26-27

GRADO EN PSICOLOGÍA
CUARTO CURSO

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 62014188

UNED

26-27

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 62014188

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA
IGUALDAD DE GÉNERO

NOMBRE DE LA ASIGNATURA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CÓDIGO	62014188
CURSO ACADÉMICO	2026/2027
DEPARTAMENTO	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
TÍTULO EN QUE SE IMPARTE	GRADO EN PSICOLOGÍA
CURSO	CUARTO CURSO
PERIODO	SEMESTRE 2
Nº ETCS	6
HORAS	150.0
IDIOMAS EN QUE SE IMPARTE	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La situación a la que se enfrentan las organizaciones en la actualidad de elevada incertidumbre, recursos escasos, y sobre todo las exigencias de la digitalización, exige de sus gestores una actitud proactiva que se anticipe a las dificultades para competir en mejores condiciones. Para ello deben adoptar las medidas que garanticen que cuentan con el personal suficiente y con las competencias necesarias para asumir esos retos.

En esta situación, la asignatura que se presenta analiza la gestión de los Recursos Humanos como un conjunto de procesos organizacionales que busca maximizar tanto el rendimiento de la organización como la satisfacción e implicación de sus empleados, porque ambos están íntimamente relacionados. La asignatura aborda cuatro procesos fundamentales: el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño y la formación.

La primera parte de la asignatura se ocupa del reclutamiento y la selección de personal como un conjunto de técnicas, que permiten identificar y elegir a la persona más adecuada para un determinado puesto o cometido en una organización. Primero, aborda las diferentes fases empezando por el análisis de puestos y la descripción de competencias, el reclutamiento o captación de candidaturas hasta la evaluación y la toma de decisiones). Después se analizan los principales instrumentos de selección, haciendo especial énfasis en los tests de inteligencia y de personalidad, en las pruebas situacionales y en la entrevista de selección. Por último, revisa la investigación realizada desde la Psicología Social sobre las variables psicosociales que pueden inducir a errores en la evaluación (sesgos, estereotipos, etc.).

La segunda parte se ocupa de la evaluación del desempeño como un proceso central para la consecución de los objetivos personales y organizacionales. Concretamente revisa los métodos de evaluación más utilizados, como las entrevistas y la Dirección por Objetivos, y otros más novedosos, como la evaluación de 360º. Además, analiza sus ventajas e inconvenientes y las condiciones en las que resultan más adecuados.

La última parte de la asignatura se dedica a la formación como un proceso que permite la

mejora de las competencias personales y organizacionales, centrándose en sus fases, en las técnicas más utilizadas y en las formas de evaluar su eficacia.
Esta asignatura es optativa en el segundo semestre del Grado en Psicología. Tiene carácter teórico-práctico y su objetivo es proporcionar a los y las estudiantes conocimientos, habilidades y actitudes básicas sobre la gestión estratégica de los recursos humanos en las organizaciones actuales. Esto supone que podrán adquirir las competencias científicas y aplicadas que les van a permitir hacer un trabajo de calidad en este ámbito científico-profesional.

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA

Para un adecuado aprovechamiento de la asignatura, los alumnos deberían estar familiarizados con los conceptos básicos de la asignatura Psicología de las Organizaciones.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	INMACULADA MATEO RODRIGUEZ
Correo Electrónico	inmateo@psi.uned.es
Teléfono	670942085
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

Nombre y Apellidos	GABRIELA ELBA TOPA CANTISANO (Coordinador/a de asignatura)
Correo Electrónico	gtopa@psi.uned.es
Teléfono	91398-8911
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Los/as estudiantes podrán ser atendidos directamente por las profesoras de la asignatura, bien personal o telefónicamente, durante el horario que figura a continuación:

Gabriela Topa Cantisano
Horario: Lunes de 9:00 a 13:00 h.
Teléfono: 91 398 8911.
gtopa@psi.uned.es

Inmaculada Mateo Rodríguez
Horario: Viernes, de 11.00 a 15.00 horas.
Despacho: 1.18

Teléfono: 91 398 96 99
inmateo@psi.uned.es

TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS

Las sesiones de tutoría se imparten presencialmente y en línea desde el Centro Asociado de referencia o, en su defecto, desde otro Centro Asociado. A continuación se muestran los centros asociados y extensiones en las que se imparten tutorías de la asignatura.

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

A continuación se señalan las principales competencias (generales y específicas) que desarrollarán los estudiante al cursar esta asignatura.

Competencias generales:

•CG1.2.2 - Aplicación de los conocimientos a la práctica
•CG1.2.6 - Toma de decisiones
•CG2.1.1 - Comunicación y expresión escrita
•CG2.1.2 - Comunicación y expresión oral
•CG2.2.2 - Competencia en la búsqueda de la información relevante
•CG3.1 - Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros
•CG3.2 - Habilidad para negociar de forma eficaz
•CG3.3 - Habilidad para la mediación y resolución de conflictos
•CG3.4 - Habilidad para coordinar grupos de trabajo
•CG3.5 - Liderazgo
•CG4.2 - Compromiso ético y ética profesional

Competencias específicas:

•CE 1.1. - Ser capaz de reconocer e interpretar adecuadamente las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos
•CE 1.2. - Ser capaz de identificar los distintos modelos teóricos que explican los procesos psicológicos, discriminando sus funciones, características y limitaciones
•CE 1.4. - Ser capaz de identificar, discriminar y utilizar de forma pertinente al ámbito de la ciencia psicológica, los distintos diseños de investigación, procedimientos de formulación, contrastación de hipótesis e interpretación de resultados
•CE 1.7. - Ser capaz de reconocer y valorar los distintos campos de aplicación de la Psicología, tanto los consolidados como aquellos que pudieran surgir para dar respuesta a demandas sociales y profesionales novedosa
•CE 2.3. - Ser capaz de sintetizar la información relevante del análisis de los destinatarios y de su contexto
•CE 2.6. - Saber razonar científicamente y poder poner en relación la teoría con la evidencia

•CE 3.2.1. - Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
•CE 3.2.2. - Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
•CE 4.3. - Saber diseñar diferentes procedimientos de evaluación.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta asignatura tiene tres objetivos básicos:
1. Desarrollar la capacidad de los y las estudiantes para analizar las situaciones relacionadas con la gestión de los recursos desde una perspectiva personal, grupal y organizacional.
2. Que los y las estudiantes aprendan a diseñar e implementar estrategias de intervención en el ámbito de la gestión del personal.
3. Que los y las estudiantes mantengan un compromiso ético y profesional en su trabajo relacionado con la gestión de los Recursos Humanos.

Dichos objetivos se articulan en los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes:
1. Capacidad de analizar las situaciones en el ámbito organizacional desde una perspectiva personal, grupal y organizacional.
Conocimientos:
- Conocer las teorías, conceptos básicos así como los principales instrumentos y técnicas de reclutamiento, selección, evaluación y formación del personal.
Habilidades:
- Analizar las diferentes situaciones identificando las variables que están influyendo en cada caso.
- Evaluar la importancia de esas variables implicadas y de dar una respuesta apropiada analizando los posibles condicionantes.
- Ser capaz de asesorar a los diferentes stakeholders (o grupos afectados por las posibles decisiones: dirección, empleados, etc.) en lo relativo a las políticas y prácticas relacionadas con la gestión estratégica de los Recursos Humanos.
Actitudes:
- Mostrar interés por los asuntos relacionados con la gestión estratégica de las organizaciones y, en especial, con la gestión de sus Recursos Humanos.
- Mostrar interés por las personas de diferentes sexos, edades, culturas, etc., y estar dispuesto a reconocer y respetar esas diferencias y a que no se vean afectados negativamente en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y formación.

2. Capacidad para diseñar e implementar estrategias de intervención.
Conocimientos:
- Saber analizar los problemas y las situaciones organizacionales desde la perspectiva de la intervención en la gestión de los Recursos Humanos.
- Conocer las características de los principales instrumentos de evaluación del personal (entrevistas, cuestionarios, etc.) así como de sus ventajas e inconvenientes.

- Conocer los sistemas para evaluar la eficacia de los programas de intervención en el ámbito.

Habilidades:

- Saber aplicar los instrumentos de evaluación e interpretar sus resultados.
- Identificar las alternativas de actuación más adecuadas y los posibles condicionantes.
- Analizar la eficacia de las intervenciones, usando aplicaciones y métodos estadísticos sencillos.
- Escribir informes teniendo en cuenta las normativas legales.
- Proporcionar consejo y orientación sobre “buenas prácticas” en gestión del personal.

Actitudes:

- Mostrar interés por los asuntos relacionados con la gestión de los Recursos Humanos desde una perspectiva aplicada.
- Anticiparse a los problemas que pueden surgir en la gestión del personal.

3. Mantener un compromiso ético y profesional en el trabajo.

Conocimientos:

- Conocer la normativa legal que regula las acciones en relación con la gestión de los recursos humanos (ley de Protección de Datos, Ley de Igualdad, etc.) tanto en las organizaciones públicas como privadas.

Habilidades:

- Saber aplicar esa normativa en la actuación profesional.

Actitudes:

- Mostrar interés por realizar un trabajo ajustado a la normativa legal y a los conocimientos científicos vigentes.

CONTENIDOS

Tema 1. EL ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Libro: Capítulo 1. EL ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

TEMA 2. DEL ANÁLISIS DE PUESTOS AL ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

Libro: Capítulo 2. Del análisis de puestos al análisis de competencias.

TEMA 3. ¿CÓMO MEJORAR EL RECLUTAMIENTO?

Libro: Capítulo 3. ¿Cómo mejorar el reclutamiento?

TEMA 4. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Libro: Capítulo 4. El proceso de selección de personal.

Tema 5. LAS HABILIDADES COGNITIVAS EN SELECCIÓN DE PERSONAL

Libro: Capítulo 5. LAS HABILIDADES COGNITIVAS EN SELECCIÓN DE PERSONAL

Tema 6. LA PERSONALIDAD EN SELECCIÓN DE PERSONAL

Libro: Capítulo 6: LA PERSONALIDAD EN SELECCIÓN DE PERSONAL

TEMA 7. LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Libro: Capítulo 7: La entrevista de selección de personal: Características y aplicaciones de la entrevista conductual estructurada (ECE)

Tema 8. LA PERSPECTIVA DEL CANDIDATO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Libro: Capítulo 8: LA PERSPECTIVA DEL CANDIDATO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

TEMA 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Libro: Capítulo 9. La evaluación del desempeño.

TEMA 10. LA FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Libro: Capítulo 10. La formación de las organizaciones.

METODOLOGÍA

Además del estudio del material didáctico, los alumnos pueden realizar actividades prácticas y participar en los foros de los diferentes temas que componen el temario.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen	Examen tipo test
Preguntas test	20
Duración del examen	90 (minutos)

Material permitido en el examen

Ninguno.

Criterios de evaluación

El examen consistirá en una prueba objetiva compuesta por **20 preguntas tipo test**, cada una con **tres opciones de respuesta**, de las cuales **solo una es correcta**.

La calificación se expresará en una escala de 0 a 10 puntos y se calculará aplicando la siguiente fórmula:

La evaluación de la asignatura se realizará teniendo en cuenta los conocimientos, destrezas y habilidades que los/as estudiantes tienen que adquirir durante el curso y que se valorarán exclusivamente a través de la realización de la Prueba Presencial.

La fórmula de corrección es la siguiente:

[(Aciertos-Errores/2)/nº de preguntas] x 10

Es muy importante tener en cuenta que los exámenes de reserva y los que se realicen fuera de la Unión Europea y Guinea también tendrán este formato en todos los casos.

% del examen sobre la nota final	100
Nota del examen para aprobar sin PEC	5
Nota máxima que aporta el examen a la calificación final sin PEC	10
Nota mínima en el examen para sumar la PEC	0

Comentarios y observaciones

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC?	No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación de la PEC en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s?	No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final	0

Fecha aproximada de entrega
Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

Nota final = nota del examen.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ISBN(13):9788496094789
Título:SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS1ª
Autor/es:Osca Segovia, Amparo ;
Editorial:SANZ Y TORRES

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ISBN(13):9788418316135
Título:PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONESnull
Autor/es:Topa Cantisano, Gabriela ;
Editorial:EDITORIAL SANZ Y TORRES

ISBN(13):9788418316715
Título:PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES: CONCEPTOS BÁSICOS Y NUEVOS RETOSnull
Autor/es:Ana Lisbona ; Miguel Bernabé ; Francisco J. Palací ; Amparo Osca ;
Editorial:SANZ Y TORRES

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Los estudiantes tienen a su disposición información adicional de la asignatura en el curso virtual. A modo de ejemplo se presentan algunos.

Técnicas para el cambio y la innovación en las empresas
https://canal.uned.es/mmobj/index/id/13606

“La Generación y Gestión del Conocimiento en las Organizaciones”
https://canal.uned.es/mmobj/index/id/32307

“La Evaluación del Desempeño y el Estatuto Básico del Empleado Público”
https://canal.uned.es/mmobj/index/id/35667

“¿Por qué elegir a una mujer? Ventajas e inconvenientes de los programas de acción afirmativa” (Invitado: J.I. Sánchez, Universidad de Florida).
https://canal.uned.es/mmobj/index/id/36734

“La “justicia” en la gestión de los recursos humanos”
https://canal.uned.es/video/5a6f2761b1111f0f4e8b4dbd

“Novedades en el mundo del coaching”
https://canal.uned.es/mmobj/index/id/21526

“Cómo gestionan las grandes ONGs el desempeño de sus empleados: el caso de Oxfam-Intermon”
https://canal.uned.es/mmobj/index/id/50254

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.