

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

<b>Código</b>	33343
<b>Nombre</b>	Psicología de los Recursos Humanos
<b>Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	4.5
<b>Curso académico</b>	2019 - 2020

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
1319 - Grado de Psicología	Facultad de Psicología y Logopedia	4	Otros casos

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
1319 - Grado de Psicología	42 - Psicología de los Recursos Humanos	Optativa

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicología Social

**RESUMEN**

Se trata de una asignatura optativa de introducción a la Psicología de los Recursos Humanos. Esta asignatura está pensada especialmente para aquellos alumnos que quieren trabajar como psicólogos del trabajo y de las organizaciones. Complementaría la formación recibida en otras asignaturas, principalmente, Psicología del Trabajo, Psicología Organizacional, y Cambio y Desarrollo Organizacional. En ella, además de hacer una introducción a la función de recursos humanos y los retos que está afrontando en la actualidad, se abordan las prácticas más importantes que constituyen dicha función: análisis de puestos, gestión por competencias, reclutamiento y selección de personal, formación, planificación y desarrollo de carreras, evaluación del desempeño y retribución. Finalmente, se aborda también una cuestión de suma importancia: la medición de la función de recursos humanos.



## CONOCIMIENTOS PREVIOS

### Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

### Otros tipos de requisitos

Se recomienda haber superado previamente las asignaturas Psicología del Trabajo y Psicología de las Organizaciones.

Se recomienda cursar simultáneamente la asignatura Cambio y Desarrollo Organizacional

## COMPETENCIAS

### 1319 - Grado de Psicología

- Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
- Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.
- Conocer distintos métodos de evaluación e intervención en el ámbito de las organizaciones.
- Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de las actuaciones en el ámbito organizacional.
- Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios adecuados en contextos organizacionales.
- Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e inter-organizacionales.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al final de la asignatura, se espera que los alumnos hayan aprendido a diseñar, implantar y evaluar las principales prácticas que se realizan en la dirección de personas, adaptando las mismas a los factores de contingencia (p. ej., estrategia empresarial, cultura organizacional, estructura, recursos...) que concurren en cada momento. El conjunto de prácticas a las que estamos haciendo referencia son: análisis de puestos (o identificación de competencias), reclutamiento y selección de personal, formación, desarrollo y planificación de carreras, evaluación del reempeño y retribución. Además serán capaces de diseñar, implementar y evaluar un sistema para la medición de la eficacia y eficiencia de la propia función de recursos humanos. Se espera también que los alumnos adquieran competencias relacionadas con técnicas específicas utilizadas en el desarrollo de esas prácticas (tests, entrevistas, dinámicas grupales, etc.).

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



### **1. Desafíos para la función de RRHH del siglo XXI.**

La función de recursos humanos. Crisis del paradigma heredado. La nueva función de recursos humanos. Dirección de recursos humanos y estrategia empresarial. Paradigma de calidad de vida laboral/implicación con los empleados. El director de recursos humanos que se necesita en la actualidad.

### **2. Análisis y descripción de puestos de trabajo.**

Definición de análisis y descripción de puestos. Contenidos del análisis de puestos. Herramientas para el análisis de puestos. Productos del análisis de puestos. El análisis y descripción de puestos de trabajos como piedra angular para la dirección de recursos humanos.

### **3. Gestión por competencias.**

Historia de la gestión por competencias. El concepto de competencias. La gestión por competencias como marco alternativo al análisis de puestos para la definición de perfiles. Diferencias entre el paradigma tradicional de dirección de recursos humanos y la gestión por competencias. La identificación de competencias. Los modelos de competencias. Fases para el desarrollo de un modelo de competencias. Gestión por competencias y gestión integral de recursos humanos.

### **4. Reclutamiento y selección de personal.**

El paso previo: la planificación de recursos humanos. Concepto de reclutamiento. Reclutamiento y situación del mercado de trabajo. Fuentes de reclutamiento internas y externas: ventajas y desventajas. Reclutamiento 2.0. Concepto de selección de personal. Dificultades a superar en un proceso de selección de personal. Requisitos para una buena selección de personal. Técnicas de selección de personal. Fases de la selección de personal.

### **5. Formación del personal.**

Concepto de formación del personal. El proceso de formación: del análisis de necesidades a la evaluación de la formación. El análisis de necesidades. La gestión de la formación. El plan de formación. El diseño de las acciones formativas. La impartición de las acciones formativas. La evaluación de la formación.

### **6. Planificación y desarrollo de carrera.**

Conceptos clave: carrera, trayectoria de carrera, planificación de carrera, desarrollo de carrera, gestión de carrera. Implicaciones del contexto actual para la gestión de carreras. Diferentes trayectorias de carrera.



### 7. Evaluación del desempeño.

Concepto de evaluación del desempeño. El diseño de un sistema de evaluación del desempeño. Condiciones organizacionales previas para el éxito de un sistema de ED. Fines de la ED. Objeto de la ED. Agentes de la ED. Instrumentos de la ED. La entrevista de evaluación.

### 8. Retribución del personal.

Requisitos de un buen sistema retributivo. La equidad interna y la valoración de puestos de trabajo. La competitividad externa y las encuestas de salarios. La vinculación al rendimiento individual y la evaluación del desempeño.

### 9. Conflicto y negociación.

Conceptos clave: poder, conflicto y negociación. Funciones positivas del conflicto. La gestión preventiva del conflicto. La negociación como estrategia de gestión del conflicto. Estrategias de negociación. Convenios colectivos y negociación de los mismos.

### 10. La medición de la función de recursos humanos.

El mito de la subjetividad de la función de personal. La necesidad de la medición. Ratios para la medición de la función de recursos humanos. El cuadro de mando integral.

## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	45,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Lecturas de material complementario	2,50	0
Preparación de actividades de evaluación	15,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	15,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>112,50</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente se adecuará al objetivo de la formación: metodologías basadas en la transmisión de información (lecciones magistrales, conferencias, etc.) cuando el aprendizaje va dirigido a la adquisición de conocimientos, **metodologías centradas en la aplicación** (estudios de casos, ejercicios prácticos, simulaciones...), cuando lo que se pretenda es que el alumno desarrolle ciertas habilidades, y **metodologías centradas en la actividad del alumno** (debates, discusiones grupales, brainstorming,



presentación de modelos, role-playing...), cuando se aspire al desarrollo y/o cambio de actitudes entre el alumnado. Dado que lo que se pretende es desarrollar competencias entre los alumnos, se enfatizarán especialmente las dos últimas.

Además, como norma general, el principio de **“aprender haciendo”** y el **“trabajo en equipo”** serán importantes principios generales de dicha metodología didáctica.

Se tendrán muy en cuenta también las características que debe tener la **formación dirigida a adultos**: práctica, concreta, experiencial, etc.

## EVALUACIÓN

Primera convocatoria:

La evaluación tiene lugar a través de tres tipos de acciones. Las dos primeras enfatizan el proceso de aprendizaje, y la última, los resultados del mismo:

1. **Prácticas grupales.** Se realizan fuera de clase y en grupo, para poner en práctica algunas de las competencias que deben adquirirse a lo largo del curso. Este parte tendrá un peso del 30% en la evaluación global. Para estimular el aprendizaje continuo se proporcionará feedback grupal a los alumnos que lo demanden. Los alumnos serán conocedores de la calificación obtenida en las prácticas grupales antes de la realización del examen.
2. **Actividades.** Se trata de un conjunto de ejercicios que los alumnos realizarán normalmente en el propio horario de clase. Podrá ser individual o en grupo, y podrá implicar también la realización fuera del aula. Esta parte tendrá un peso del 20% en la evaluación global. Para estimular el aprendizaje continuo se proporcionará feedback grupal a los alumnos que lo demanden. Los alumnos serán conocedores de la calificación obtenida en las actividades antes de la realización del examen.
3. **Examen.** Será un examen tipo test, que se realizará a la conclusión de la asignatura. Su peso en la evaluación global será de un 50%.

De esta forma, el peso que se concede en esta asignatura a la evaluación formativa, continua o del proceso de aprendizaje, y a la evaluación sumativa o de resultados del aprendizaje está equilibrado, siendo el 50% cada uno de ellos. En esta asignatura no será posible anticipar la convocatoria de evaluación.

Segunda convocatoria:



Las prácticas grupales y las actividades no son recuperables, dado que aluden a resultados de aprendizaje que no pueden evaluarse mediante examen en la segunda convocatoria. No obstante, la nota obtenida en ambas acciones en primera convocatoria se guarda para la segunda.

Examen. En segunda convocatoria se realizará un examen tipo test. Su peso en la evaluación global será de un 50%.

A la nota del examen habrá que sumar la obtenida en primera convocatoria en las prácticas grupales y las actividades.

En todo caso, la evaluación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universidad de Valencia (\* ACGUV 12/2004) ([http://www.uv.es/graus/normatives/reglament\\_qualificacions.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/reglament_qualificacions.pdf)). Complementariamente, y de acuerdo con el artículo 13. d) del Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, de 30 de diciembre), es deber del estudiante abstenerse en la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realizan o en documentos oficiales de la universidad. El profesorado comprobará con los medios de la Universitat de València si se ha producido plagio o copia total y parcial, lo que conllevará el suspenso automático de la materia sin perjuicio de otras medidas disciplinarias contempladas en la normativa vigente

## REFERENCIAS

### Básicas

- 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.

### **Complementarias**

- 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.

### **ADENDA COVID-19**

**Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno**