



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 44843

Nombre: Fundamentos de psicología de los recursos humanos

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 4

Curso académico: 2026-27

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Recursos Humanos. Aproximación Explicativa	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

RESUMEN

La Psicología de los Recursos Humanos es el área de la psicología del trabajo, de las organizaciones y del personal, más orientada a la intervención. Por esta razón se ha incluido sólo un curso básico (explanatory) en el primer semestre del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. El curso se dedica al aprendizaje de teorías y habilidades de diagnóstico básicas relacionadas con la psicología del personal, con una carga total de 4 ECTS. Este curso ofrece conocimientos sobre conceptos y teorías psicológicas relacionados con la función de los recursos humanos, la planificación y el desarrollo de carreras, las competencias y la gestión de competencias, así como una visión global de los métodos para la evaluación individual en prácticas de recursos humanos.

ual en prácticas de recursos humanos.p>

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



No hay restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios. No se requieren conocimientos previos específicos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.

Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

Que los estudiantes sean capaces de entrevistar a clientes o directivos para analizar sus necesidades y problemas, identificando necesidades y problemas subyacentes y clarificándolos de tal forma que sean comprendidos y aceptados por los clientes o directivos.

Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de grupos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de individuos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de organizaciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación situacional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Teorías y funciones de la dirección de recursos humanos



- Evolución histórica de la función de recursos humanos.
- Misión, funciones, políticas y prácticas de dirección de recursos humanos. Dirección de recursos humanos y estrategia de negocio.
- Dirección de recursos humanos sostenible.

2. Competencias y gestión por competencias

- Revisión histórica de la gestión por competencias.
- El concepto de competencia.
- La gestión por competencias.
- Identificación y descripción de competencias.
- El manual de competencias.
- Dirección por competencias y dirección integral de recursos humanos.

3. Carrera, planificación y desarrollo de carrera desde las perspectivas de las organizaciones y del ciclo vital

- El concepto de carrera.
- La perspectiva individual en el estudio de las carreras.
- Orientación de carrera.
- La perspectiva organizacional en el estudio de las carreras.
- Planificación de carrera.
- Desarrollo de carrera.
- El trabajador mayor y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Gestión de la diversidad.

4. Metodología de evaluación: tareas de evaluación, competencias del evaluador y procesos de evaluación.

- Herramientas de evaluación.
- Tests y cuestionarios.
- Fiabilidad, validez y normas.
- Competencias del evaluador: el uso de tests.
- EFPA estándares.
- Proceso de evaluación.
- Calidad del proceso de evaluación. ISO estándares.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	40,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES



Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	25,00
Estudio y trabajo autónomo	5,00
Preparación de clases	10,00
Preparación de actividades de evaluación	10,00
Resolución de casos prácticos	10,00
Total horas	60,00

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases magistrales.
- Lecturas.
- Presentaciones orales.
- Juegos de rol.
- Diseño de instrumentos e intervenciones.
- Tutorías individuales y/o grupales.
- Uso de materiales audiovisuales.
- Presentaciones por parte de compañías y profesionales.

EVALUACIÓN

- Preparación de Portfolios, con compilación de los diferentes resultados relacionados con las actividades de los estudiantes durante un curso o actividad formativa específica, así como con evidencias de las competencias desarrolladas. (70%)
- Preparación de asignaciones para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante. 30%

BIBLIOGRAFÍA

- Boxall, P. Pucell J. and Wright, P. (2007). The Oxford Handbook of Human Resource Management (chapters 1, 3, 5, 11). New York: Oxford University Press.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & Mayrhofer, W. (Eds.) (2012). Careers Around the World: Individual and Contextual Perspectives. Routledge.
- Díaz-Carrión, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2018). Developing a sustainable HRM system from a contextual perspective. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25(6), 1143-1153.
- 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. 3-22. Springer.
- Fitz-enz, J. (1984). How to measure human resources management (chapters introduction, 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.

- Greenhaus, J. H. & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work¿Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361¿88.
- ISO 10667-2 (2020). Assessment service delivery ¿ Procedures and methods to assess people in work and organizational settings ¿ Part 2: Requirements for the service provider.
- Levenson, A. (2013). The promise of Big Data for HR. *People & Strategy*, 34, 6, 22-27.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). The What, Why, and How of Competency Models. En A. D. Lucia, & R. Lepsinger (Eds.). *The art and science of competency models pinpointing critical success factors in organizations* (pp. 1-19). Jossey-Bass/Pfeiffer
- Mohrman, S.; Ledford, G.; Lawler, E. & Mohrman, A. (1986). Quality of work life and employee involvement. In C.L. Cooper and I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 189-216. John Wiley & Sons.