

Titulación	Tipo	Curso
Psicología	OP	4

Profesor/a de contacto

Nombre : Míriam Diez Piñol

Correo electrónico : miriam.diez@uab.cat

Equipo docente

Míriam 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 les Organitzacions" para conocer los procesos que se dan en las organizaciones sociales, educativas, sanitarias o empresariales. Eso le permite comprender mejor esta asignatura.

Objetivos

Emmarcada 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.

Resultados de aprendizaje

1. Identificar las principales necesidades y demandas de las personas, grupos y organizaciones.
2. Seleccionar los predictores que pueden utilizarse en procesos de selección.
3. Seleccionar las pruebas adecuadas al objeto evaluado.
4. Utilizar los criterios para una óptima elección de los métodos de evaluación.
5. Realizar una entrevista de incidentes críticos en procesos de RRHH.
6. Diseñar pruebas situacionales para los procesos organizativos.

7. Aplicar pruebas de criterios compuestos como por ejemplo un AC.
8. Elaborar, procesar y analizar los datos cuantitativos de la evaluación.
9. Interpretar la información cualitativa obtenida en el proceso de evaluación.
10. Integrar los resultados de las evaluaciones.
11. Discriminar la información que potencie el respeto y la discreción.
12. Presentar informes técnicos que eviten el uso de terminología discriminatoria.
13. Emplear los programas informáticos de gestión y análisis de datos.
14. 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.
15. Valorar cómo los estereotipos y los roles de género inciden en el ejercicio profesional.
16. Proponer proyectos y acciones que incorporen la perspectiva de género.
17. Comunicar de forma inclusiva, evitando un uso sexista o discriminatorio del lenguaje.
18. Identificar situaciones que necesitan un cambio o mejora.
19. Analizar una situación e identificar sus puntos de mejora.
20. Proponer proyectos y acciones viables que potencien los beneficios sociales, económicos y/o medioambientales.

Contenidos

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
D3 Sesiones de resolución de casos	12	0,48	

A2. Resolución de casos en la plataforma virtual EOS	30	1,2
A1. Recogida de información bibliográfica	12	0,48
D1. Sesiones de clases teóricas	18	0,72
D2 Sesiones de docencia colaborativa	6	0,24
S2 Supervisión de la plataforma virtual	4	0,16
S1 Tutorías	6	0,24
A3. Estudio individual	60	2,4

La asignatura se desarrolla utilizando diferentes metodologías docentes. La clase magistral que desarrolla 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 el estudiante a la realidad de los RRHH.

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
EV2. Desarrollo de un caso en RRHH	30%	0	0	1, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
EV1. Participación en sesiones de trabajo	20%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 16
EV4. Presentación oral individual	20%	0	0	10, 11, 12, 17
EV3. Examen: prova situacional	30%	2	0,08	1, 3, 4, 6, 10, 11

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

EvidenciaUso permitido
de la IA

EV1, EV4	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 tipoSemana Formato

3, 4 (individual)	19	Escrito
1 (individual)	5,19	Herramienta digital
2 (grupala)	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 el web de la Facultad).

El estudiante que desee acogerse al sistema de evaluación única (EU) deberá solicitarlo dentro del plazo establecido en el calendario académico de la Facultad y siguiendo el procedimiento oficial correspondiente.

La evaluación única consiste en la realización de una única actividad de evaluación para cada una de las evidencias de aprendizaje de la asignatura, de acuerdo con los criterios establecidos por el equipo docente. Esta modalidad mantiene los mismos estándares de calidad, rigor y nivel de exigencia que la evaluación continua.

Para superar la asignatura será necesario obtener una calificación final igual o superior a 5,0 puntos. Además, deberá alcanzarse una nota mínima de 4,0 puntos en cada una de las pruebas presenciales que tengan una ponderación igual o superior al 20 % de la calificación final. En caso de no cumplir estos requisitos, así como cualquier otro que pueda establecer la asignatura, la calificación máxima que se consignará en el expediente académico será de 4,5 puntos.

La evaluación única se realizará el mismo día y hora previstos para la prueba correspondiente al segundo período de evaluación de la asignatura e incluirá la evaluación de la totalidad de sus contenidos.

Concretamente, el estudiante deberá realizar las siguientes actividades:

- Un examen escrito sobre los contenidos de la asignatura.
- La entrega de los casos prácticos establecidos por el equipo docente.
- La presentación de un informe sobre el desarrollo del proceso de Recursos Humanos trabajado durante la asignatura.

La calificación final se obtendrá aplicando los mismos criterios y ponderaciones establecidos para la evaluación continua. Asimismo, el sistema de recuperación será idéntico al previsto para esta modalidad de evaluación.

Actividades de evaluación única

TítuloPesoFecha de entrega

E1 y E4: Entrega de casos	40%	Segundo período evaluativo
E2: Informe	30%	
E3: Examen	30%	

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.

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

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 4 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 Pirámide

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^a 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. 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

Tipo de docencia	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TE) Teoría	1	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(SEM) Seminarios	111	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(SEM) Seminarios	112	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto