

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

Codi	44843
Nom	Fonaments de psicologia dels recursos humans
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	4.0
Curs acadèmic	2024 - 2025

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	4 - Recursos Humans. Aproximació Explicativa	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicologia Social

RESUM

Per tal com la psicologia del personal o dels recursos humans és l'àrea de la psicologia del treball i de les organitzacions més orientada a la intervenció, se n'ha inclòs només un curs bàsic (explanatory) en el primer semestre del Màster Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i del Personal. El curs es dedica a l'aprenentatge de teories i habilitats de diagnòstic bàsiques relacionades amb la psicologia del personal, amb una càrrega total de 4 ECTS. Aquest curs ofereix coneixements sobre conceptes i teories psicològiques relacionats amb la funció dels recursos humans, les carreres laborals i les relacions d'ocupació, i també una visió global dels mètodes per a l'avaluació individual en pràctiques de recursos humans.

CONEIXEMENTS 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

No hi ha restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis. No es requereixen coneixements previs específics.

2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- Que els estudiants siguin capaços d'entrevistar a clients o directius per analitzar les seves necessitats i problemes, identificant necessitats i problemes subjacents i clarificant-los de manera que siguin compresos i acceptats pels clients o directius.
?
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'individus en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de grupos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'organitzacions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació situacional en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



En acabar el procés d'ensenyament-aprenentatge, l'estudiant ha de ser capaç de:

- Descriure les principals funcions i teories de recursos humans, l'evolució històrica d'aquesta funció i els principals reptes per a la funció de recursos humans actual.
- Definir i avaluar les competències com a base per a la gestió de recursos humans.
- Comprendre i gestionar carreres dins de les organitzacions.
- Comprendre, diagnosticar i analitzar el paper del contracte psicològic en el marc de les relacions d'ocupació.
- Usar mètodes i eines d'avaluació vinculades a la direcció de recursos humans.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Teories i funcions de la direcció de recursos humans

Evolució històrica de la funció de recursos humans. Funció de recursos humans en les organitzacions. Direcció de recursos humans i estratègia de negoci. Direcció de recursos humans internacional. El paradigma de qualitat de vida laboral/implicació de l'empleat. Recursos humans i responsabilitat social corporativa.

2. Competències i gestió per competències

Revisió històrica de la gestió per competències. El concepte de competència. La gestió per competències. Identificació i descripció de competències. El manual de competències. Direcció per competències i direcció integral de recursos humans.

3. Carrera, planificació i desenvolupament de carrera des de les perspectiva de les organitzacions i del cicle vital

El concepte de carrera. La perspectiva individual en l'estudi de les carreres. Orientació de carrera. La perspectiva organitzacional en l'estudi de les carreres. Planificació de carrera. Desenvolupament de carrera. El treballador major i l'aprenentatge al llarg de tota la vida. Gestió de la diversitat.

4. Relacions d'ocupació i contracte psicològic

El concepte de contracte psicològic. Teories del contracte psicològic. Compliment, trencament i violació del contracte psicològic. Conseqüències individuals i organitzacionals de la violació del contracte psicològic. El nou contracte psicològic i les relacions d'ocupació actuals. Contractes idiosincràtics.

**5. Metodologia d'avaluació: eines d'avaluació, competències de l'avaluador i processos d'avaluació.**

Eines devaluació. Tests i qüestionaris. Fiabilitat, validessa i norms. Competències del evaluadors: ús de tests. EFPA estàndards. Procés devaluació. Qualitat del procés devaluació. ISO estàndards.

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	40,00	100
Elaboració de treballs en grup	25,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
Preparació de classes de teoria	5,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	5,00	0
Resolució de casos pràctics	10,00	0
TOTAL	100,00	

METODOLOGIA DOCENT

Atès que l'objectiu bàsic és l'adquisició de competències, la principal metodologia d'ensenyament és **“aprendre fent”** (“learning by doing”). Per aconseguir-ho, es recorrerà a diferents tècniques didàctiques: lectures acompanyades d'una sèrie de preguntes, preparació i presentació per part de l'estudiant d'alguns temes, debats, estudis de casos, tutories, disseny d'eines (per ex., guia d'entrevista), recopilació i anàlisi d'articles de premsa, debats, presentacions d'experiències d'empreses, etc.

Encara que aquestes tasques es poden fer individualment, la majoria del treball s'ha de realitzar en grups, de manera que contribuïm a desenvolupar una competència bàsica en l'entorn laboral actual: el **treball en equip**.

Altres fonts que inspiren el mètode d'ensenyament que es fa servir al curs provenen de la tradició de la **formació d'adults**, que requereix un aprenentatge pràctic, concret i grupal que partisca de l'experiència dels estudiants, etc.

Les classes magistrals constitueixen una part molt petita del curs, generalment per introduir els diferents temes que permeten que l'alumne adquireixca ràpidament coneixements útils per al posterior desenvolupament de competències en la resolució de problemes pràctics (**aprenentatge basat en la resolució de problemes i el treball en projectes**).



AVALUACIÓ

L'avaluació contínua s'estimula mitjançant l'ús del **dossier d'aprenentatge** electrònic com a principal eina d'avaluació. Entenem el dossier d'aprenentatge electrònic com la compilació de tot el treball realitzat per l'estudiant individualment i col·lectivament (en grups) al llarg del curs.

L'avaluació consta de les dos parts següents:

- 1) Compilació de “productes” (treballs, presentacions, etc.) derivats del treball desenvolupat per l'estudiant al llarg del curs.
- 2) Avaluació del curs (entre 600 i 1.800 paraules). L'estudiant ha de reflexionar sobre el procés d'aprenentatge i en quina mesura ha contribuït a desenvolupar les competències que pretenia. Ha de realitzar una avaluació del curs en general, però també de cadascun dels mòduls, destacant les aprenentatges més significatius, les competències desenvolupades, els aspectes positius del curs y els aspectes a millorar.

L'escala d'avaluació va de 0 a 10, i el 5 és la puntuació més baixa per aprovar. El pes de cada una de les parts del dossier d'aprenentatge en l'avaluació global és el següent:

- 1) - Compilació de “productes” (treballs, presentacions, etc.) derivats del treball desenvolupat per l'estudiant al llarg del curs (9 punts).
- 2) - Avaluació del curs (1 punt).

La nota final es modularà per dos aspectes: pel compliment dels terminis previstos en el lliurament dels diferents treballs i perquè els treballs estiguen fora del rang de longitud permès. Pel que fa al compliment dels terminis, el primer dia de retard suposa una reducció de la nota del 10%. A partir d'ací, cada dia addicional de retard suposa una reducció addicional de la nota del 5% (per exemple, dos dies signifiquen un 15% de reducció). D'altra banda, els treballs que no s'ajusten a la longitud requerida comporten una reducció de la nota d'un 10%.

No hi ha diferència entre la primera y la segona convocatòria. A segona convocatòria el alumne tindrà la possibilitat de tornar a fer aquelles activitats que no havia realitzat en primera convocatòria o que havia realitzat de forma insuficient, degut a les quals havia suspès en primera convocatòria. Totes les activitats son, per tant, recuperables. Donades les característiques de la matèria i l'èmfasi al desenvolupament de competències, no es contempla la realització d'un examen, per considerar que l'adquisició de tales competències no poden ser evaluades correctament mitjançant el mateix.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Boxall, P. Pucell J. and Wright, P. (2007). The Oxford Handbook of Human Resource Management (chapters 1, 3, 5, 11). New York: Oxford University Press.



- Fitz-enz, J. (1984). How to measure human resources management (chapters introduction, 1, 2, 3). New York: McGraw-Hill.
- Mohrman, S.; Ledford, G.; Lawler, E. & Mohrman, A. (1986). Quality of work life and employee involvement. In C.L. Cooper and I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 189-216. John Wiley & Sons.

Complementàries

- 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. 3-22. Springer.
- 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 psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, pp. 165-201. Madrid: Pirámide.
- Levy-Leboyer, C. (1996). *Gestión de las Competencias. Como analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Ed. Gestión 2000. Capítulo 1.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). The What, Why, and How of Competency Models. En A. D. Lucia, & R. Lepsinger (Eds.). *The art and science of competency models pinpointing critical success factors in organizations* (pp. 1-19). Jossey-Bass/Pfeiffer.