

GUÍA DOCENTE

2019/20

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

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 itinerario 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 dicha área. Las otras asignaturas optativas del itinerario 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) 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
 Planificación y Gestión Estratégica de los RRHH
 El proceso de reclutamiento
 El proceso de Selección de Personal
 Planificación y Gestión de la Formación de Personal

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.

Para sus clases magistrales, 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, proporcionará al alumnado una serie de videos, así como material didáctico que deberán ver fuera del aula y posteriormente en clase a través de las herramientas de egela o socrative se trabajarán los contenidos teóricos.

En las prácticas de aula, se utilizarán el método del caso, donde se expondrán tanto casos reales descritos en papel como herramientas audiovisuales (películas, documentales, etc) que expongan al alumnado un problema que deba resolver bien individualmente o en grupo (Competencia 1 y Competencia 2). Además, deberán realizar ejercicios de role playing (Competencia 3 y Competencia 4). Por una parte, deberán realizar la grabación de un role playing grupal sobre una de las herramientas que se utilizan en selección y/o formación de personal y posteriormente se analizará en clase. Por otra parte, se realizarán un role playing de un tipo de entrevista de selección analizada en clase, en la que el resto de grupos deberán identificar de qué tipo de entrevista se trata y justificar su elección. Asimismo, se realizarán una serie de trabajos individuales referidos a la mejora de los procesos de búsqueda de empleo, como son la elaboración de un plan estratégico profesional y un CV o Videocurriculum (Competencia 1).

En los talleres, el alumnado creará diversos grupos que deberán desarrollar un plan de selección de personal de un caso que se les planteará en clase (Competencia 2 y Competencia 3). Se utilizará la metodología de Problem Based Learning de tal manera que el alumnado, a través de un problema de selección planteado, lleguen a elaborar un informe de selección (Competencia 4). Para facilitar y asegurar el aprendizaje del alumnado, se hará un seguimiento del plan a desarrollar. Se proporcionará feedback en base a criterios de evaluación previamente establecidos, de manera que los y las estudiantes tengan la oportunidad de tomar conciencia de su aprendizaje, así como de las formas de mejorarlo.

En los seminarios, se realizarán las exposiciones de los trabajos grupales 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) (Competencia 4).

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

- Realización de prácticas (ejercicios, casos o problemas) 40%
- Trabajos individuales 20%
- Trabajos en equipo (resolución de problemas, diseño de proyectos) 35%
- Exposición de trabajos, lecturas... 5%

CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

Evaluación continua:

• Evaluación de la parte teórica: Con un valor de un 40% de la nota. A lo largo del curso, se realizarán 20 actividades tras la visualización de los videos fuera del aula. Cada una de estas actividades supondrá un 0.2 de la nota final.

• Evaluación de la parte práctica: Equivale a un 60% de la nota final. Se realizará a través de:

• Entrega de trabajos individuales (10%) y grupales (20%) realizadas en las prácticas de aula: 30% de la nota final.

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

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

Los y las estudiantes que no puedan participar en la evaluación continua u opten por no asistir a clases ni realizar las

prácticas, podrá presentarse a la convocatoria oficial ordinaria, en la que tendrá que realizar un examen teórico-práctico de toda la signatura. 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).

Evaluación continua:

• Evaluación de la parte teórica: Con un valor de un 40% de la nota. A lo largo del curso, se realizarán 10 actividades tras la visualización de los videos fuera del aula. Cada una de estas actividades supondrá un 0.4 de la nota final.

• Evaluación de la parte práctica: Equivale a un 60% de la nota final. Se realizará a través de:

• Entrega de trabajos individuales (10%) y grupales (20%) realizadas en las prácticas de aula: 30% de la nota final.

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

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

Los y las estudiantes que no puedan participar en la evaluación continua u opten por no asistir a clases ni realizar las prácticas, podrá presentarse a la convocatoria oficial ordinaria, en la que tendrá que realizar un examen teórico-práctico de toda la signatura. 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 1: Tal y como se recoge en Protocolo vigente sobre Ética Académica y Prevención de las Prácticas Deshonestas o Fraudulentas en las Pruebas de Evaluación y en los Trabajos Académicos en la UPV/EHU, durante el desarrollo de la prueba de evaluación o examen quedará prohibida la utilización de libros, notas o apuntes, así como de aparatos o dispositivos telefónicos, electrónicos, informáticos, o de otro tipo. En la primera semana de clase, se recordará al alumnado el Protocolo sobre Ética Académica y Prevención de las Prácticas Deshonestas o Fraudulentas en las Pruebas de Evaluación y en los Trabajos Académicos en la UPV/EHU, el cual estará accesible en el módulo de eGela correspondiente a la asignatura.

NOTA 2: De acuerdo con el Artículo 12.2 "Renuncia a la Convocatoria" de la Normativa de Evaluación del Alumnado en las Titulaciones Oficiales de Grado, 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 alumnado 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.

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 continua, 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 y videos elaborados por la profesora de la asignatura.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía básica

- Andrés-Reina, 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.
- Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide
- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M.A. (2014). Bases de 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.
- Breaugh, J. A. (2013). Employee recruitment. Annual Review of Psychology, 64, 389-416.
- Claver, E. y Cols. (2000). Conceptos aplicados de dirección de recursos humanos: Guía práctica de desarrollo profesional. Madrid: Cívitas Ediciones.
- Dealtry, T. R. (2007). Dynamic SWOT Analysis: Developer's Guide. United Kingdom: Dynamic SWOT Associates.
- 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.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice-Hall.
- Law, H. (2014). The psychology of coaching, mentoring and learning. John Wiley & Sons, Ltd.
- Oscá, A., Palací, F. J., Moriano, J. A., & Lisbona, A. M. (2016). Nuevas Perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo (I y II). Madrid: Síntesis.
- Pereda, S. & Berrocal, F. (2006). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2008). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Barcelona: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Zedeck, S. (2011). Selecting and developing members for the organization. APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Washington: American Psychological Association.

Revistas

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

Direcciones de internet de interés

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

OBSERVACIONES