

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

<b>Código</b>	44843
<b>Nombre</b>	Fundamentos de psicología de los recursos humanos
<b>Ciclo</b>	Máster
<b>Créditos ECTS</b>	4.0
<b>Curso académico</b>	2023 - 2024

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1	Facultad de Psicología y Logopedia	1	Primer cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1	4 - Recursos Humanos. Aproximación Explicativa	Obligatoria

**Coordinación**

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

**RESUMEN**

Ya que la psicología del personal o de los recursos humanos es el área de la psicología del trabajo y de las organizaciones más orientada a la intervención, se ha incluido sólo un curso básico (explanatory) en el primer semestre del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. El curso se dedica al aprendizaje de teorías y habilidades de diagnóstico básicas relacionadas con la psicología del personal, con una carga total de 4 ECTS. Este curso ofrece conocimientos sobre conceptos y teorías psicológicas relacionados con la función de los recursos humanos, las carreras laborales y las relaciones de empleo, así como una visión global de los métodos para la evaluación individual en prácticas 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

No hay restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios. No se requieren conocimientos previos específicos.

## COMPETENCIAS

### 2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Que los estudiantes sean capaces de entrevistar a clientes o directivos para analizar sus necesidades y problemas, identificando necesidades y problemas subyacentes y clarificándolos de tal forma que sean comprendidos y aceptados por los clientes o directivos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de individuos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- 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 los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de organizaciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación situacional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el estudiante debe ser capaz de:

- Describir las principales funciones y teorías de recursos humanos, la evolución histórica de esta función y los principales retos para la función de recursos humanos actual.
- Definir y evaluar las competencias como base para la gestión de recursos humanos.
- Comprender y gestionar carreras dentro de las organizaciones.
- Comprender, diagnosticar y analizar el papel del contrato psicológico en el marco de las relaciones de empleo.
- Usar métodos y herramientas de evaluación vinculadas a la dirección de recursos humanos.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Teorías y funciones de la dirección de recursos humanos

Evolución histórica de la función de recursos humanos. Función de recursos humanos en las organizaciones. Dirección de recursos humanos y estrategia de negocio. Dirección de recursos humanos internacional. El paradigma de calidad de vida laboral / implicación del empleado. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.

### 2. Competencias y gestión por competencias

Revisión histórica de la gestión por competencias. El concepto de competencia. La gestión por competencias. Identificación y descripción de competencias. El manual de competencias. Dirección por competencias y dirección integral de recursos humanos.

### 3. Carrera, planificación y desarrollo de carrera desde las perspectivas de las organizaciones y del ciclo vital

El concepto de carrera. La perspectiva individual en el estudio de las carreras. Orientación de carrera. La perspectiva organizacional en el estudio de las carreras. Planificación de carrera. Desarrollo de carrera. El trabajador mayor y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Gestión de la diversidad.



#### 4. Relaciones de empleo y contrato psicológico

El concepto de contrato psicológico. Teorías del contrato psicológico. Cumplimiento, rotura y violación del contrato psicológico. Consecuencias individuales y organizacionales de la violación del contrato psicológico. El nuevo contrato psicológico y las relaciones de empleo actuales. Contratos idiosincrásicos.

#### 5. Metodología de evaluación: tareas de evaluación, competencias del evaluador y procesos de evaluación.

Herramientas de evaluación. Tests y cuestionarios. Fiabilidad, validez y norms. Competencias del evaluadores: el uso de tests. EFPA estándares. Proceso de evaluación. Calidad del proceso de evaluación. ISO estándares.

### VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	40,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	25,00	0
Estudio y trabajo autónomo	5,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	5,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	

### METODOLOGÍA DOCENTE

Dado que el objetivo básico es la adquisición de competencias, la principal metodología de enseñanza es "aprender haciendo" ("learning by doing"). Para ello, se recurrirá a diferentes técnicas didácticas: lecturas acompañadas de una serie de preguntas, preparación y presentación por parte del estudiante de algunos temas, debates, estudios de casos, tutorías, diseño de herramientas (por ej ., guía de entrevista), recopilación y análisis de artículos de prensa, debates, presentaciones de experiencias de empresas, etc.

Aunque estas tareas se pueden hacer individualmente, la mayoría del trabajo se realizará en grupos, por lo que contribuimos a desarrollar una competencia básica en el entorno laboral actual: el trabajo en equipo.

Otras fuentes que inspiran el método de enseñanza que se utiliza durante provienen de la tradición de la formación de adultos, que requiere un aprendizaje práctico, concreto y grupal que parta de la experiencia de los estudiantes, etc.



Las clases magistrales constituyen una parte muy pequeña del curso, generalmente para introducir los diferentes temas que permiten que el alumno adquiera rápidamente conocimientos útiles para el posterior desarrollo de competencias en la resolución de problemas prácticos (aprendizaje basado en la resolución de problemas y el trabajo en proyectos).

## EVALUACIÓN

La evaluación continua se estimula mediante el uso del portafolio electrónico como principal herramienta de evaluación. Entendemos el portafolio electrónico como la compilación de todo el trabajo realizado por el estudiante individual y colectivamente (en grupos) a lo largo del curso.

La evaluación consta de las dos partes siguientes:

- 1) Compilación de "productos" (trabajos, presentaciones, etc.) derivados del trabajo desarrollado por el estudiante a lo largo del curso.
- 2) Evaluación del curso (entre 600 y 1.800 palabras). El estudiante debe reflexionar sobre el proceso de aprendizaje y en qué medida ha contribuido a desarrollar las competencias que pretendía. Debe realizarse una evaluación del curso en general, pero también de cada uno de los módulos, destacando los aprendizajes más significativos, las competencias desarrolladas, los aspectos positivos del curso y los aspectos a mejorar.

La escala de evaluación va de 0 a 10, y el 5 es la puntuación más baja para aprobar. El peso de cada una de las partes del portafolio en la evaluación global es el siguiente:

- 1) - Compilación de "productos" (trabajos, presentaciones, etc.) derivados del trabajo desarrollado por el estudiante a lo largo del curso (9 puntos).
- 2) - Evaluación del curso (1 punto).

La nota final se modulará por dos aspectos: por el cumplimiento de los plazos previstos en la entrega de los diferentes trabajos y para que los trabajos estén fuera del rango de longitud permitido. En cuanto al cumplimiento de los plazos, el primer día de retraso supone una reducción de la nota del 10%. A partir de aquí, cada día adicional de retraso supone una reducción adicional de la nota del 5% (por ejemplo, dos días significan un 15% de reducción). Por otra parte, los trabajos que no se ajustan a la longitud requerida conllevan una reducción de la nota de un 10%.

No hay diferencia entre la primera y la segunda convocatoria. En segunda convocatoria el alumno tendrá la posibilidad de volver a hacer aquellas actividades que no había realizado en primera convocatoria o que había realizado de forma insuficiente, debido a las que había suspendido en primera convocatoria. Todas las actividades son, por tanto, recuperables. Dadas las características de la materia y el énfasis en el desarrollo de competencias, no se contempla la realización de un examen, por considerar que la adquisición de tales competencias no puede ser evaluada correctamente mediante el mismo.



## REFERENCIAS

### Básicas

- 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.

### Complementarias

- 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.