

GUÍA DOCENTE

2024/25

Centro 231 - Facultad de Psicología**Ciclo** Indiferente**Plan** GPSICO20 - Grado en Psicología (Plan anterior)**Curso** Indiferente**ASIGNATURA**

28366 - Psicología de los RRHH : Gestión de Personas en las Organizaciones

Créditos ECTS : 6**DESCRIPCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA**

La asignatura "Psicología de los Recursos Humanos" es una de las materias optativas del Grado de Psicología. Se sitúa dentro del itinerario denominado Psicología de del Trabajo, de los Recursos Humanos y de las Organizaciones complementándolo.

En esta asignatura, que es de carácter básico y aplicado, se introducen conceptos e instrumentos básicos del área de los recursos humanos tales como planificación, selección, promoción o evaluación de puestos de trabajo, y sirven para dar a conocer al alumnado las diferentes funciones que lleva a cabo un/a psicólogo/a de las organizaciones, del trabajo y de RRHH, así como adquirir las competencias necesarias para poder ejercer profesionalmente en dicha área.

Para poder desarrollar la signatura "Psicología de los Recursos Humanos" debe tenerse un dominio básico de conceptos, modelos y teorías sobre el trabajo y las organizaciones, aspectos que se estudian en la asignatura de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

1. Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica

RESULTADOS de APRENDIZAJE:

- Conoce y comprende las diferentes teorías y modelos de planificación y gestión de los recursos humanos.
- Es capaz de definir objetivos y elaborar planes de intervención (orientación, formación, análisis de puestos de trabajo, evaluación del desempeño, etc.) en función de ellos.
- Es capaz de aplicar estrategias y métodos de intervención directos e indirectos a través de otras personas (asesoramiento, formación...) para el aumento del bienestar y motivación de los/as empleados/as.

2. Uso y conocimiento de las tecnologías de la información y de la comunicación

RESULTADOS de APRENDIZAJE:

- Conoce y comprende las diferentes tecnologías utilizadas en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- Es capaz de realizar búsquedas de artículos sobre recursos humanos en bases de datos especializadas.
- Es capaz de utilizar tecnologías para el reclutamiento (redes sociales, páginas web...) y selección de personal (entrevistas de trabajo online).

3. Trabajo en equipo

RESULTADOS de APRENDIZAJE:

- Es capaz de trabajar en equipos multidisciplinares.

4. Razonamiento crítico

RESULTADOS de APRENDIZAJE:

- Conoce y comprende las funciones y responsabilidades éticas del psicólogo/a en el ámbito de las organizaciones.
- Conoce y comprende el marco legal en el que se desarrolla la actividad profesional del psicólogo/a en el ámbito de la intervención organizacional.

5. Capacidad de análisis y síntesis

RESULTADOS de APRENDIZAJE:



- Conoce y comprende los principales instrumentos de planificación y gestión de recursos humanos.
- Es capaz de realizar diagnósticos de una organización en materia de recursos humanos mediante el uso de los instrumentos necesarios.
- Conoce y comprende los principales instrumentos utilizados en la selección de personal.
- Conoce y comprende los principales instrumentos utilizados en el análisis y evaluación de puestos de trabajo, desempeño y rendimiento laboral.
- 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.
- Es capaz de describir y medir competencias para un puesto de trabajo.
- Conoce y comprende los principales instrumentos utilizados en la formación de personal.
- Es capaz de describir y medir las necesidades de formación personal de una organización.

6. Comunicación oral y escrita

RESULTADOS de APRENDIZAJE:

- Es capaz de proporcionar retroalimentación a los/as empleados/as 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.
- Es capaz de 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 TEÓRICO-PRÁCTICOS

1. Fundamentos de la Psicología de los RRHH: marco conceptual e histórico.
2. Dirección, planificación y gestión estratégica de personas en las organizaciones.
3. Modelos de gestión de los RRHH.
4. Análisis y descripción de puestos de trabajo.
5. Valoración de puestos de trabajo.
6. Reclutamiento y selección de personal.
7. Formación de personal y desarrollo de la carrera laboral.
8. Evaluación del rendimiento y del potencial.
9. Tendencias actuales y emergentes en la gestión de personas.

METODOLOGÍA

En sus clases se utilizarán metodologías activas de enseñanza, donde el proceso de aprendizaje del estudiantado será participativo y constructivo, orientado a generar conocimiento. Este tipo de enseñanza se basa en el trabajo autónomo del estudiantado, siempre dirigido y guiado por el profesorado. Así, se fomenta el aprendizaje auto-dirigido, donde el estudiantado deberá trabajar en equipo, discutir, argumentar y evaluar constantemente lo que está aprendiendo. Se utilizarán herramientas como método de caso, role playing y gamificación.

TIPOS DE DOCENCIA

Tipo de Docencia	M	S	GA	GL	GO	GCL	TA	TI	GCA
Horas de Docencia Presencial	28	2	19		2		9		
Horas de Actividad No Presencial del Alumno/a	42	3	28,5		3		13,5		

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

- Portfolio 100%

CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

Evaluación continua: libera de examen final.

- Se irán realizando diferentes trabajos y actividades tanto individuales como grupales en clase, que se recogerán en un portafolio al final de curso. Este portafolio tendrá un valor del 100% de la nota final.

El estudiantado que no pueda participar en la evaluación continua u opte por no asistir a clases ni realizar las prácticas, podrá renunciar a la misma en un plazo no superior a 9 semanas desde el comienzo del cuatrimestre mediante un escrito al profesorado responsable, tal como se establece en el Artículo 8.3 de la Normativa Reguladora de la Evaluación del Alumnado en las titulaciones oficiales de Grado, pudiendo presentarse a la convocatoria oficial ordinaria mediante evaluación final. En esta tendrá que realizar un examen teórico-práctico de toda la asignatura. Será necesario aprobar tanto el apartado teórico como el práctico.

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

Nota: De acuerdo con el Artículo 12.2 "Renuncia a la Convocatoria" de la Normativa de Evaluación del Alumnado en las Titulaciones Oficiales de Grado, en el caso de evaluación continua si el peso de la prueba final es igual o inferior al 40% de la calificación de la asignatura (como es el caso en esta asignatura), el estudiantado podrá renunciar a la convocatoria en un plazo que, como mínimo, será hasta un mes antes de la fecha de finalización del período docente de la asignatura correspondiente. Esta renuncia deberá presentarse por escrito ante el profesorado responsable de la asignatura. Quien no comunique dicha situación tal y como se establece en la normativa, y no se presente a la prueba o examen, obtendrá la calificación de suspenso. En el caso de evaluación final, de acuerdo con el Artículo 12.3 de la misma normativa, bastará con no presentarse a la prueba para renunciar a la convocatoria.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

En la convocatoria extraordinaria se seguirán los mismos criterios de evaluación que los utilizados para el estudiantado que no pueda participar en la evaluación continua, y se presenta a la evaluación final. Es decir:

- Examen 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

Martínez-Moreno, E., y Hermosilla, D. (2020). Psicología de los RRHH. Leioa: Editorial de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.

Pereda, S. y Berrocal, P. (2014). Bases de la Psicología del Trabajo para la Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Síntesis.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Andrés, M. P. (2010). Gestión de la formación en la empresa. Barcelona: Pirámide.
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., & Schuller, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: Mc Graw Hill/Interamericana.
- Luna, R. (2018). Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basadas en el talento (DPT). Madrid: Pirámide.
- Martínez-Moreno, E., y Hermosilla, D. (2020). Psicología de los RRHH. Leioa: Editorial de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Pereda, S. , & Berrocal, F. B. (1993). Valoración de puestos de trabajo. Eudema.
- Pereda, S. y Berrocal, P. (2014). Bases de la Psicología del Trabajo para la Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez, A., Zarco, V., Mañas, M.A. & Delgado, A. (2008). Psicología de los recursos humanos. Madrid: Pirámide.

Bibliografía de profundización

- Barrick, M. R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 171-193.
- Law, H. (2014). The psychology of coaching, mentoring and learning. John Wiley & Sons, Ltd.
- Lussier, R. N. y Hendon, J. R. (2020). Fundamentals of human resource management: Functions, applications, and skill development. Oak Thousand, CA: Sage Publications
- Osca, A., Palací, F. J., Moriano, J. A., & Lisboa, A. M. (2016). Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones.



Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L.

Pereda, S., & Berrocal, F. (2008). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Barcelona: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide

Revistas

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Capital Humano.

Uztaro.

Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
Academic of Management.

European Journal of Work and Organizational Psychology

Journal of Occupational and Organizational Psychology

Organizational Psychology Review

Human Resource Management Review.

International Journal of Selection and Assessment.

Direcciones de internet de interés

<https://www.cop.es/index.php>

<http://www.eawop.org/>

<https://iaapsy.org/>

<https://www.siop.org/>

<http://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>

<https://osha.europa.eu/>

OBSERVACIONES