

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 44848**Nom:** Intervenció psicosocial en desenvolupament de 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 de recursos humans: la formació del personal i l'avaluació i gestió del rendiment. Concretament, es tracta d'un curs centrat en la intervenció psicosocial en el desenvolupament dels 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 el desenvolupament del personal, i més concretament, amb dos practiques fonamentals pel desenvolupament dels empleats. Es tracta de la formació i la gestió del rendiment. 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 restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis. No es requereixen coneixements previs específics.

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. Formació del personal

- Anàlisi de necessitats, planificació, disseny, gestió, implantació i avaluació de la formació

2. Gestió del rendiment

- Avaluació de l'acompliment i gestió de l'acompliment.
- Disseny, implementació i avaluació de sistemes d'avaluació de l'acompliment.
- L'entrevista d'avaluació.

3. HR analytic

- Analytics: etapes, tipus, dominis, eines.
- HR Analytics: Què? Per què? Com?
- Consideracions addicionals; principals desafiaments i lliçons apreses.

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	40,00
Total hores	40,00

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
Total hores	60,00



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

- 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 ontoepistemology 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.