

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

Codi	44847
Nom	Avaluació psicològica i orientació en 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	2	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - M.U. Erasm.Mund.en Psicol.Treball,Organ. i RR:HH.	8 - Recursos Humans. Aproximació en Intervenció	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicologia Social

RESUM

Aquest és un curs de segon any (tercer semestre) dins del Màster Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i dels Recursos Humans. D'acord amb el model de l'ENOP, les principals àrees considerades en el màster són treball (T), organitzacions (O) i personal (P). En cadascuna d'aquestes àrees, el màster pretén desenvolupar dos tipus de coneixements i competències: explicatives (explanatory) i d'intervenció. "Explanatory" es refereix a teories dedicades a l'explicació de la conducta humana i el seu context i a competències de diagnòstic en els camps de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal. El coneixement i les competències "explanatory" preparen l'estudiant per descriure, avaluar, diagnosticar, explicar i interpretar els principals fenòmens i processos psicosocials en les àrees de treball, organitzacions i personal. "Intervenció" es refereix a teories sobre disseny i canvi, i a competències d'intervenció en les àrees de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal. Els coneixements i les competències d'intervenció preparen l'estudiant per planificar, engegar, monitoritzar i avaluar canvis i intervencions a fi de millorar conductes, situacions i processos psicosocials en els camps de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal. Aquest tipus de coneixement i de competències també preparen per dissenyar nous models, estratègies, mètodes i eines. Aquest curs és un dels dos cursos d'intervenció en l'àrea de la psicologia del personal. Ofereix coneixement i saber fer sobre intervencions en pràctiques de recursos humans, i presta especial atenció a reclutament i selecció de personal, i la retribució del personal. Concretament, es tracta d'un curs centrat en la intervenció en psicologia del recursos humans. Aquest curs té lloc al tercer 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 intervenció relacionades amb la psicologia del personal, i més concretament, amb dos practiques en las que l'evaluació de persones i llocs de treball



es clau. Es tracta de el reclutament i selecció de personal, i la retribució del personal. EL curs té una càrrega total de 4 ECTS.

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 requeriments especials

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.

Els estudiants aprendran teories d'intervenció i competències relacionades amb la psicologia del personal. Més específicament, al final del procés d'aprenentatge-ensenyament, seràn capaços de:

- Aprendre i posar en pràctica diferent processos de reclutament i de selecció de personal per a l'incorporació efectiva de talent a les organitzacions.
- Aprendre els conceptes principals de salaris i implementar polítiques i pràctiques de remuneració del personal en les organitzacions.



DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Reclutament i selecció de personal

Reclutament. E-reclutament. Selecció de personal. Tècniques per a la selecció de personal: test, entrevista conductual estructurada, proves situacionals, dinàmiques grupals, etc.

2. Compensació

Retribució d'empleats. Enquestes salarials i el problema de la competitivitat externa. Valoració de llocs de treball i el problema de l'equitat interna. Avaluació de l'acompliment i retribució variable.

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 recorre 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 adquirisca 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 aprendizatsges 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 i la segona convocatòria. A la segona convocatòria l'alumne tindrà la possibilitat de tornar a fer aquelles activitats que no haja superat en primera convocatòria. Així doncs, totes les activitats són recuperables. Per les característiques pròpies de la matèria i l'èmfasi al desenvolupament de competències, no es considera adient la realització d'un examen. Es considera que l'adquisició de les competències que es pretenen desenvolupar no pot ser avaluada correctament mitjançant aquest sistema d'avaluació.



REFERÈNCIES

Bàsiques

- Breugh, J. A. (2013). Employee Recruitment. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 389-416.
- Chapman, D. & Mayers, D. (2015). Recruitment process and organizational attraction. In I. Nikolaou & J. Oostrom (Eds.) *Employee recruitment, selection, and assessment* (pp. 27-42). New York: Routledge/Psychology Press.
- Fulmer, I.S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re)View. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9:13.113.23. Available online in 2021.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 489-521.
- Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ock, J. (2015). Beyond the Big Five: New Directions for Personality Research and Practice in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 183-209.
- Huffcutt, A. I. (2011). An Empirical Review of the Employment Interview Construct Literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 62-81.
- Langer, M., König, C. J., & Papathanasiou, M. (2019). Highly automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 217-234
- Markovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2001). *Compensation*. McGraw-Hill-Irwin 10th edition
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008). Twenty Best Practices for Just Employee Performance Reviews: Employers can use a model to achieve performance reviews that increase employee satisfaction, reduce the likelihood of litigation and boost motivation. *Compensation & Benefits Review*, 40(1), 47-55
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: performance evaluation and pay for performance. *Annual review of psychology*, 56, 571-600.
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel Selection in the Digital Age: A Review of Validity and Applicant Reactions, and Future Research Challenges. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 29, 64-77.