

## 25934 - Recursos humanos

### Información del Plan Docente

<b>Año académico</b>	2017/18
<b>Centro académico</b>	301 - Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
<b>Titulación</b>	270 - Graduado en Psicología
<b>Créditos</b>	6.0
<b>Curso</b>	
<b>Periodo de impartición</b>	Cuatrimstral
<b>Clase de asignatura</b>	Optativa
<b>Módulo</b>	---

### 1. Información Básica

#### 1.1. Introducción

Breve presentación de la asignatura

A través de esta materia se pretende que el estudiante comience a conocer una disciplina tan relevante como la Psicología de los Recursos Humanos, que como se ha señalado forma parte de otra disciplina más amplia denominada Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (TORH). Se trata por tanto de una materia que complementa, y se ve complementada por otras presentes en el plan de estudios del título de Grado.

#### 1.2. Recomendaciones para cursar la asignatura

Se trata de una asignatura optativa, por lo que los alumnos han de haber cursado las asignaturas de 1º y 2º. No obstante, para cursar esta asignatura es recomendable tener presente los conocimientos adquiridos en las asignaturas Psicología de los Grupos y de las Organizaciones. Al mismo tiempo haber cursado la optativa de Psicología del Trabajo puede ser de utilidad para el alumno a la hora de interiorizar y aplicar especialmente los contenidos relativos a la materia que nos ocupa.

#### 1.3. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

Como se señalaba anteriormente, la asignatura forma parte del bloque de optativas del itinerario de Psicología Social, a través del cual se persigue que el estudiante que lo siga esté capacitado para realizar intervenciones en el ámbito psicosocial, del que obviamente la gestión de los Recursos Humanos forma parte.

#### 1.4. Actividades y fechas clave de la asignatura

En esta materia optativa, las sesiones teóricas y prácticas tomará forma tanto sucesiva como simultáneamente, con la finalidad de proporcionar al alumnado un adecuado bagaje tanto teórico como aplicado en lo que a la asignatura que nos ocupa se refiere.

Los horarios y fechas clave de la asignatura puede consultarse en la página web de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas (<http://fcsch.unizar.es/>). Además, las fechas clave se darán a conocer al alumnado el primer día de clase y se irán actualizando en Moodle.

### 2.Resultados de aprendizaje

#### 2.1.Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

1. Entiende y conoce tanto el significado de la etiqueta Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de Los Recursos Humanos, distinguiendo las diversas subdisciplinas que en ella se hallan contenidas, como su historia y principales métodos de investigación, siendo capaz de aplicar alguno de estos últimos en aquello que se refiere a la Psicología de los Recursos Humanos.
2. Es capaz de diseñar, implantar y evaluar aquellas prácticas consideradas como más revelantes y comunes en lo que a la gestión y dirección de personas se refiere (p. e. análisis de puestos y competencias, reclutamiento y selección de personal, formación, desarrollo y planificación de carreras, evaluación del desempeño, y procesos sustractivos).
3. Es capaz de adecuar tal diseño a los principales factores de contingencia del contexto organizacional (p. e. estrategia, cultura, estructura, recursos, entorno ... etc.).

### 2.2.Importancia de los resultados de aprendizaje

La capacidad para entender y conocer uno de los ámbitos de trabajo más relevantes de la Psicología Social es esencial, especialmente a la hora de ejercer profesionalmente como psicólogo del trabajo, las organizaciones y los Recursos Humanos.

### 3.Objetivos y competencias

#### 3.1.Objetivos

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

La asignatura forma parte del bloque de optativas del itinerario de Psicología Social, a través del cual se persigue que el estudiante que lo siga esté capacitado para realizar intervenciones en el ámbito psicosocial, del que obviamente la gestión y dirección de personas forma parte. Se trata de un itinerario que toma forma a lo largo de diversos cursos académicos, siendo la asignatura que nos ocupa, como ya se ha señalado, parte importante de la disciplina denominada Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos (TORH), en la que coexisten, conviven, se relacionan y complementan varias subdisciplinas. En su conjunto esta disciplina debe llevar al estudiante a ser capaz de intervenir sobre el contexto organizacional y laboral en su sentido más amplio, y para ello debe estar en posesión de diversos conocimientos y competencias propios de la Psicología de los Recursos Humanos, como por ejemplo la identificación de competencias, o la selección del personal.

#### 3.2.Competencias

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

(5)Conocer y comprender los factores culturales y los principios psicosociales que intervienen en el comportamiento de los individuos, de los grupos y de las organizaciones.

(9)Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico y salud, trabajo y organizaciones y comunitario. Respetar y promocionar los Derechos Humanos, así como su aplicación a las personas con necesidades educativas especiales, lo que implica el conocimiento y ejercicio de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y diseño para todos.

## 25934 - Recursos humanos

(17) Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades grupales e intergrupales.

(19) Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.

(20) Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

(21) Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.

(22) Identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos y grupos, sus problemas y necesidades, así como planificar y ejecutar las intervenciones adecuadas.

### 4. Evaluación

#### 4.1. Tipo de pruebas, criterios de evaluación y niveles de exigencia

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación

##### 1. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

a. **Apartado teórico: examen.** A través del mismo el alumno podrá obtener hasta un 60% de la calificación en la asignatura. Se tratará de una prueba objetiva tipo test con 30 preguntas relativas a todos los temas abordados a través de la presente materia. El material consistirá en los contenidos vistos en clase y una serie de lecturas obligatorias. Cada pregunta contará con tres o cuatro alternativas de respuesta, donde sólo una de ellas será válida. Con la finalidad de mantener bajo control el potencial efecto del azar, los errores serán restados del total de aciertos. La fórmula de corrección a aplicar será la siguiente:  $(A - E/2)/\text{Número de preguntas} \times 10$ . Se recuerda al alumnado que las omisiones no descuentan. Para poder superar la asignatura la nota mínima a obtener en el examen será un 5 sobre 10.

b. **Apartado práctico.** Permite obtener hasta el 40% restante. El alumno puede seleccionar dos opciones de evaluación:

1. Elaboración y presentación en el aula de distintos trabajos, generalmente grupales, cuyo peso en la nota de prácticas variará según la dificultad de cada trabajo. Además, se llevará a cabo un trabajo en grupo relacionado con la materia, que será expuesto en clase. Todos los trabajos estarán tutorizados por el profesor. La selección de esta opción comporta el seguimiento de las actividades prácticas desarrolladas en el marco de la asignatura, así como la realización y entrega en tiempo y forma de los distintos trabajos que el profesor pida a lo largo de las sesiones. Para optar a esta opción, se podrá faltar a un máximo de 1 sesión práctica.

2. Examen: caso práctico. Para aquellos alumnos que no puedan o no deseen realizar la opción 1, tienen la posibilidad de realizar un examen consistente en la resolución de un caso práctico que será realizado al término del examen teórico.

Se requiere UNA NOTA MÍNIMA DE 5 puntos en cada apartado para poder superar la asignatura.

## 25934 - Recursos humanos

Para conocer la tasa de éxito y de rendimiento de anteriores académicos se pueden consultar los siguientes enlaces:

- Información de resultados Curso académico 2008/09

[http://titulaciones.unizar.es/psicologia/infor\\_resultados.html](http://titulaciones.unizar.es/psicologia/infor_resultados.html)

- Información de resultados Curso académico 2009/10

[http://titulaciones.unizar.es/psicologia/infor\\_resultados10.html](http://titulaciones.unizar.es/psicologia/infor_resultados10.html)

- Información de resultados Curso académico 2010/11

[http://titulaciones.unizar.es/psicologia/infor\\_resultados11.html](http://titulaciones.unizar.es/psicologia/infor_resultados11.html)

Para más información consultar el Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje de la Universidad de Zaragoza: [http://www.unizar.es/sg/doc/6.1.Evaluaciondefinitivodia24\\_001.pdf](http://www.unizar.es/sg/doc/6.1.Evaluaciondefinitivodia24_001.pdf).

### 5. Metodología, actividades, programa y recursos

#### 5.1. Presentación metodológica general

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

Una estrecha conexión entre teoría y práctica, buscando fundamentalmente la aplicación de la teoría a contextos reales. Se pondrá énfasis en el aprendizaje activo y significativo del alumnado.

#### 5.2. Actividades de aprendizaje

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades:

Sesiones teóricas (3 ECTS) en las que se trabajará estimulando la participación y el aprendizaje activo por parte de los alumnos, y sesiones prácticas (3 ECTS) en las que se examinarán casos prácticos, se podrán en prácticas diversas técnicas utilizadas en la gestión de recursos humanos, se fomentará la solución de problemas y se impulsará especialmente el trabajo en equipo.

#### PROGRAMA

BLOQUE I. Delimitación conceptual y objetual de la disciplina. Ayer y Hoy de la función de Recursos Humanos: retos y desafíos para el siglo XXI.

BLOQUE II. Procesos aditivos versus procesos sustractivos (análisis de puestos y competencias, reclutamiento y selección, formación, desarrollo de carreras, evaluación del desempeño, la salida de la organización).

Los bloques formativos están especificados en los temas del siguiente apartado.

### 5.3. Programa

Tema 1. Definición de organización.

Tema 2. Función del personal de recursos humanos.

Tema 3. Gestión estratégica de recursos humanos.

Tema 4. Análisis y descripción de puestos de trabajo.

Tema 5. Reclutamiento.

Tema 6. Selección, acogida y orientación en la organización.

Tema 7. Formación y desarrollo de personas.

Tema 8. Evaluación de rendimiento y desempeño.

Tema 9. Sistema de compensaciones: Equidad interna y externa.

Tema 10. Sistema de compensaciones: Retribución variable e indirecta.

Tema 11. Procesos sustractivos.

Tema 12. Salud e higiene en el trabajo.

### 5.4. Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

El calendario de sesiones presenciales y de presentación de trabajos se proporcionará al alumnado el primer día de curso, y estará también disponible en Moodle.

### 5.5. Bibliografía y recursos recomendados

- La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Tercera edición / Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler. McGraw-Hill. 2007
- El sociograma : estudio de las relaciones informales en las organizaciones / Armando Rodríguez Pérez, Dolores Morera Bello [coordinadores] . Madrid : Pirámide, 2001
- Puchol, Luis. Dirección y gestión de recursos humanos / Luis Puchol . 7ª ed. act. Madrid : Díaz de Santos, D.L. 2007
- Nuevos casos en dirección y gestión de recursos humanos : 25 casos de recursos humanos acompañados de las soluciones propuestas por sus autores / Luis Puchol [et al.] ; dibujos de Carlos Ongallo . Madrid : Díaz de Santos, D.L. 2005