



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 44847  
**Nom:** Avaluació psicològica i orientació en 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	2	Primer quadrimestre

### MATÈRIES

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

### COORDINACIÓ

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

## RESUM

Aquest és un curs de segon any (tercer semestre) dins del Màster Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i dels Recursos Humans. D'acord amb el model de l'ENOP, les principals àrees considerades en el màster són treball (T), organitzacions (O) i personal (P). En cadascuna d'aquestes àrees, el màster pretén desenvolupar dos tipus de coneixements i competències: explicatives (explanatory) i d'intervenció. "Explanatory" es refereix a teories dedicades a l'explicació de la conducta humana i el seu context i a competències de diagnòstic en els camps de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal. El coneixement i les competències "explanatory" preparen l'estudiant per descriure, avaluar, diagnosticar, explicar i interpretar els principals fenòmens i processos psicosocials en les àrees de treball, organitzacions i personal. "Intervenció" es refereix a teories sobre disseny i canvi, i a competències d'intervenció en les àrees de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal. Els coneixements i les competències d'intervenció preparen l'estudiant per planificar, engegar, monitoritzar i avaluar canvis i intervencions a fi de millorar conductes, situacions i processos psicosocials en els camps de la psicologia del treball, de les organitzacions i del personal. Aquest tipus de coneixement i de competències també preparen per dissenyar nous models, estratègies, mètodes i eines. Aquest curs és un dels dos cursos d'intervenció en l'àrea de la psicologia del personal. Ofereix coneixement i saber fer sobre intervencions en pràctiques de recursos humans, i presta especial atenció a dues pràctiques concretes de recursos humans, el reclutament i selecció de personal, i la retribució del personal. Concretament, es tracta d'un curs centrat en la intervenció en psicologia del recursos humans. Aquest curs té lloc al tercer 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 intervenció relacionades amb la psicologia del personal, i més concretament, amb dos practiques en las que l'evaluació de persones i llocs de treball es clau. Es tracta de el reclutament i selecció de personal, i la retribució del personal. El curs té una càrrega total de 4 ECTS.

## **CONEIXEMENTS 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 requeriments especials

## **COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE**

### **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 siguin 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'elaborar, en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans, una proposta oral o escrita amb els objectius de la seva activitat i la manera d'aconseguir-los, proposant criteris per avaluar els resultats de les millores.

Que els estudiants siguin capaços d'implantar productes i serveis en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços de planificar intervencions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la persona en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la situació en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions indirectes en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Reclutament i selecció de personal

- Reclutament.
- E-reclutament.
- Selecció de personal.
- Tècniques per a la selecció de personal: test, entrevista conductual estructurada, proves situacionals, dinàmiques grupals, etc.

### 2. Compensació

- Retribució d'empleats.
- Enquestes salarials i el problema de la competitivitat externa.
- Valoració de llocs de treball i el problema de l'equitat interna.
- Avaluació de l'acompliment i retribució variable.

## 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

- Arraiz, J. I. (1999) Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Grupo Santillana de Ediciones.
- Breugh, 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). Routledge/Psychology Press.
- Fernández-Ríos, M. & Sánchez, J. C. (1997). Valoración de Puestos de Trabajo. 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. Available online in 2021.
- 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 10th edition
- McAdams, J. L. (1996). *Premiar el desempeño*. Madrid: 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.