

Titulación	Tipo	Curso
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OT	0

Contacto

Nombre: Anna Muro Rodriguez

Correo electrónico: anna.muro@uab.cat

Equipo docente

Miriam Diez Piñol

Jesús Rojas Arredondo

Rafael Díaz Cortinas

(Externo) Sara Vidal

Idiomas de los grupos

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

Prerrequisitos

No hay prerrequisitos

Objetivos y contextualización

El módulo explora, como la aplicación de las nuevas tecnologías en las organizaciones influye en distintos fenómenos psicosociales de gran relevancia para la comprensión, la toma de decisiones y la gestión de los recursos humanos.

Al finalizar el módulo, los y las estudiantes serán capaces de:

- Describir las características, condicionantes y efectos de fenómenos y procesos psicosociales relevantes para comprender el funcionamiento cotidiano de una organización.
- Analizar distintas problemáticas y situaciones organizacionales en función de los aspectos psicosociales con los que guardan relación.
- Explicar las relaciones entre diferentes procesos de recursos humanos, nuevas tecnologías y procesos psicosociales.

Competencias

- Aplicar principios y marcos de corte psicosocial en el análisis de aspectos propios de contextos organizacionales.
- Delimitar necesidades de RRHH en las diferentes áreas que configuran una organización, desde una aproximación proactiva y sistémica.
- Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Trabajar en equipo aprovechando la diversidad de formas de pensar y hacer de los compañeros de trabajo.

Resultados de aprendizaje

1. Identificar aspectos o fenómenos de tipo psicosocial relevantes para comprender determinada situación y para implementar algún programa o sistema en el ámbito de los RRHH
2. Organizar información relevante sobre los factores psicosociales que pueden incidir en algún programa o sistema de RRHH
3. Tener en cuenta la diversidad de puntos de vista y formas de pensar y sentir al formular hipótesis sobre las necesidades en materia de RRHH en las diferentes áreas
4. Valorar el impacto que determinadas acciones, programas o sistemas podrían tener en el bienestar de los miembros de una organización

Contenido

1.- La Cultura digital

Revolución tecnológica.

Nuevas competencias digitales.

Economía digital

2.-Las generaciones

Nuevas expectativas.

Nativos digitales.

Gestión de los millenials

3.- Equipos virtuales y liderazgo

Impacto de la digitalización en los equipos.

Cómo mejorar los procesos de trabajo en entornos virtuales

Competencias de trabajo en equipos virtuales

4.- Aspectos críticos

Critical Management Studies

Autoridad, Poder y ética

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
clase magistral	15	0,6	2
ejercicios y juegos	15	0,6	4, 1
Tipo: Supervisadas			
Defensa del Plan de Actuación	2	0,08	2
tutorías colectivas	30	1,2	3
Tipo: Autónomas			
Busqueda y revisión bibliográfica, análisis de un caso.	58	2,32	4, 2, 3

Clases expositivas. La presentación de los diferentes contenidos temáticos se realizará mediante exposiciones por parte del profesorado responsables del módulo.

Presentación de casos. Se analizarán en el espacio aula casos relacionados con los diversos contenidos para revisar actuaciones prácticas de los y las profesionales.

Ejercicios. Se llevarán a cabo dinámicas, *rol playing* y experimentos que permitan al estudiantado asentar sus conocimientos y trabajar las competencias asignadas al módulo

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
EV 1a: Trabajo en red (individual)	25%	0	0	4, 1, 2, 3
EV 1b: Trabajo en equipo virtual (grupal)	10%	12	0,48	4, 1, 2, 3
EV 2: Reflexión sobre un caso real	40%	10	0,4	4, 2, 3
EV 3: Revisión artículo Critical Management	25%	8	0,32	2, 3

Evidencia 1. Trabajo en equipo virtual.

Experiencia de trabajo en un equipo virtual. Trabajo que se realizará individualmente y en grupo. Con un peso en la nota final del 25% y 10% respectivamente.

Evidencia 2. Reflexión sobre un caso práctico-real a desarrollar en el master. Trabajo individual. Con un peso en la nota final del 40%.

Evidencia 3. Reflexión de un artículo sobre Critical Management Studies. Trabajo individual. Con un peso en la nota final del 25%.

Evaluación única

Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes que se acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

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

Recuperación

Podrán optar a recuperación el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a la recuperación es de 3.5.

Pautas de evaluación de la Facultad de Psicología: https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

Bibliografía

Barry, D.; Hansen, H. (eds.) (2008). Handbook of New Approaches in management and Organization, Londres: Sage

Beranek, P. M., y Martz, B. (2005). Making virtual teams more effective: improving relational links. Team performance management, 11(5/6),200-213.

Foster, M. K., Abbey, A., Callow, M. A., Zu, X., y Wilbon, A. D. (2015). Rethinking virtuality and its impact on teams. Small Group Research, 46(3),267-299.

Martín, A; Rubio. R (2015) Jóvenes y generación 2020. Revista de Estudios de Juventud. 108. Madrid

Orengo, V., Zornoza, A., y Peiró, J. M. (2011). Gestión de equipos virtuales en las organizaciones laborales: algunas aportaciones desde la investigación. Papeles del Psicólogo, 32(1), 82-93.

Tabernero, C. (2010) Efectividad de los Equipos de Trabajo, una revisión de la última década de Investigación (1999.2009). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 26,1, 47-71.

Tirado, F. Baleriola, E y Gálvez A. (2017). *Critical Management Studies*. Barcelona: Editorial UOC.

Software

-

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TEm) Teoría (máster)	1	Español	primer cuatrimestre	tarde