FITXA IDENTIFICATIVA

Dades de l'Assignatura

Codi	33343
Nom	Psicologia dels recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	4.5
Curs acadèmic	2017 - 2018

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1319 - Grau de Psicologia	Facultat de Psicologia i Logopèdia	4	Altres casos

Matèries

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

Coordinació

Nom	Departament
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicologia Social

RESUM

Es tracta d'una assignatura optativa d'introducció a la Psicologia dels Recursos Humans. Esta assignatura està pensada especialment per a aquells alumnes que volen treballar com a psicòlegs del treball i de les organitzacions. Complementaria la formació rebuda en altres assignatures, principalment, Psicologia del Treball, Psicologia Organitzacional, i Canvi i Desenrotllament Organitzacional. En ella, a més de fer una introducció a la funció de recursos humans i els reptes que està afrontant en l'actualitat, s'aborden les pràctiques més importants que constituïxen la dita funció: anàlisi de llocs, gestió per competències, reclutament i selecció de personal, formació, planificació i desenrotllament de carreres, avaluació de l'exercici i retribució. Finalment, s'aborda també una qüestió de la màxima importància: el mesurament de la funció 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

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

COMPETÈNCIES

1319 - Grau de 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.

RESULTATS DE L'APRENENTATGE

Al final de l'assignatura, s'espera que els alumnes hagen aprés a dissenyar, implantar i avaluar les principals pràctiques que es realitzen en la direcció de persones, adaptant les mateixes als factors de contingència (p. ej., estratègia empresarial, cultura organitzacional, estructura, recursos...) que concórreguen en cada moment. El conjunt de pràctiques a què estem fent referència són: anàlisi de llocs (o identificació de competències) , reclutament i selecció de personal, formació, desenrotllament i planificació de carreres, avaluació del reinterés i retribució. A més seran capaços de dissenyar, implementar i avaluar un sistema per al mesurament de l'eficàcia i eficiència de la pròpia funció de recursos humans. S'espera també que els alumnes adquirisquen competències relacionades amb tècniques específiques utilitzades en el desenrotllament d'eixes pràctiques (tests, entrevistes, dinàmiques grupals, etc.).

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Desafiaments per a la funció de RRHH del segle XXI.

La funció de recursos humans. Crisi del paradigma heretat. La nova funció de recursos humans. Direcció de recursos humans i estratègia empresarial. Paradigma de qualitat de vida laboral/implicación amb els empleats. El director de recursos humans que es necessita en l'actualitat.

2. Anàlisi i descripció de llocs de treball.

Definició d'anàlisi i descripció de llocs. Continguts de l'anàlisi de llocs. Ferramentes per a l'anàlisi de llocs. Productes de l'anàlisi de llocs. L'anàlisi i 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 al desenrotllament d'un model de competències. Gestió per competències i gestió integral de recursos humans.

4. Reclutament i selecció de personal.

El pas previ: la planificació de recursos humans. Concepte de reclutament. Reclutament i situació del mercat de treball. Fonts de reclutament internes i externes: avantatges i desavantatges. Reclutament 2.0. Concepte de selecció de personal. Dificultats a 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.

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. Planificació i desenvolupament de carrera.

Conceptes clau: carrera, trajectòria de carrera, planificació de carrera, desenvolupament de carrera, gestió de carrera. Implicacions del context actual per a la gestió de carreres. Diferents trajectòries de carrera.

7. Avaluació de l'exercici.

Concepte d'avaluació de l'exercici. El disseny d'un sistema d'avaluació de l'exercici. 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.

8. 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'exercici.

9. Conflicte i negociació.

Conceptes clau: poder, conflicte i negociació. Funcions positives del conflicte. La gestió preventiva del conflicte. La negociació com a estratègia de gestió del conflicte. Estratègies de negociació. Convenis col·lectius i negociació dels mateixos.

10. Mesura de la funció de recursos humans.

El mite de la subjectivitat de la funció de personal. La necessitat del mesurament. Ràtios per al mesurament de la funció de recursos humans. El quadro de comandament integral.

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 (lliçons magistrals, conferències, etc.) quan l'aprenentatge va dirigit a l'adquisició de coneixements, metodologies centrades en l'aplicació (estudis de casos, exercicis pràctics, simulaciones...) , quan el que es pretenga és que l'alumne desenrotlle certes habilitats, i metodologies centrades en l'activitat de l'alumne (debats, discussions grupals, brainstorming, presentació de models, role-playing...) , quan s'aspire al desenrotllament y/o canvi d'actituds entre l'alumnat. Atés que el que es pretén és

desenrotllar 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 didáctica.

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 doss primeres emfasitzen 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. Aquest part tindrà un pes del 30% en l'avaluació global. Per estimular l'aprenentatge continu es proporcionarà feedback grupal als alumnes que ho demaen. 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 cadasun). En aquesta assignatura no serà possible anticipar la convocatòria d'avaluació.

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.

L'avaluació de l'assignatura i la impugnació de la qualificació obtinguda estan sotmeses a allò que disposa el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de maig de 2017).
http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.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 psicosociológicas 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.
- Peiró, J.M. y Ramos, J. (1994). Intervención psicosocial en las organizaciones. PPU.
- 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.
- Bee, F. and Bee, R. (1994). Training need analysis and evaluation. London: Institute of Personnel Psychology.

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.