

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

Codi	44848
Nom	Intervenció psicosocial en desenvolupament de recursos humans
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	4.0
Curs acadèmic	2022 - 2023

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicologia del Treb.Organiz.RR.HH.17-V.1	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicologia del Treb.Organiz.RR.HH.17-V.1	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 la formació del personal i a l'avaluació i gestió del rendiment. Concretament, es tracta d'un curs centrat en la intervenció psicosocial en el desenvolupament dels 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 el desenvolupament del personal, i més concretament, amb dos practiques fonamentals pel



desenvolupament dels empleats. Es tracta de la formació i la gestió del rendiment. 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 restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis. No es requereixen coneixements previs específics.

COMPETÈNCIES

2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicologia del Treb.Organiz.RR.HH.17-V.1

- Que els estudiants sàpiguem 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 siguin 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 sàpiguem 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.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions indirectes en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços d'elaborar, en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans, una proposta oral o escrita amb els objectius de la seva activitat i la manera d'aconseguir-los, proposant criteris per avaluar els resultats de les millores.
- Que els estudiants siguin capaços de planificar intervencions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la persona en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la situació en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



- Que els estudiants siguin capaços d'implantar productes i serveis en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

RESULTATS DE L'APRENENTATGE

Els estudiants han d'aprendre teories i competències d'intervenció relacionats amb la psicologia del personal o dels recursos humans.

Més concretament, els estudiants:

- Han de ser capaços de dissenyar i implementar polítiques i pràctiques de formació en les organitzacions, des de l'anàlisi de necessitats a la planificació i el disseny de la formació, la impartició i, finalment, la seua avaluació.

Han de ser capaços de dissenyar i implementar sistemes d'avaluació de l'acompliment en les organitzacions, que tinguin en compte diferents finalitats d'avaluació, objectes d'avaluació, agents i eines. Han de ser capaços d'utilitzar l'entrevista d'avaluació per al desenvolupament dels empleats.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Formació del personal

Anàlisi de necessitats, planificació, disseny, gestió, implantació i avaluació de la formació

2. Gestió del rendiment

Avaluació de l'acompliment i gestió de l'acompliment. Disseny, implementació i avaluació de sistemes d'avaluació de l'acompliment. L'entrevista d'avaluació.



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 adquirir 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 a càrrec 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 poden fer-se individualment, la majoria del treball es s'ha de realitzar en grups, de manera que es contribueix a desenvolupar una competència bàsica en l'entorn laboral actual: **el treball en equip**.

Altres fonts que inspiren el mètode d'ensenyament utilitzat en el curs provenen de la tradició de la **formació d'adults**, que requereix un aprenentatge pràctic, concret, grupal, que parteix de l'experiència dels estudiants, etc.

Les classes magistrals constitueixen una part molt petita del curs, generalment per a introduccions dels diferents temes que permeten a l'alumne adquirir 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 aprenentatges 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:

- Compilació de “productes” (treballs, presentacions, etc.) derivats del treball desenvolupat per l'estudiant al llarg del curs (9 punts).
- 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

- 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.



Complementàries

- 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.