

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

<b>Código</b>	44848
<b>Nombre</b>	Intervención psicosocial en desarrollo de recursos humanos
<b>Ciclo</b>	Máster
<b>Créditos ECTS</b>	4.0
<b>Curso académico</b>	2021 - 2022

**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	2	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	8 - Recursos Humanos. Aproximación en Intervención	Obligatoria

**Coordinación**

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

**RESUMEN**

Este es un curso de segundo año (tercer semestre) dentro del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. De acuerdo con el modelo del ENOP, las principales áreas consideradas en el máster son trabajo (T), organizaciones (O) y personal (P). En cada una de estas áreas, el máster pretende desarrollar dos tipos de conocimientos y competencias: explicativas (explanatory) y de intervención. "Explanatory" se refiere a teorías dedicadas a la explicación de la conducta humana y su contexto y en competencias de diagnóstico en los campos de la psicología del trabajo, de las organizaciones y del personal. El conocimiento y las competencias "explanatory" preparan al estudiante para describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales en las áreas de trabajo, organizaciones y personal. "Intervención" se refiere a teorías sobre diseño y cambio, y en competencias de intervención en las áreas de la psicología del trabajo, de las organizaciones y del personal. Los conocimientos y las competencias de intervención preparan al estudiante para planificar, poner en marcha, monitorizar y evaluar cambios e intervenciones para mejorar conductas, situaciones y procesos psicosociales en los campos de la psicología del trabajo, de las organizaciones y del personal. Este tipo de conocimiento y de competencias también preparan para diseñar nuevos modelos, estrategias, métodos y herramientas. Este curso es uno de los dos cursos de intervención en el área de la psicología del personal. Ofrece conocimiento y saber hacer sobre intervenciones en prácticas de recursos humanos, y presta especial atención a la formación del personal y la evaluación y gestión del rendimiento. Concretamente, se trata de un curso centrado en la intervención psicosocial en el desarrollo de los recursos humanos. Este curso tiene lugar en el tercer 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 intervención relacionadas con el desarrollo



del personal, y más concretamente, con dos prácticas fundamentales para el desarrollo de los empleados. Se trata de la formación y la gestión del rendimiento. El curso tiene una carga total de 4 ECTS.

## 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 realizar intervenciones indirectas en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de elaborar, en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, una propuesta oral o escrita con los objetivos de su actividad y el modo de alcanzarlos, proponiendo criterios para evaluar los resultados de las mejoras.
- Que los estudiantes sean capaces de planificar intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la persona en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la situación en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de implantar productos y servicios en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los estudiantes aprenderán teorías y competencias de intervención relacionados con la Psicología del Personal o de los Recursos Humanos.

Más concretamente, los estudiantes:

- Serán capaces de diseñar e implementar políticas y prácticas de formación en las organizaciones, desde el análisis de necesidades, pasando por la planificación y el diseño de la formación, la impartición y finalmente, la evaluación de la misma.

Serán capaces de diseñar e implementar sistemas de evaluación del desempeño en las organizaciones, que tengan en cuenta diferentes fines de evaluación, objetos de evaluación, agentes y herramientas. Serán capaces de emplear la entrevista de evaluación para el desarrollo de los empleados.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Formación del personal

Análisis de necesidades, planificación, diseño gestión, implantación y evaluación de la formación.

### 2. Gestión del rendimiento

Evaluación del desempeño y gestión del desempeño. Diseño, implementación y evaluación de sistemas de evaluación del desempeño. La entrevista de evaluación.



## 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 caso, tutorías, diseño de herramientas (ej., guía de entrevista), recopilación y análisis de artículos de prensa, debates, presentaciones de experiencias de empresas, etc.

Aunque estas tareas pueden hacerse individualmente, la mayoría del trabajo se realizará en grupos, de forma que contribuyamos a desarrollar una competencia básica en el entorno laboral actual: el **trabajo en equipo**.

Otras fuentes que inspiran el método de enseñanza empleado en el curso vienen de la tradición de la **formación de adultos**, que requiere que un aprendizaje práctico, concreto, grupal, que parta de la experiencia de los estudiantes, etc.

Las clases magistrales constituirán una parte muy pequeña del curso, generalmente para introducciones de los diferentes temas que permitan al alumno adquirir 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

- Latham, G.P. & Mann, S. (2006). Advances in the science of performance appraisal: Implications for practice. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 21, pp. 295-337.

### Complementarias

- Bee, F. and Bee, R. (1994). *Training need analysis and evaluation*. London: Institute of Personnel Psychology.

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.



Gracia, F. (2003). La necesidad de revitalizar la evaluación del desempeño en la gestión actual de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 238, 131-164.

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.

Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos para la evaluación del rendimiento: resultados y desempeños*. Barcelona: PPU.

Salas, E. y Cannon-Bowers, J.A: (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.

- - Goldstein, I.L. (1993). *Training in organizations. Needs assessment, development and evaluation*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Haccoun, R.R. and Saks, A.M. (1997). Training in the 21st century: Some lessons from the last one. *Canadian Psychology*, 39, 33-51.

Kraiger, K. (2003). Perspectives on training and development. 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.

Silsbee, D. (2004). *The mindful coach: Seven roles for helping people grow*. Ivy River Press.

Valerio, A.M. & Lee, R.J. (2005). *Executive coaching: A guide for the HR professional*. Wiley.

White, D. (2005). *Coaching leaders: Guiding people who guide others*. JosseyBass Business and Management Series.

## **ADENDA COVID-19**

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