



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 44843

**Nom:** Fonaments de psicologia dels recursos humans

**Cicle:** Màster Universitari Oficial

**Crèdits ECTS:** 4

**Curs acadèmic:** 2026-27

### 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

### 2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.

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
<b>Total hores</b>	<b>40,00</b>

**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
<b>Total hores</b>	<b>60,00</b>

## 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.