

GUÍA DOCENTE

2021/22

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 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", "Introducción a la Intervención Grupal Psicosocial" y "Psicología de la Publicidad y del Marketing".

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 Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica

- 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, planes de carrera, desarrollo de la motivación, 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

- 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

- Es capaz de trabajar en equipos multidisciplinares.

4 Razonamiento crítico

- 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

- 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.
- 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

- 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.
2. Planificación y Gestión Estratégica de los RRHH.
3. El Proceso de Reclutamiento.
4. El Proceso de Selección de Personal.
5. La 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 auto-dirigido, 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, se proporcionará al alumnado una serie de videos, así como material didáctico que deberán ver fuera del aula y posteriormente en clase se trabajarán los contenidos teóricos mediante la aplicación de métodos de caso y gamificación con el uso de herramientas de egele o socrative.

En las prácticas de aula, se utilizarán el método del caso, donde se expondrán 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, Competencia 2, Competencia 3 y Competencia 4). Además, deberán realizar ejercicios de role playing. Por una parte, deberán realizar la grabación de un role playing grupal sobre una de las herramientas que se utilizan en formación de personal y posteriormente se analizará en clase (Competencia 1, Competencia 3 y Competencia 5). 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 (Competencia 1, Competencia 3, Competencia 5 y Competencia 6). 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, Competencia 2 y Competencia 6).

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 1, Competencia 2, Competencia 3 y Competencia 5). 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 y Competencia 6). 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) y posteriormente, de debatirá y reflexionará acerca del proceso selectivo y sus implicaciones (Competencia 4 y Competencia 6).

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/a	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 10%
- Prueba tipo test 10%
- Realización de prácticas (ejercicios, casos o problemas) 40%
- Trabajos individuales 20%

- Trabajos en equipo (resolución de problemas, diseño de proyectos) 15%
- 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 diferentes actividades para trabajar las competencias de aplicación, análisis, evaluación y creación después de que el alumnado haya trabajado fuera del aula las competencias de comprensión y memoria.

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

• Entrega de trabajos individuales (20%) y grupales (20%) realizadas en las prácticas de aula: 40% de la nota final.

• Entrega del plan de selección realizado en los talleres y su presentación en clase en los seminarios: 20% 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, podrán 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 Dishonestas 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 Dishonestas 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 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., & Hermosilla, D. (in press). Psicología de los RRHH. Leioa: Editorial de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.

Presentaciones, videos y casos prácticos, tanto en formato papel como en la plataforma Egela

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.
- 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.
- Lussier, R. N. y Hendon, J. R. (2020). Fundamentals of human resource management: Functions, applications, and skill development. Oak Thousand, CA: Sage Publications
- 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.
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

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

OBSERVACIONES

PLAN DE DOCENCIA VIRTUAL:

El Plan de Docencia No Presencial es una adaptación de la guía docente de la asignatura a las circunstancias de excepcionalidad que pudieran ocurrir a causa de la COVID-19.

1. Clases magistrales o teóricas: Dada la metodología docente de la presente asignatura basada en flipped classroom, esta asignatura dispone de material necesario (videos explicativos de la materia y apuntes) para desarrollar con normalidad las clases teóricas. Semanalmente se realizarán actividades de seguimiento (test, reflexiones, preguntas de desarrollo, juegos..) y sesiones BBC para facilitar dicho seguimiento.
2. Clases prácticas: se proporcionarán de antemano, en eGela las indicaciones sobre las tareas prácticas a desarrollar en estas sesiones. Todas las prácticas de aula planteadas podrían realizarse de manera online sin necesidad de introducir cambios significativos, salvo la práctica 3 y la práctica 5. En el caso de la práctica 3, se procedería a realizar una entrevista online asincrónica individual que sería grabada por el grupo que la ha realizado y posteriormente compartida para el resto de grupos de tal manera que pudiera ser analizada. En el caso de la práctica 5, se procedería a realizar un trabajo escrito sobre un plan de formación para una empresa determinada. El trabajo PBL planteado para los talleres y seminarios, se mantendría sin cambios significativos siendo las consultas a realizar y las presentaciones mediante BBC. A la hora programada para cada grupo práctico, la profesora se conectará a través de BBC para poner en común las actividades realizadas y resolver las dudas en directo.
3. Tutorías: Se establecerán tutorías online mediante BBC en el horario establecido.
4. Otros aspectos relevantes: en eGela se pondrá a disposición del alumnado un cronograma semanal de todas las actividades, con fecha, hora y una breve descripción de las tareas.
5. Sistema de evaluación: no se modificará en el caso de la evaluación continua. En el caso de la evaluación final el examen se realizará mediante egela.