

GUÍA DOCENTE 2022/23

Centro 231 - Facultad de Psicología

Ciclo Indiferente

Plan GPSICO20 - Grado en Psicología

Curso Indiferente

ASIGNATURA

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

Créditos ECTS : 6

DESCRIPCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ASIGNATURA

Giza Baliabideen Psikologia irakasgaia Psikologia Graduako hautazko irakasgaietako bat da. Lanaren, Giza Baliabideen eta Erakundeen Psikologia izeneko ibilbidearen barruan dago, eta osatu egiten du.

Irakasgai hau oinarrizkoa eta aplikatua da, eta giza baliabideen arloko oinarrizko kontzeptuak eta tresnak sartzen dira, hala nola lanpostuak planifikatzea, hautatzea, mailaz igotzea edo ebaluatzea, eta balio dute ikasleei ezagutarazteko erakundeetako, laneko eta giza baliabideetako psikologo batek betetzen dituen funtzioak, bai eta arlo horretan profesionalki jardun ahal izateko beharrezkoak diren gaitasunak eskuratzeko ere.

Giza Baliabideen Psikologia irakasgaia garatu ahal izateko, lanari eta antolakundeei buruzko kontzeptu, eredu eta teoriaren oinarrizko eremua izan behar da, eta alderdi horiek Erakundeen eta Lanaren Psikologia irakasgaien aztertzen dira.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

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.

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

Irakasgai honetan irakaskuntzako metodologia aktiboak erabiliko dira, eta ikasleen ikaskuntza-prozesua parte-hartzailea eta eraikitzailea izango da, ezagutza sortzera bideratua. Irakaskuntza mota hori ikasleen lan autonomoan oinarritzen da, betiere irakasleek zuzenduta eta gidatuta. Horrela, ikaskuntza autogidatua sustatzen da, non ikasleek taldean lan egin, eztabaidatu, argudiatu eta ikasten ari dena etengabe ebaluatu beharko duten.

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 S: Seminario GA: P. de Aula
GL: P. Laboratorio GO: P. Ordenador GCL: P. Clínicas
TA: Taller TI: Taller Ind. GCA: P. de Campo

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Sistema de evaluación continua
- Sistema de evaluación final

HERRAMIENTAS Y PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

- Prueba tipo test 10%

- Realización de prácticas (ejercicios, casos o problemas) 25%
- Trabajos individuales 30%
- Trabajos en equipo (resolución de problemas, diseño de proyectos) 25%
- Exposición de trabajos, lecturas... 10%

CONVOCATORIA ORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

Ebaluazio jarraia: ez azterketarik egin behar ebaluazio jarraia jarraituz gero.

 Atal teoriaren ebaluazioa: notaren % 40ko balioa du. Ikasturtean zehar, hainbat jarduera egingo dira ikasleek ulermen- eta memoria-gaitasunak ikasgelatik kanpo landu ondoren aplikatzeko, aztertzeko, ebaluatzeko eta sortzeko gaitasunak lantzeko.

 Atal praktikoen ebaluazioa: azken notaren % 60ren baliokidea da. Honako hauen bidez egingo da:

1. Ikasgelako eta tailerretako praktiketan egindako banakako lanak ematea: amaierako notaren % 30.
2. Ikasgelako praktiketan, tailerretan eta ordenagailu-praktiketan egindako talde-lanak ematea eta mintegietan aurkeztea: amaierako notaren % 30.

Azken kalifikazioa alde aurreko kalifikazioen batez bestekoetatik lortuko da; hala ere, ebaluazio jarraituaren bi zatiak gainditu beharko dira irakasgaia gainditzeko.

Ebaluazio jarraian parte hartu ezin duten ikasleek, edo eskoletara ez joatea edo praktikak ez egitea erabakitzen dutenek, ohiko deialdi ofizialera aurkeztu ahal izango dute, eta bertan irakasgai osoaren azterketa teoriko-praktiko bat egin beharko dute.

Atal teorikoa eta praktikoa gainditu beharko dute:

- Azterketa teorikoa: 12 itemeko test mota, 4 erantzun-aukerarekin eta garatzeko 2 galdera irekirekin (azken notaren % 40).
- Azterketa praktikoa: kasu praktikoa bat ebaztea (azken notaren % 60).

Oharra: UPV/EHUko Ebaluazio Probetan eta Lan Akademikoetan Etika Akademikoari eta Praktika Desonestuen edo Fraudulenteen Prebentzioari buruz indarrean dagoen Protokoloan jasotzen den bezala, ebaluazio- edo azterketa-proba egiten den bitartean debekatuta egongo da liburuak, oharak edo apunteak erabiltzea, bai eta telefono, elektronika, informatika edo bestelako aparatu edo gailuak erabiltzea ere. Lehen astean, ikasleei gogoraraziko zaie UPV/EHUko ebaluazio-probetan eta lan akademikoetan etika akademikoari eta praktika desonestuen edo fraudulenteen prebentzioari buruzko protokoloa. Protokolo hori ikasgaiari dagokion eGela moduluan egongo da eskuragarri.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA: ORIENTACIONES Y RENUNCIA

Ezohiko deialdian, ebaluazio jarraituan parte hartu ezin duten ikasleentzat erabilitako ebaluazio-irizpide berberak jarraituko dira. Hau da:

- 12 itemeko test motako azterketa, 4 erantzun-aukerarekin eta 2 galdera irekirekin (azken notaren % 40).
- Kasu praktikoa bat ebaztea (azken notaren % 60).

Ezohiko deialdiari uko egiteko, nahikoa izango da deialdira ez aurkeztea.

MATERIALES DE USO OBLIGATORIO

Irakasgaiaren apunteak

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
- 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.
- 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