'aplicació de les noves tecnologies i la intel·ligència artificial a processos de selecció de personal.

5. Formació del personal.

Concepte de formació del personal. El procés de formació: de l'anàlisi de necessitats a l'avaluació de la formació. L'anàlisi de necessitats. La gestió de la formació. El pla de formació. El disseny de les accions formatives. La impartició de les accions formatives. L'avaluació de la formació.

6. Evaluació i gestió de l'acompliment.

Concepte d'avaluació de l'acompliment. El disseny d'un sistema d'avaluació de l'acompliment. Condicions organitzacionals prèvies per a l'èxit d'un sistema d'ED. Fins de l'ED. Objecte de l'ED. Agents de l'ED. Instruments de l'ED. L'entrevista d'avaluació.

7. Retribució del personal.

Requisits d'un bon sistema retributiu. L'equitat interna i la valoració de llocs de treball. La competitivitat externa i les enquestes de salaris. La vinculació al rendiment individual i l'avaluació de l'acompliment.



VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes teoricopràctiques	45,00	100
Elaboració de treballs en grup	10,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Lectures de material complementari	2,50	0
Preparació d'activitats d'avaluació	15,00	0
Preparació de classes de teoria	15,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	15,00	0
TOTAL	112,50	

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia docent s'adequarà a l'objectiu de la formació: metodologies basades en la transmissió d'informació (llicions magistrals, conferències, etc.) quan l'aprenentatge va dirigit a l'adquisició de coneixements, metodologies centrades en l'aplicació (estudis de casos, exercicis pràctics, simulacions...) , quan el que es pretenga és que l'alumne desenvolupi certes habilitats, i metodologies centrades en l'activitat de l'alumne (debats, discussions grupals, brainstorming, presentació de models, role-playing...) , quan s'aspire al desenvolupament y/o canvi d'actituds entre l'alumnat. Atés que el que es pretén és desenvolupar competències entre els alumnes, s'emfatitzaran especialment les dos últimes. A més, com a norma general, el principi de 'aprender haciendo' i el 'trabajo en equipo' seran importants principis generals de la dita metodologia didàctica.

Es tindran molt en compte també les característiques que ha de tindre la formació dirigida a adults: pràctica, concreta, experiencial, etc.

AVALUACIÓ

Primera convocatòria:

L'avaluació té lloc a través de tres tipus d'accions. Les dos primeres emfatitzen el procés d'aprenentatge, i l'última, els resultats del mateix:

1. Pràctiques grupals. Es fan fora de classe i en grup, per a posar en pràctica algunes de les competències que s'han d'adquirir al llarg del curs. Aquesta part tindrà un pes del 30% en l'avaluació global. Per estimular l'aprenentatge continu es proporcionarà feedback grupal als alumnes que ho demanen. Els alumnes seran coneixedors de la qualificació obtinguda en les pràctiques grupals abans de la realització de l'examen.
2. Activitats. Es tracta d'un conjunt d'exercicis que els alumnes realitzaran normalment en el mateix horari de classe. Podrà ser individual o en grup, i podrà implicar també la realització fora de l'aula. Aquesta part tindrà un pes del 20% en l'avaluació global. Per estimular l'aprenentatge continu es



proporcionarà feedback grupal als alumnes que ho demanen. Els alumnes seran coneixedors de la qualificació obtinguda en les activitats abans de la realització de l'examen.

3. Examen. Serà un examen tipus test, que es realitzarà a la conclusió de l'assignatura. El seu pes en l'avaluació global serà d'un 50%.

D'aquesta manera, el pes que es concedeix en aquesta assignatura a l'avaluació formativa, contínua o del procés d'aprenentatge, i a l'avaluació sumativa o de resultats de l'aprenentatge està equilibrat (50% per a cadascun).

Les matrícules d'honor s'assignaran directament a les notes més altes, i sempre que hagin obtingut una qualificació global superior a 9 punts. En el cas d'empat entre dos o més alumnes, s'oferirà la possibilitat de realitzar un treball addicional per determinar l'alumne o alumnes que finalment obtenen la matrícula d'honor.

Segona convocatòria:

Les pràctiques grupals i les activitats no són recuperables, atès que al·ludeixen a resultats d'aprenentatge que no poden avaluar-se mitjançant examen en la segona convocatòria. No obstant això, la nota obtinguda en les dos accions en primera convocatòria es guarda per a la segona.

Examen. En segona convocatòria es realitzarà un examen tipus test. El seu pes en l'avaluació global serà d'un 50%.

A la nota de l'examen caldrà sumar l'obtinguda en primera convocatòria a les pràctiques grupals i les activitats.

En tot cas, la qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa a el que es disposa en la Normativa de Qualificacions de la Universitat de València (*ACGUV 12/2004) (http://www.uv.es/graus/normatives/reglament_qualificacions.pdf). Complementàriament, i d'acord amb l'article 13. d) de l'Estatut de l'Estudiant Universitari (RD 1791/2010, de 30 de desembre), és deure un estudiant abstenir-se en la utilització o cooperació en procediments fraudulents en les proves d'avaluació, en els treballs que es realitzen o en documents oficials de la universitat. El professorat comprovarà amb els mitjans de la Universitat de València si s'ha produït plagi o còpia total i parcial, que comportarà el suspens automàtic de la matèria sense perjudici d'altres mesures disciplinàries contemplades en la normativa vigent.

Davant pràctiques fraudulentes es procedirà segons allò establert pel Protocol d'actuació davant pràctiques fraudulentes a la Universitat de València (ACGUV 123/2020):
<https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83.pdf>



REFERÈNCIES

Bàsiques

- Fitz-enz, J. (1984). *Cómo medir la función de recursos humanos (caps introducción, 1, 2, 3)*. New York: McGraw-Hill.
- Claver, Gascó y Llopis (1996). *Los recursos humanos en la empresa: Un enfoque directivo*. Ed. Civitas.
- Gracia, F.J., Martínez-Tur, V. y Peiró, J.M. (2001). *Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos*. En E. Agulló y A. Ovejero (Coord.), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicossociológicas sobre el futuro del trabajo*, pp. 165-201. Madrid: Pirámide.
- Grupo Harper y Lynch (1992). *Análisis y descripción de puestos: evaluación del rendimiento*. Ed. Gaceta de los Negocios
- Fernández-Ríos, M. (2004). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Ed. Díaz de Santos.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces.
- Fernández, G., Cubeiro, J.C. y Dalziel, M.M. (Coords.) (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Deusto. Bilbao.
- Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos*. Ed. Paidós.
- Gracia, F. (2003). *La necesidad de revitalizar la evaluación del desempeño en la gestión actual de recursos humanos*. *Estudios Financieros*, 238, 131-164.
- Puchol, L. (1995). *Dirección y gestión de recursos humanos*. ESIC.

Complementàries

- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. Capítulo 1.
- Goldstein, I.L. (1991). *Training in work organizations*. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 2. Consulting Psychologists Press, Inc.
- Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos para la evaluación del rendimiento: resultados y desempeños*. Barcelona: PPU.
- Motowidlo, S.J. (2003). *Job performance*. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski, & I.B. Weiner, *Handbook of Psychology*, vol. 12, *Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Lawler, E. E. (1986). *La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial*.



- Arraiz, J. I. (1999) Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones.
- Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). Valoración de Puestos de Trabajo. Madrid: Díaz de Santos.
- Barrena-Martínez, J.; López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2544-2580.
- Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). HRMs Role in Corporate Social and Environmental Sustainability. Society for Human Resource Management.
- Díaz-Carrión, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2018). Developing a sustainable HRM system from a contextual perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1143-1153.
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K.J. (2014). Sustainability and HRM. An introduction to the field. In I. Ehnert, W. Harris, & Klaus J. Zink (Eds), *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*, pp. 3-32. Springer.
- Pfeffer, J. (2010). Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 3445.