

GUÍA DOCENTE

2018/19

Centro 231 - Facultad de Psicología

Ciclo Indiferente

Plan GPSICO20 - Grado en Psicología

Curso Indiferente

ASIGNATURA

25051 - Psicología de los Recursos Humanos: Planificación, Selección y Promoción

Créditos ECTS : 4,5

DESCRIPCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura "Psicología de los Recursos Humanos: Planificación, Selección y Promoción" es una de las materias optativas del Grado de Psicología. Se sitúa dentro del minor denominado Psicología de del Trabajo, de los Recursos Humanos y de las Organizaciones y se puede complementar con otras asignaturas del mismo como "Cambio, Desarrollo y Transformación Organizacional: Calidad e Innovación", "Evaluación de Puestos de Trabajo, Rendimiento y Mejora", "Técnicas y Herramientas de Mejora en Equipos y Organizaciones", etc.

En esta asignatura, que es de carácter básico y aplicado, se introducen conceptos e instrumentos básicos del área de los recursos humanos que sirven para dar a conocer al alumnado las diferentes funciones que lleva a cabo un/a psicólogo/a de las organizaciones y del trabajo y adquirir las competencias necesarias para poder ejercer en dicho área. Las otras asignaturas optativas del minor sirven para profundizar en los diferentes modelos de calidad e innovación que existen en las organizaciones, las técnicas e intervenciones psicosociales que pueden utilizarse en el contexto organizacional, los equipos de trabajo, la evaluación del desempeño de los trabajadores e incluso se aborda la publicidad y el marketing desde una perspectiva psicológica.

Para poder desarrollar "Psicología de los Recursos Humanos: Planificación, Selección y Promoción" sin excesiva dificultad debe tenerse un dominio básico de conceptos, modelos y teorías sobre el trabajo y las organizaciones, aspectos todos que se estudian en la asignatura de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

- 1 Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos en las organizaciones
 -  Identifica las necesidades y problemas relacionados con las competencias, el desempeño y el desarrollo de las personas empleadas.
 -  Conocer los principales instrumentos para el diagnóstico.
- 2 Diseñar un plan de intervención: reclutamiento y selección, formación y desarrollo profesional, comunicación interna.
 -  Es capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función de ellos.
 -  Conoce los principales instrumentos de planificación y gestión de recursos humanos.
 -  Aprende a poner en marcha actividades para integrar a los empleados dentro de la organización (orientación, planes de carrera, desarrollo de la motivación, etc.).
 -  Sabe aplicar estrategias y métodos de intervención directos e indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores, programas de comunicación interna, para el aumento del bienestar y motivación de los empleados.
- 3 Realizar procesos de selección de personal
 -  Conoce las pautas y problemas así como los diferentes instrumentos utilizados en la selección de personal.
 -  Es capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes etc...) y procesos cognitivos, emocionales, y conductuales vinculados a un puesto de trabajo.
 -  Aprende a planificar y llevar a cabo una entrevista de selección de personal.
- 4 Elaborar informes orales y escritos sobre temas relacionados con la gestión de recursos humanos
 -  Sabe proporcionar retroalimentación a los empleados de forma adecuada y precisa sobre las tareas relacionadas con su puesto de trabajo y otros aspectos significativos relacionados con el día a día en la organización.
 -  Aprende a elaborar informes técnicos utilizados en el área de recursos humanos.
 -  Utiliza un lenguaje técnico de recursos humanos adecuado para la exposición de temas relacionados con la gestión de recursos humanos.

CONTENIDOS TEORICO-PRACTICOS

Fundamentos de la Psicología de los RRHH
 Gestión Estratégica de los RRHH
 El proceso de Selección de Personal
 El proceso de Formación del Personal
 La Comunicación interna: proceso y programas

METODOLOGÍA

En esta asignatura se utilizarán metodologías activas de enseñanza, donde el proceso de aprendizaje del alumnado será constructivo y no receptivo. Este tipo de enseñanza se basa en el trabajo autónomo del alumnado, siempre dirigido y guiado por el profesorado. Así, se fomenta el aprendizaje autodirigido, donde el/la estudiante deberá trabajar en equipo, discutir, argumentar y evaluar constantemente lo que está aprendiendo. Esta asignatura se basará en el modelo

pedagógico Flipped Classroom. De esta manera, el alumnado trabajará fuera del aula las competencias de comprensión y memoria y dentro del aula las competencias de aplicación, análisis evaluación y creación. Para ello, se utilizarán las siguientes metodologías activas durante el curso: Guided Problem Solving, aprendizaje cooperativo, Just in Time Teaching, y el método del caso.

En concreto, en las clases magistrales se utilizará la técnica de Just in Time Teaching.

En las prácticas de aula, se utilizarán tanto el método del casos como el aprendizaje cooperativo.

En los talleres, el trabajo a realizar se realizará mediante la técnica de Guided Problem Solving.

En los seminarios, se realizarán las exposiciones de los trabajos realizados en los talleres con el fin de que el alumnado adquiera competencias orales para hablar en público con el apoyo de soportes informáticos (power point, poster).

TIPOS DE DOCENCIA

Tipo de Docencia	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
Horas de Docencia Presencial	21	2	15				7		
Horas de Actividad No Presencial del Alumno	31,5	3	22,5				10,5		

Leyenda: M: Magistral

GL: P. Laboratorio

TA: Taller

S: Seminario

GO: P. Ordenador

TI: Taller Ind.

GA: P. de Aula

GCL: P. Clínicas

GCA: P. de Campo

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Sistema de evaluación continua
- Sistema de evaluación final

HERRAMIENTAS Y PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

- Prueba escrita a desarrollar 15%
- Prueba tipo test 15%
- Realización de prácticas (ejercicios, casos o problemas) 15%
- Trabajos individuales 15%
- Trabajos en equipo (resolución de problemas, diseño de proyectos) 30%
- Exposición de trabajos, lecturas... 10%

CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

Evaluación mixta:

• Evaluación continua: Se realizará a través de:

• Entrega de trabajos grupales y trabajos individuales realizadas en las prácticas de aula: 30% de la nota final.

• Entrega del plan de formación realizado en los talleres y su presentación en clase en los seminarios: 30% de la nota final.

• Entrega de pruebas escritas y tipo test en las clases magistrales: Con un valor de un 40% de la nota final.

La calificación final se obtendrá de las media de las calificaciones previas, no obstante será necesario aprobar todas las partes de la evaluación continua para aprobar esta asignatura.

Los y las estudiantes que no puedan participar en la evaluación continua deberán justificar documentalmente sus causas ante el Decanato al menos un mes antes del inicio del periodo de exámenes, y podrán acreditar el logro de los resultados de aprendizaje de la asignatura a través de una evaluación final que consistirá en:

- Examen teórico-práctico final que constará de una parte tipo test de 12 ítems con 4 opciones de respuesta y 2 preguntas abiertas a desarrollar. (40% de la nota final).
- Resolución de un caso práctico (60% de la nota final).

NOTA: En esta asignatura, el alumno/a podrá presentar su renuncia a la convocatoria de examen en la Secretaría General de la Facultad, mediante instancia dirigida al profesor/a, en un plazo no superior a cuatro semanas desde la fecha del inicio oficial del cuatrimestre.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

En la convocatoria extraordinaria se seguirán los mismos criterios de evaluación que los utilizados para las y los

estudiantes que no puedan participar en la evaluación mixta, y se presentan a la evaluación final. Es decir:

- Examen teórico-práctico final que constará de una parte tipo test de 12 ítems con 4 opciones de respuesta y 2 preguntas abiertas a desarrollar. (40% de la nota final).
- Resolución de un caso práctico (60% de la nota final).

Para renunciar a la convocatoria extraordinaria será suficiente con no presentarse a la misma.

MATERIALES DE USO OBLIGATORIO

Apuntes elaborados por la profesora de la asignatura.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía básica

- Albizu, E. y Landeta, J. (2001). Dirección estratégica de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Claver, E. y Cols. (2000). Conceptos aplicados de dirección de recursos humanos: Guía práctica de desarrollo profesional. Madrid: Cívitas Ediciones.
- Gil-Monte, P. (Coord.) (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basadas en el talento (DPT). Madrid: Pirámide.
- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M.A. (2014). Bases de psicología del trabajo para la gestión de recursos humanos. Madrid: Síntesis.
- Zarco, V., Rodríguez, A., Mañas, M.A. & Delgado, A. (2008). Psicología de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.

Bibliografía de profundización

- Amutio, A. (2006). Relajación y Meditación: Un manual práctico para afrontar el estrés. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ansorena, A. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós.
- Besseyre, C.H. (1989). Gestión estratégica de los recursos humanos. Bilbao: Deusto.
- Buendía, J., & Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide.
- Díaz Llairó, A. (2010). El talento está en la red. LID Editorial Empresarial, SL: Madrid.
- Fernández, A. (1998). La función de los recursos humanos en tiempos de cambio. Barcelona: Gestión 2000.
- Gil-Monte, P., & Moreno, B. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"): grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2005). Inteligencia emocional en el trabajo como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos y grupos en las organizaciones. Barcelona: Kairós.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice-Hall.
- González, M.P., Silva, M., & Cornejo, J.M. (1996). Equipos de trabajo efectivos. Barcelona: PPU.
- Pereda, S. & Berrocal, F. (2006). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Rodríguez, J.L. & Medrano, G. (1993). La formación en las organizaciones. Madrid: Eudema.
- Valls, A. (1997). Inteligencia emocional en la empresa. Barcelona: Gestión 2000.

Revistas

- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Capital Humano.
- Academic of Management.
- Human Resource Management Review.
- International Journal Human Resources Development and Management.

Direcciones de internet de interés

- • COP
- • EAWOP
- • ENOP
- • OSHA.EUROPA.EU

OBSERVACIONES