



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 44847

**Nombre:** Evaluación psicológica y orientación en recursos humanos

**Ciclo:** Máster Universitario Oficial

**Créditos ECTS:** 4

**Curso académico:** 2025-26

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

### MATERIAS

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

### COORDINACIÓN

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

## RESUMEN

Este es un curso de segundo año dentro del máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. De acuerdo con el modelo de la ENOP, las principales áreas consideradas en el máster son Trabajo (T), Organizaciones (O) y Personal (P). En cada una de estas áreas, el máster pretende desarrollar dos tipos de conocimientos y competencias: explicativas (explanatory) y de intervención. Lo explicativo hace referencia a teorías dedicadas a la explicación de la conducta humana y su contexto y a competencias de diagnóstico en los campos de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. El conocimiento y las competencias desarrolladas preparan al estudiante para describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales en las áreas de trabajo, organizaciones y personal. La intervención se refiere a teorías sobre diseño y cambio y a competencias de intervención en las áreas de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. Los conocimientos y las competencias de intervención preparan al estudiante para planificar, poner en marcha, monitorizar y evaluar cambios e intervenciones de cara a mejorar conductas, situaciones, y procesos psicosociales en los campos de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. Este tipo de conocimiento y competencia también prepara para diseñar nuevos modelos, estrategias, métodos y herramientas. Este curso es uno de los dos cursos de intervención en el área de Psicología del Personal. Ofrece conocimiento y saber hacer respecto a intervenciones en prácticas de recursos humanos y relaciones de empleo, prestando especial atención a dos prácticas concretas de recursos humanos, el reclutamiento y selección de personal y la retribución.



## 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 requiere ningún tipo de conocimiento previo específico

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

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 elaborar, en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, una propuesta oral o escrita con los objetivos de su actividad y el modo de alcanzarlos, proponiendo criterios para evaluar los resultados de las mejoras.

Que los estudiantes sean capaces de implantar productos y servicios en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de planificar intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la persona en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la situación en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones indirectas en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Reclutamiento y selección de personal

- Reclutamiento.
- E-reclutamiento.
- Selección de personal.
- Técnicas para la selección de personal: test, entrevista conductual estructurada, pruebas situacionales, dinámicas grupales, etc.

### 2. Retribución del personal

- Retribución de empleados.
- Encuestas salariales y el problema de la competitividad externa.
- Valoración de puestos de trabajo y el problema de la equidad interna.
- Evaluación del desempeño y retribución variable.

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
<b>Total horas</b>	<b>40,00</b>

### 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
<b>Total horas</b>	<b>60,00</b>

## 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

- Arraiz, J. I. (1999) Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones.
- Breaugh, J. A. (2013). Employee Recruitment. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 389-416
- Chapman, D. & Mayers, D. (2015). Recruitment process and organizational attraction. In I. Nikolaou & J. Oostrom (Eds.) *Employee recruitment, selection, and assessment* (pp. 27-42). New York: Routledge/Psychology Press.
- Fernández-Ríos, M. & Sánchez, J. C. (1997). *Valoración de Puestos de Trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fulmer, I.S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re)View. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9:13.1-13.23.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 489-521.
- Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ock, J. (2015). Beyond the Big Five: New Directions for Personality Research and Practice in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 183-209.
- <http://www.slideshare.net/pinstripetalent/creating-a-social-networking-recruitment-strategy>
- Huffcutt, A. I. (2011). An Empirical Review of the Employment Interview Construct Literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 62-81.
- Langer, M., König, C. J., & Papathanasiou, M. (2019). Highly automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 217-234.
- Lawler, E. E. (1986). *La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial*.
- Markovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2001). *Compensation*. McGraw-Hill-Irwin.
- McAdams, J. L. (1996). *Premiar el desempeño*. Díaz de Santos.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008). Twenty Best Practices for Just Employee Performance Reviews: Employers can use a model to achieve performance reviews that increase employee satisfaction, reduce the likelihood of litigation and boost motivation. *Compensation & Benefits Review*, 40(1), 47-55



- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: performance evaluation and pay for performance. *Annual review of psychology*, 56, 571-600.
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel Selection in the Digital Age: A Review of Validity and Applicant Reactions, and Future Research Challenges. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 29, 64-77.