

Titulación	Tipo	Curso
2502443 Psicología	OT	4

## Contacto

Nombre: Enrique Baleriola Escudero

Correo electrónico: enrique.baleriola@uab.cat

## Equipo docente

Miriam Diez Piñol

## Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

## 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

Enmarcada 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 activa 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 Bloc 1 .- Introducció a la gestió i els RH

1.1 La gestió dels RH

1.2 Nova Gestió Pública i La lògica de la cura i la justícia social

Segon Bloc: 2 .- Equips i canvi en RH

2.1 Gestió d'Equips de Treball

2.2 Models de canvi en RH

Tercer Bloc: 3 .- Pràctiques de gestió i intervenció en RH

3.1 Model de rols de Belbin aplicat a RH

3.2 Model cultura de Meyer aplicat a RH

Quart Bloc: 4 .- Recerca, intervenció i auditoria en RH

4.1 Concepte d'auditoria en RH

4.2 Auditoria Psicosocial i Auditoria del coneixement humà.

4.3 Recerca i intervenció: shadowing i etnografia de dispositius de gestió

Cinquè Bloc: 5 .- IA, automatització i RH

5.1 Biaixos i usos de la IA organitzacional

5.2 Gestió de RH mitjançant IA

## Actividades formativas y Metodología

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

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.

## Evaluación

### Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
EV1. Participación en sesiones de trabajo	30%	0	0	8, 15, 7
EV2. Desarrollo de un caso en RRHH	40%	0	0	1, 2, 20, 16, 3, 5, 9, 10, 6, 13, 14, 15, 17, 18, 12
EV3. Examen tipo test	30%	2	0,08	1, 4, 9, 8, 10, 11, 6, 13, 19

La evaluación de la asignatura se hará a partir de 3 evidencias.

- 1) Participación en las actividades de las sesiones de trabajo (30% nota). Evidencia con una calificación individual. Se considera superada con la asistencia al 80% de las sesiones de trabajo programadas, si no se asiste a este porcentaje la evidencia no tendrá calificación. Conviene tener presente que esta evidencia computará dentro de los 2/3 de actividades evaluadas necesarias para optar a la recuperación si, y solo si, se ha participado en al menos 5 de las actividades programadas.
- 2) Trabajo grupal (40%). Evidencia con una calificación grupal. Se entregará la semana 12. La evidencia consiste en un trabajo escrito y su defensa.
- 3) Examen test (30%). Evidencia con una calificación individual. Se realizará en el segundo periodo evaluativo, segundo periodo evaluativo.

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya logrado 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 la recuperación es de 3.5. La prueba de recuperación, en todos los casos, será como la EV3 (examen tipo test). La nota de esta prueba será directamente la nota final tabla-recuperación.

No se prevé que el alumnado de 2ª o posterior matrícula 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 periodo evaluativo de la asignatura. Y se evaluarán todos los contenidos de la asignatura.

Se realizará el examen escrito, una entrega de los casos trabajados, y un informe del desarrollo del proceso de RRHH.

La nota final de la asignatura se obtendrá tal como se ha descrito por la evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada.

#### Actividades de evaluación única

Título	Peso	Duración	Fecha
E1: Entrega casos	30%		Segundo período evaluativo
E2: Informe	40%		
E3: Examen	30%		

Enlace a las pautas de evaluación de las titulaciones de la Facultad de Psicología 2024-25:  
<https://www.uab.cat/web/estudiar/grados/grados/evaluaciones-1345732995017.html>

#### Bibliografía

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

Belbin, Meredith. (2004). Belbin team roles. *Book Belbin Team Roles*.

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<sup>a</sup> Angustias y Zarco Martín, Victoria (2009). Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Pirámide.

Meyer, Erin. (2022). El Mapa Cultural. Península.

Fardella, Carla., Jiménez-Vargas, Felipe., Rivera-Vargas, Pablo., y Baleriola, Enrique. (2022). Salir de la sombra. Una revisión sistemática sobre shadowing como propuesta metodológica para la investigación educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 257-274.

Sisto, Vicente. (2020). La escuela abandonada a evaluaciones y estándares, confinada en el managerialismo. *Praxis educativa*, 15.

Tirado, Francisco. Gálvez, Ana. Baleriola, Enrique. (2017). *Critical Management Studies: Hacia unas Organizaciones Más Éticas y Sostenibles*. UOC.

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

## Software

No es necesario

## Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(SEM) Seminarios	111	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(SEM) Seminarios	112	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(TE) Teoría	1	Español	primer cuatrimestre	mañana-mixto

PROVISIONAL