

**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:** 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	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

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

CB10 - Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

CB7 - Saber 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.

CB8 - Ser 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.

CB9 - Saber 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

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 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
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

- 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.