

Planificación y Gestión de Recursos Humanos

Código: 102589
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2502443 Psicología	OT	4	1

Contacto

Nombre: Miriam Diez Piñol

Correo electrónico: miriam.diez@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consultarlo a través de este [enlace](#). Para consultar el idioma necesitará introducir el CÓDIGO de la asignatura. Tenga en cuenta que la información es provisional hasta el 30 de noviembre del 2023.

Equipo docente

Miriam Diez Piñol

Prerrequisitos

Se recomienda que el estudiante haya cursado la asignatura de 3er. curso (102559) "Psicología de las Organizaciones" para conocer los procesos que se dan en las organizaciones sociales, educativas, sanitarias o empresariales. Eso le permite comprender mejor esta asignatura.

Objetivos y contextualización

Emmarcada en la mención optativa en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, la asignatura pretende que el estudiante sea capaz de analizar y reflexionar sobre el papel que las personas responsables de Recursos humanos juegan en las diferentes organizaciones.

Se estudiarán los procesos de trabajo que el profesional de RRHH activan y desarrollan en las organizaciones para que el estudiante sea capaz de identificar las necesidades de la organización así como los procesos de incorporación y desarrollo de las personas, y reflexionar sobre la metodología utilizada por los profesionales para la evaluación y desarrollo de competencias, y poder contextualizar los nuevos planteamientos que la sociedad pide a la organización y sus responsables.

Competencias

- Actuar con responsabilidad ética y con respeto por los derechos y deberes fundamentales, la diversidad y los valores democráticos.

- Actuar en el ámbito de conocimiento propio evaluando las desigualdades por razón de sexo/género.
- Actuar en el ámbito de conocimiento propio valorando el impacto social, económico y medioambiental.
- Analizar e interpretar los resultados de la evaluación.
- Analizar las demandas y las necesidades de personas, grupos u organizaciones en diferentes contextos.
- Aplicar técnicas para recoger y elaborar información sobre el funcionamiento de los individuos, grupos u organizaciones en su contexto.
- Emplear los programas informáticos de gestión y análisis de datos.
- Identificar y reconocer los diferentes métodos de evaluación y diagnóstico en los diversos ámbitos aplicados de la Psicología.
- Introducir cambios en los métodos y los procesos del ámbito de conocimiento para dar respuestas innovadoras a las necesidades y demandas de la sociedad.
- Mostrar respeto y discreción en la comunicación y el uso de los resultados de las evaluaciones e intervenciones psicológicas.

Resultados de aprendizaje

1. Analizar una situación e identificar sus puntos de mejora.
2. Aplicar pruebas de criterios compuestos como por ejemplo un AC.
3. Comunicar de forma inclusiva, evitando un uso sexista o discriminatorio del lenguaje.
4. Discriminar la información que potencie el respeto y la discreción.
5. Diseñar pruebas situacionales para los procesos organizativos.
6. Elaborar, procesar y analizar los datos cuantitativos de la evaluación.
7. Emplear los programas informáticos de gestión y análisis de datos.
8. Identificar las principales necesidades y demandas de las personas grupos y organizaciones.
9. Identificar situaciones que necesitan un cambio o mejora.
10. Integrar los resultados de las evaluaciones.
11. Interpretar la información cualitativa obtenida en el proceso de evaluación.
12. Presentar informes técnicos que eviten el uso de terminología discriminatoria.
13. Proponer proyectos y acciones que estén de acuerdo con los principios de responsabilidad ética y de respeto por los derechos y deberes fundamentales, la diversidad y los valores democráticos.
14. Proponer proyectos y acciones que incorporen la perspectiva de género.
15. Proponer proyectos y acciones viables que potencien los beneficios sociales, económicos y/o medioambientales.
16. Realizar una entrevista de incidentes críticos en procesos de RRHH.
17. Seleccionar las pruebas adecuadas al objeto evaluado.
18. Seleccionar los predictores que pueden utilizarse en procesos de selección.
19. Utilizar los criterios para una optima elección de los métodos de evaluación.
20. Valorar cómo los estereotipos y los roles de género inciden en el ejercicio profesional.

Contenido

Primer Bloque 1 .- La evolución de las políticas de gestión de los recursos humanos

- 1.1 La gestión de los rrhh (objetivos de la dirección de rrhh, función de la dirección de rrhh)
- 1.2 Gestión estratégica de los rrhh (modelos, enfoques y prácticas)

Segundo Bloque: 2 .- Procesos básicos para la gestión de los RRHH

- 2.1 Detección de necesidades en la organización, los grupos y las personas.
- 2.2 Análisis de puestos de trabajo (métodos y factores que influyen en el diseño)
- 2.3 Valoración de puestos de trabajo (objetivos, proceso y métodos de valoración)

2.4 Perfiles de competencias

Tercer Bloque: 3 .- La incorporación de los recursos humanos en la organización

3.1 Tendencias actuales de reclutamiento de personas

3.2 La selección (proceso de decisión, técnicas utilizadas, valoración del proceso)

3.3 Socialización del personal (inicial, acogida e integración)

Cuarto Bloque: 4 .- Desarrollo de los RRHH

4.1 Detección de necesidades en los grupos y en las personas: Los programas de formación

4.2 El desarrollo de competencias a nivel individual

4.3 Desvinculación no traumática de los trabajadores/as

Quinto Bloque: 5 .- La evaluación del rendimiento del personal

5.1 Enfoques y métodos de evaluación

5.2 Diseño de la evaluación

5.3 Tendencias en las políticas de retribución

Sexto Bloque: 6 .- Líneas actuales en la gestión de los RRHH

6.1.Gestión de la diversidad y del talento

Metodología

La asignatura se desarrolla utilizando diferentes metodologías docentes. La clase magistral que desarrolla los conceptos claves de la materia y que permiten presentar la asignatura conceptualmente y la preparación de situaciones, resolución de casos y discusión de estos, que aproximan al estudiante a la realidad de los RRHH.

Nota: La metodología docente y la evaluación propuestas pueden experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias. El equipo docente detallará a través del aula moodle o el medio de comunicación habitual el formato presencial o virtual/on-line de las diferentes actividades dirigidas y de evaluación, teniendo en cuenta las indicaciones de la facultad en función de lo que permita la situación sanitaria.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
D1. Sesiones de clases teóricas	18	0,72	8, 10, 19
D2 Sesiones de docencia colaborativa	6	0,24	2, 5, 16, 8

D3 Sesiones de resolución de casos	12	0,48	4, 10, 18, 17, 19
Tipo: Supervisadas			
S1 Tutorías	6	0,24	4
S2 Supervisión de la plataforma virtual	4	0,16	4, 7, 12
Tipo: Autónomas			
A1. Recogida de información bibliográfica	12	0,48	7
A2. Resolución de casos en la plataforma virtual EOS	30	1,2	6, 7, 10, 11
A3. Estudio individual	60	2,4	4, 5, 6, 8, 10, 11, 18

Evaluación

La evaluación se hará a partir de 4 evidencias.

La 1ª consiste en contextualizar la función de RRHH en diferentes organizaciones (15% de la nota) Semana (4-6)

La 2ª evidencia (peso del 15% de la nota) permite al estudiante demostrar que sabe resolver casos. Semana (10-12)

La 3ª evidencia se trata de desarrollar un proceso (Primera parte, 25% de la nota) real a lo largo del curso (planificar, organizar las tareas y analizar resultados) y se presentarán los resultados, haciendo la defensa y argumentación ante los compañeros (Segunda parte 5% de la nota). Semana (13-15)

La evaluación conceptual de la asignatura será un examen tipo in-basquet con un peso del 40% (4ª evidencia), segundo periodo evaluativo. Esta evidencia es obligatoria para ser evaluado con una nota mínima de 4. En el caso de no cumplir los requisitos la nota máxima será de 4.5 puntos

Se considerará NO EVALUABLE si la persona ha entregado evidencias de aprendizaje con un peso inferior al 40%

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar la asignatura y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total de la asignatura; la nota mínima para poder optar a recuperación es de 3.5. La prueba de recuperación, en todos los casos, será como la EV4 (examen tipo In-basquet). La nota de esta prueba será la nota final post-recuperación.

No se prevé que el estudiantado de 2ª matrícula o posterior se evalúe mediante una única prueba de síntesis no recuperable.

LA

EVALUACIÓN ÚNICA se realizará en el mismo día y hora que la prueba del segundo período evaluativo de la asignatura. Se realizará el examen escrito, un informe de caso y una presentación oral. La nota final de la asignatura se obtendrá tal y como se ha descrito por la asignatura. Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continua.

Actividades de evaluación única

Título	Peso	Duración	Fecha
E1: Examen	40%	4,5 horas	Según periodo evaluativo
E2: Informe	40%		
E3: Exposición oral	20%		

Enllaç a les pautes d'avaluació de les titulacions de la Facultat de Psicologia 2023-24:
https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_2023

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
EV1. La función de recursos humanos	15%	0	0	8, 15
EV2: Caso resuelto en la plataforma virtual	15%	0	0	1, 4, 6, 7, 9, 11, 13
EV3a. Desarrollo de un proceso de RRHH	25%	0	0	1, 2, 5, 6, 16, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 17, 20
EV3b Presentación y defensa de los resultados del proceso	5%	0	0	3, 12
EV4. Evaluación escrita conceptual	40%	2	0,08	1, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 19

Bibliografía

Aguelo, A. y Coma, T. (2016). La persona en el centro del desarrollo organizacional. Madrid: Ediciones Piramide

Butteriss, Margaret (2001). Reinventado Recursos Humanos. Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento. Barcelona: Gestió 2000 Aedipe.

Cantera,L.; Pallarès, S. y Selva, Clara (2013). Del Malestar al Bienestar Laboral. Barcelona: Amentia Editorial.

Dolan, Simon y otros (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: Mc Graw Hill.

Martín-Quirós, M^a Angustias y Zarco Martín, Victoria (2009). Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Pirámide.

Valle Cabrera, Ramón J. (2003). La gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Software

No hay