



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 33343

Nombre: Psicología de los Recursos Humanos

Ciclo: Grado

Créditos ECTS: 4,5

Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1319 - Grado en Psicología	Facultat de Psicologia i Logopèdia	4	Primer cuatrimestre, Segundo cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1319 - Grado en Psicología	Psicología de los Recursos Humanos	OPTATIVA

COORDINACIÓN

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

RESUMEN

Se trata de una asignatura optativa de introducción a la Psicología de los Recursos Humanos. Esta asignatura está pensada especialmente para aquellos alumnos que quieren trabajar como psicólogos del trabajo y de las organizaciones. Complementaría la formación recibida en otras asignaturas, principalmente, Psicología del Trabajo, Psicología Organizacional, y Cambio y Desarrollo Organizacional. En ella, además de hacer una introducción a la función de recursos humanos y los retos que está afrontando en la actualidad, se abordan las prácticas más importantes que constituyen dicha función: análisis de puestos, gestión por competencias, reclutamiento y selección de personal, formación, planificación y desarrollo de carreras, evaluación del desempeño y retribución. Finalmente, se aborda también una cuestión de suma importancia: la medición de la función de recursos humanos.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS



Se recomienda haber superado previamente las asignaturas Psicología del Trabajo y Psicología de las Organizaciones.

Se recomienda cursar simultáneamente la asignatura Cambio y Desarrollo Organizacional.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

Conocer distintos métodos de evaluación e intervención en el ámbito de las organizaciones.

Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de las actuaciones en el ámbito organizacional.

Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e inter-organizacionales.

Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.

Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios adecuados en contextos organizacionales.

Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. DESAFÍOS PARA LA FUNCIÓN DE RRHH DEL SIGLO XXI.

La función de recursos humanos. Crisis del paradigma heredado. La nueva función de recursos humanos. Dirección de recursos humanos y estrategia empresarial. Paradigma de calidad de vida laboral/implicación con los empleados. La dirección de recursos humanos sostenible. Retos para la gestión de RRHH del siglo XXI.

2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS.

Definición de análisis y descripción de puestos. Contenidos del análisis de puestos. Herramientas para el análisis de puestos. Productos del análisis de puestos. El análisis y descripción de puestos de trabajos como piedra angular para la dirección de recursos humanos.

3. GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

Historia de la gestión por competencias. El concepto de competencias. La gestión por competencias como marco alternativo al análisis de puestos para la definición de perfiles. Diferencias entre el paradigma tradicional de dirección de recursos humanos y la gestión por competencias. La identificación de competencias. Los modelos de competencias. Fases para el desarrollo de un modelo de competencias. Gestión por competencias y gestión integral



de recursos humanos.

4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

El paso previo: la planificación de recursos humanos. Concepto de reclutamiento. Reclutamiento y situación del mercado de trabajo. Fuentes de reclutamiento internas y externas: ventajas y desventajas. Marca de empleador. Reclutamiento 2.0. Concepto de selección de personal. Dificultades a superar en un proceso de selección de personal. Requisitos para una buena selección de personal. Técnicas de selección de personal. Fases de la selección de personal. Nuevas tecnologías y selección de personal.

5. FORMACIÓN DEL PERSONAL.

Concepto de formación del personal. El proceso de formación: del análisis de necesidades a la evaluación de la formación. El análisis de necesidades. La gestión de la formación. El plan de formación. El diseño de las acciones formativas. La impartición de las acciones formativas. La evaluación de la formación.

6. PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.

Conceptos clave: carrera, trayectoria de carrera, planificación de carrera, desarrollo de carrera, gestión de carrera. Implicaciones del contexto actual para la gestión de carreras. Diferentes trayectorias de carrera.

7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Concepto de evaluación del desempeño. El diseño de un sistema de evaluación del desempeño. Condiciones organizacionales previas para el éxito de un sistema de ED. Fines de la ED. Objeto de la ED. Agentes de la ED. Instrumentos de la ED. La entrevista de evaluación.

8. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL.

Requisitos de un buen sistema retributivo. La equidad interna y la valoración de puestos de trabajo. La competitividad externa y las encuestas de salarios. La vinculación al rendimiento individual y la evaluación del desempeño.

9. CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN.

Conceptos clave: poder, conflicto y negociación. Funciones positivas del conflicto. La gestión preventiva del conflicto. La negociación como estrategia de gestión del conflicto. Estrategias de negociación. Convenios colectivos y negociación de los mismos.

10. LA MEDICIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

El mito de la subjetividad de la función de personal. La necesidad de la medición. Ratios para la medición de la



función de recursos humanos. El cuadro de mando integral.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	45,00
Total horas	45,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	2,50
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	40,00
Estudio y trabajo autónomo	25,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	67,50

METODOLOGÍA DOCENTE

Habrà una combinaci3n de clases te3ricas, clases pràcticas, actividades individuales y grupales, y tutorías.

La metodología docente se adecuará al objetivo de la formaci3n: metodologías basadas en la transmisi3n de informaci3n (lecciones magistrales, conferencias, etc.) cuando el aprendizaje va dirigido a la adquisici3n de conocimientos, metodologías centradas en la aplicaci3n (estudios de casos, ejercicios pràcticos, simulaciones, ...), cuando lo que se pretenda es que el alumno desarrolle ciertas habilidades, y metodologías centradas en la actividad del alumno (debates, discusiones grupales, brainstorming, presentaci3n de modelos, role-playing, ...), cuando se aspire al desarrollo y/o cambio de actitudes entre el alumnado. Dado que lo que se pretende es desarrollar competencias entre los alumnos, se enfatizarán especialmente las dos últimas.

Ademàs, como norma general, el principio de "aprender haciendo" y el "trabajo en equipo" serán importantes principios generales de dicha metodología didáctica.

Se tendrán muy en cuenta tambi3n las características que debe tener la formaci3n dirigida a adultos: pràctica, concreta, experiencial, etc.

EVALUACIÓN

Primera convocatoria:

La evaluaci3n tiene lugar a trav3s de tres tipos de acciones. Las dos primeras enfatizan el proceso de aprendizaje, y la última, los resultados del mismo:



1. *Prácticas grupales*. Se realizan fuera de clase y en grupo, para poner en práctica algunas de las competencias que deben adquirirse a lo largo del curso. Esta parte tendrá un peso del 30% en la evaluación global. Para estimular el aprendizaje continuo se proporcionará feedback grupal a los alumnos que lo demanden. Los alumnos serán conocedores de la calificación obtenida en las prácticas grupales antes de la realización del examen.

2. *Actividades*. Se trata de un conjunto de ejercicios que los alumnos realizarán normalmente en el propio horario de clase. Podrá ser individual o en grupo, y podrá implicar también la realización fuera del aula. Esta parte tendrá un peso del 20% en la evaluación global. Para estimular el aprendizaje continuo se proporcionará feedback grupal a los alumnos que lo demanden. Los alumnos serán conocedores de la calificación obtenida en las actividades antes de la realización del examen.

3. *Examen*. Será un examen tipo test, que se realizará a la conclusión de la asignatura. Su peso en la evaluación global será de un 50%.

De esta forma, el peso que se concede en esta asignatura a la evaluación formativa, continua o del proceso de aprendizaje, y a la evaluación sumativa o de resultados del aprendizaje está equilibrado, siendo el 50% cada uno de ellos.

Las matrículas de honor se asignarán directamente a las notas más altas, y siempre y cuando hayan obtenido una calificación global superior a 9 puntos. En el caso de empate entre dos o más alumnos, se ofrecerá la posibilidad de realizar un trabajo adicional para determinar el alumno o alumnos que finalmente obtienen la matrícula de honor.

Segunda convocatoria:

Las prácticas grupales y las actividades no son recuperables, dado que aluden a resultados de aprendizaje que no pueden evaluarse mediante examen en la segunda convocatoria. No obstante, la nota obtenida en ambas acciones en primera convocatoria se guarda para la segunda.

Examen. En segunda convocatoria se realizará un examen tipo test. Su peso en la evaluación global será de un 50%.

A la nota del examen habrá que sumar la obtenida en primera convocatoria en las prácticas grupales y las actividades.

En todo caso, la evaluación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universidad de Valencia.

Complementariamente, y de acuerdo con el artículo 13. d) del Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, de 30 de diciembre), es deber del estudiante abstenerse en la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realizan o en documentos oficiales de la universidad. El profesorado comprobará con los medios de la Universitat de València si se ha producido plagio o copia total y parcial, lo que conllevará el suspenso automático de la materia sin perjuicio de otras medidas disciplinarias contempladas en la normativa vigente.

Ante prácticas fraudulentas se procederá según lo determinado por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas en la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83sp.pdf>.

BIBLIOGRAFÍA



Referencias Básicas:

Fitz-enz, J. (1984). *Cómo medir la función de recursos humanos* (caps introducción, 1, 2, 3). New York: McGraw-Hill.

Gracia, F.J., Martínez-Tur, V. y Peiró, J.M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En E. Agulló y A. Ovejero (Coord.), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, pp. 165-201. Madrid: Pirámide.

Barrena et al. (2016). *Efectos de las políticas de recursos humanos socialmente responsables en el capital intelectual*. Intangible Capital. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.738>.

Grupo Harper y Lynch (1992). *Análisis y descripción de puestos: evaluación del rendimiento*. Ed. Gaceta de los Negocios

Fernández-Ríos, M. (2004). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Ed. Díaz de Santos.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces.

Fernández, G., Cubeiro, J.C. y Dalziel, M.M. (Coords.) (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Deusto. Bilbao.

Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos*. Ed. Paidós.

Gracia, F. (2003). La necesidad de revitalizar la evaluación del desempeño en la gestión actual de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 238, 131-164.

Puchol, L. (1995). *Dirección y gestión de recursos humanos*. ESIC.

Referencias Complementarias:

Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K.J. (2014). Sustainability and HRM. An introduction to the field. In I. Ehnert, W. Harris, & Klaus J. Zink (Eds), *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*, pp. 3-32. Springer.

Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. Capítulo 1.

Goldstein, I.L. (1991). Training in work organizations. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 2. Consulting Psychologists Press, Inc.

Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos para la evaluación del rendimiento: resultados y desempeños*. Barcelona: PPU.



Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski, & I.B. Weiner, *Handbook of Psychology*, vol. 12, Industrial and Organizational Psychology. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Lawler, E. E. (1986). *La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial*.

Arraiz, J. I. (1999) *Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España*. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones.

Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). *Valoración de Puestos de Trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.