

## Planificación y Gestión de Recursos Humanos

Código: 102589

Créditos ECTS: 6

**2025/2026**

Titulación	Tipo	Curso
Psicología	OT	4

### Contacto

Nombre: Miriam Diez Piñol

Correo electrónico: [miriam.diez@uab.cat](mailto:miriam.diez@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

Emmarañada 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 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, 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

La asignatura se desarrolla utilizando diferentes metodologías docentes. La clase magistral que desarrolla los conceptos clave de la materia y que permiten presentar la asignatura conceptualmente y la preparación de situaciones, resolución de casos y discusión de estos, que aproximan el 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	7, 8, 15
EV2. Desarrollo de un caso en RRHH	40%	0	0	1, 2, 3, 5, 6, 16, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 17, 20
EV3. Examen tipo test	30%	2	0,08	1, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 19

La evaluación de la asignatura se realizará a partir de 3 evidencias:

1. Participación en las actividades de las sesiones de trabajo (30% de la nota). Evidencia con calificación individual. Se considera superada con la asistencia al 80% de las sesiones programadas y la entrega de pequeñas evidencias tras cada sesión (mínimo el 80% de las realizadas).
2. Trabajo en grupo (40%). Evidencia con calificación grupal. Se entregará en la semana 12. La evidencia consistirá en un trabajo escrito y su defensa.
3. Examen tipo test (30%). Evidencia con calificación individual. Se realizará en el segundo período de evaluación.

---

### Uso de la Inteligencia Artificial (IA) por cada Evidencia

Evidencia	Uso permitido de la IA
EV1	Permitido con limitaciones: se permite apoyo para estructurar ideas, pero no para redactar completamente.
EV2	No permitido: se espera producción íntegramente personal.
EV3	Permitido con limitaciones: herramienta de consulta o generación de ejemplos, con cita obligatoria.

---

### Tipo de Retorno

Evidencia y tipo	Semana	Formato
3 (individual)	19	Escrito
1 (individual)	5,19	Herramienta digital
2 (grupal)	12	En aula
Tutoría	-	-

---

El alumnado que habiendo entregado distintas evidencias tenga un peso total inferior al 40% será cualificado de "NO Evaluable".

#### Evaluación única:

La evaluación única se solicita telemáticamente (e-formulario) en el período específico (más información en la web de la Facultad).

El/la estudiante que desee acogerse al sistema de evaluación única (EU) deberá solicitarlo según el calendario establecido por la facultad y seguir el procedimiento indicado. Esta modalidad implica realizar una única actividad de evaluación por cada evidencia, en los términos establecidos por el equipo docente. La evaluación única mantendrá los mismos criterios de calidad y exigencia que la evaluación continua.

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar la asignatura y que haya sido evaluado en un conjunto de actividades que representen al menos 2/3 del peso total de la asignatura. La nota mínima para poder optar a la recuperación es de 3,5. La prueba de recuperación será, en todos los casos, como la EV3 (examen tipo test). La nota obtenida será directamente la nota final.

No se prevé que el alumnado de segunda o posteriores matrículas sea evaluado mediante una única prueba de síntesis no recuperable.

La EU se realizará el mismo día y hora que la prueba del segundo período de evaluación de la asignatura. Se evaluarán todos los contenidos de la asignatura. Se realizará un 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 y como se ha descrito para la evaluación continua. Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continua.

---

#### Actividades de evaluación única

Título	Peso	Fecha de entrega
E1: Entrega de 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 2025-2026:

[https://www.uab.cat/doc/DOC\\_Pautes\\_Avaluacio\\_2025-2026](https://www.uab.cat/doc/DOC_Pautes_Avaluacio_2025-2026)

---

Criterio para asignatura NO EVALUABLE: no haberse presentado a las evidencias exigidas.

Criterio para asignatura SUPERADA: obtener una nota media superior a 5 a partir de las 3 evidencias realizadas (todas son obligatorias).

---

#### Traducción de exámenes:

La traducción de las pruebas de evaluación presenciales se realizará si se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 263 y se realiza la solicitud la semana 4 telemáticamente (e-formulario) (más información en la web de la facultad).

El alumnado tiene derecho a solicitar la traducción de las pruebas de evaluación, siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la normativa lingüística de la universidad. Las solicitudes deben presentarse dentro

del plazo previsto y con la justificación correspondiente. La traducción se garantizará sin alterar el contenido ni la dificultad de la prueba.

## 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, Mª 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

## Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre de 2025. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

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

