

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 44848**Nombre:** Intervención psicosocial en desarrollo de 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 (tercer semestre) dentro del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. De acuerdo con el modelo del 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. "Explanatory" se refiere a teorías dedicadas a la explicación de la conducta humana y su contexto y en competencias de diagnóstico en los campos de la psicología del trabajo, de las organizaciones y del personal. El conocimiento y las competencias "explanatory" preparan al estudiante para describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales en las áreas de trabajo, organizaciones y personal. "Intervención" se refiere a teorías sobre diseño y cambio, y en competencias de intervención en las áreas de la 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 para 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 de competencias también preparan para diseñar nuevos modelos, estrategias, métodos y herramientas. Este curso es uno de los dos cursos de intervención en el área de la psicología del personal. Ofrece conocimiento y saber hacer sobre intervenciones en prácticas de recursos humanos, prestando especial atención a dos prácticas de recursos humanos: la formación del personal y la evaluación y gestión del rendimiento. Concretamente, se trata de



un curso centrado en la intervención psicosocial en el desarrollo de los recursos humanos. Este curso tiene lugar en el tercer semestre del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal. El curso se dedica al aprendizaje de teorías y habilidades de intervención relacionadas con el desarrollo del personal, y más concretamente, con dos prácticas fundamentales para el desarrollo de los empleados. Se trata de la formación y la gestión del rendimiento. El curso tiene una carga total de 4 ECTS.

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 hay restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios. No se requieren conocimientos previos específicos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

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

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. Formación del personal

- Análisis de necesidades, planificación, diseño gestión, implantación y evaluación de la formación.

2. Gestión del rendimiento

- Evaluación del desempeño y gestión del desempeño.
- Diseño, implementación y evaluación de sistemas de evaluación del desempeño.
- La entrevista de evaluación.

3. HR analytics

- Analytics: etapas, tipos, dominios, herramientas.
- HR Analytics: ¿Qué? Por qué? ¿Cómo?
- Consideraciones adicionales; principales desafíos y lecciones aprendidas.

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

- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1-11.
- Baesens, B., De Winne, S., & Sels, L. (2016). Is Your Company Ready for HR Analytics? *MIT Sloan Management Review*, 58(2), 20-21.
- Carr, A. & Kline, K. (2016). Encouraging effective performance management systems. *SIOP White Paper Series*.
- Ellmer, M., & Reichel, A. (2021) Staying close to business: the role of epistemic alignment in rendering HR analytics outputs relevant to decision-makers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2622-2642.
- Fitz-enz, J. and Mattox II, J.R. (2014). *Predictive Analytics for Human Resources*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Ford, D. & Hunt, S.T. (2018). A critical evaluation of performance management trends. *SIOP White Paper Series*.
- Greasley, K., & Thomas, P. (2020). HR analytics: The onto-epistemology and politics of metricised HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(4), 494-507.
- Kraiger, H., & Ford, J. K. (2021). The Science of Workplace Instruction: Learning and Development Applied to Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 45-72
- Latham, G.P. & Mann, S. (2006). Advances in the science of performance appraisal: Implications for practice. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and*



Organizational Psychology, 21, pp. 295-337.

- Margherita, A. (2021). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. Human Resource Management Review, 100795.
- Sharma, A., & Sharma T., (2017). HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement. Management Research Review, 40(6), 684-697
- Tsai, Meng-Shan (2017). Training and Development. In MS Tsai (Ed.): Human Resources Management Solutions for Attracting and Retaining Millennial Workers, pp.130-169.