



FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 44843

Nom: Fonaments de psicologia dels recursos humans

Cicle: Màster Universitari Oficial

Crèdits ECTS: 4

Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.	Recursos Humans. Aproximació Explicativa	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

RESUM

La psicologia dels recursos humans és l'àrea de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal més orientada a la intervenció. Per aquesta raó s'ha inclòs només un curs bàsic (explanatory) al primer semestre del Màster Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i del Personal. El curs es dedica a l'aprenentatge de teories i habilitats de diagnòstic bàsiques relacionades amb la psicologia del personal, amb una càrrega total de 4 ECTS. Aquest curs ofereix coneixements sobre conceptes i teories psicològiques relacionats amb la funció dels recursos humans, la planificació i el desenvolupament de carreres, les competències i la gestió de competències, així com una visió global dels mètodes per a l'avaluació individual en pràctiques de recursos humans.

CONEXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

No hi ha restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis. No es requereixen



coneixements previs específics.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

-

Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

Que els estudiants siguin capaços d'entrevistar a clients o directius per analitzar les seves necessitats i problemes, identificant necessitats i problemes subjacents i clarificándolos de manera que siguin compresos i acceptats pels clients o directius.

Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'individus en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació d'organitzacions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços de seleccionar i aplicar instruments, tècniques i mètodes per a l'avaluació situacional en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

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.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Teories i funcions de la direcció de recursos humans
 - Evolució històrica de la funció de recursos humans.



- Missió, funcions, polítiques i pràctiques de direcció de recursos humans. Direcció de recursos humans i estratègia de negoci.
- Direcció de recursos humans sostenible.

2. Competències i gestió per competències

- Revisió històrica de la gestió per competències.
- El concepte de competència.
- La gestió per competències.
- Identificació i descripció de competències.
- El manual de competències.
- Direcció per competències i direcció integral de recursos humans.

3. Carrera, planificació i desenvolupament de carrera des de les perspectiva de les organitzacions i del cicle vital

- El concepte de carrera.
- La perspectiva individual en l'estudi de les carreres.
- Orientació de carrera.
- La perspectiva organitzacional en l'estudi de les carreres.
- Planificació de carrera.
- Desenvolupament de carrera.
- El treballador major i l'aprenentatge al llarg de tota la vida.
- Gestió de la diversitat.

4. Metodologia d'avaluació: eines d'avaluació, competències de l'avaluador i processos d'avaluació.

- Eines d'avaluació.
- Tests i qüestionaris.
- Fiabilitat, validesa i normes.
- Competències dels avaluadors: l'ús de tests.
- EFPA estàndards.
- Procés d'avaluació.
- Qualitat del procés d'avaluació.
- ISO estàndards.

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	40,00
Total hores	40,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	25,00
Estudi i treball autònom	5,00
Preparació de classes	10,00



Preparació d'activitats d'avaluació	10,00
Resolució de casos pràctics	10,00
Total hores	60,00

METODOLOGIA DOCENT

- Classes magistrals.
- Lectures.
- Presentacions orals.
- Jocs de rol.
- Disseny d'instruments i intervencions.
- Tutories individuals i/o grupals.
- Ús de materials audiovisuals.
- Presentacions per part de companyies i professionals.

AVALUACIÓ

- Preparació de *Portfolios, amb compilació dels diferents resultats relacionats amb les activitats dels estudiants durant un curs o activitat formativa específica, així com amb evidències de les competències desenrotllades. (70%)
- Preparació d'assignacions per a la integració de coneixements o per a l'anàlisi d'una temàtica rellevant. 30%

BIBLIOGRAFIA

- 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.