

Titulación	Tipo	Curso
Management of Human Resources in Organisations	OP	1

Contacto

Nombre: Enrique Baleriola Escudero

Correo electrónico: enrique.baleriola@uab.cat

Equipo docente

Anna Muro Rodriguez

Clara Selva Olid

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.

Resultados de aprendizaje

1. CA13 (Competencia) Evaluar los factores que influyen en el desarrollo y bienestar de los miembros de las organizaciones para proponer mejoras en el clima laboral de una organización .
2. CA14 (Competencia) Valorar los factores a nivel micro y macrosistémico que influyen en el desarrollo y bienestar de los miembros de las organizaciones .
3. CA15 (Competencia) Valorar proyectos y acciones para proponer medidas correctoras de acuerdo con la legislación laboral sobre perspectiva de género y de equidad .
4. KA18 (Conocimiento) Identificar los factores psicosociales que pueden incidir en algún programa o sistema de RRHH .
5. SA23 (Habilidad) Contrastar 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 .
6. SA24 (Habilidad) Utilizar aspectos o conocimientos de tipo psicosocial relevantes para comprender determinada situación y para implementar algún programa o sistema en el ámbito de los RRHH .
7. SA25 (Habilidad) Evaluar 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 lideerazgo

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
ejercicios y juegos	15	0,6
Tipo: Supervisadas		
Defensa del Plan de Actuacion	2	0,08
tutorias colectivas	30	1,2
Tipo: Autónomas		
Busqueda y revisión bibliografica, analisis de un caso.	58	2,32

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 llevaran 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 1: Autorreflexión de las dinámicas llevadas a cabo a clase (individual)	33%	9	0,36	CA13, SA23, SA24, SA25
EV 2 Análisis y resolución de un caso práctico (grupal)	33%	12	0,48	CA14, CA15, KA18, SA23, SA24
EV 3 Análisis y resolución de un caso aplicado (individual)	33%	9	0,36	CA13, KA18, SA23, SA24

Evidencia 1. Autorreflexión de las dinámicas llevadas a cabo a clase, así como de las competencias y aprendizajes puestos en juego. Será una evidencia individual, con un peso del 33%.

Evidencia 2. Análisis y resolución de un caso práctico y aplicado sobre las dinámicas organizacionales, laborales y de los recursos humanos. Será una evidencia grupal, con un peso del 33%

Evidencia 3. Análisis y resolución de un caso aplicado en selección de personal y en el contexto de los RRHH. Será una evidencia individual, con un peso del 33%.

La nota final de la asignatura, supondrá la suma de la nota de cada una de las tres evidencias, con una

ponderación de 1/3 (33%) por cada evidencia.

Evaluación única

Normativa académica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/tr_normativa_academica_uab

Artículo 265. *Evaluación única*:

2. La solicitud de evaluación única supone la renuncia a la evaluación continuada, e implica la entrega en una única fecha del número necesario de evidencias evaluadoras para acreditar y garantizar la consecución de los objetivos y los resultados de aprendizaje establecidos en la asignatura.

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 manera satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes que se acojan a la opción de evaluación única tendrán que avisar al coordinador de la asignatura al inicio del semestre; y presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad de evaluación continuada.

El sistema de evaluación que se aplicará será el mismo que el de la evaluación continuada.

Recuperación

Podrán optar a recuperación el alumnado que no haya logrado 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

En cuanto al retorno de cada evidencia, este se llevará a cabo mediante dos vías: 1) Por escrito, vía Moodle, con los comentarios y aspectos de mejora generales, así como los puntos fuertes de las entregas y evidencias; o 2) De manera oral en clase, con un seguimiento y feedback individual del aprendizaje de cada estudiante.

Para esta asignatura, se permite el uso de tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) exclusivamente en tareas de apoyo, como ahora la búsqueda bibliográfica o de información, la corrección de textos o las traducciones. El estudiante tendrá que identificar claramente qué partes han sido generadas con esta tecnología, especificar las herramientas empleadas e incluir una reflexión crítica sobre cómo estas han influido en el proceso y el resultado final de la actividad. La no transparencia del uso de la IA en esta actividad evaluable se considerará falta de honestidad académica y puede comportar una penalización parcial o total en la nota de la actividad, o sanciones mayores en casos de gravedad.

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.

Zuboff, S. (2020). *La Era del Capitalismo de la Vigilancia*. Paidós.

Software

-

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
(TEm) Teoría (máster)	1	Español	primer cuatrimestre	tarde