

Titulació	Tipus	Curs
Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OP	1

Professor/a de contacte

Nom : Enrique Baleriola Escudero

Correu electrònic : enrique.baleriola@uab.cat

Equip docent

Anna Muro Rodriguez

Clara Selva Olid

Enrique Baleriola Escudero

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

No té prerequisits

Objectius

El mòdul explora, com l'aplicació de les noves tecnologies a les organitzacions influeix en diferents fenòmens psicosocials de gran rellevància per a la comprensió, la presa de decisions i la gestió dels recursos humans.

En finalitzar el mòdul, els i les estudiants seran capaços de:

- Descriure les característiques, condicionants i efectes de fenòmens i processos psicosocials rellevants per comprendre el funcionament quotidià de les persones d'una organització.
- Analitzar diferents problemàtiques i situacions organitzacionals en funció dels aspectes psicosocials amb què guarden relació.
- Explicar les relacions entre diferents processos de recursos humans, personalitat, estils cognitius, noves tecnologies i processos psicosocials.

Resultats d'aprenentatge

- CA13 (Avaluar els factors que influeixen en el desenvolupament i benestar dels membres de les organitzacions per proposar millores en el clima laboral d'una organització .) Avaluar els factors que

influeixen en el desenvolupament i benestar dels membres de les organitzacions per proposar millores en el clima laboral d'una organització .

- CA14 (Valorar els factors a nivell microstèsic i macrosistèsic que influeixen en el desenvolupament i benestar dels membres de les organitzacions .) Valorar els factors a nivell microstèsic i macrosistèsic que influeixen en el desenvolupament i benestar dels membres de les organitzacions .
- CA15 (Valorar projectes i accions per proposar mesures correctores d'acord amb la legislació laboral sobre perspectiva de gènere i d'equitat.) Valorar projectes i accions per proposar mesures correctores d'acord amb la legislació laboral sobre perspectiva de gènere i d'equitat.
- KA18 (Identificar els factors psicosocials que poden incidir en algun programa o sistema de RH.) Identificar els factors psicosocials que poden incidir en algun programa o sistema de RH.
- SA23 (Contrastar la diversitat de punts de vista i formes de pensar i sentir en formular hipòtesis sobre les necessitats en matèria de RH en les diferents àrees.) Contrastar la diversitat de punts de vista i formes de pensar i sentir en formular hipòtesis sobre les necessitats en matèria de RH en les diferents àrees.
- SA24 (Utilitzar aspectes o coneixements de tipus psicosocial rellevants per comprendre una situació determinada i per implementar algun programa o sistema en l'àmbit dels RH.) Utilitzar aspectes o coneixements de tipus psicosocial rellevants per comprendre una situació determinada i per implementar algun programa o sistema en l'àmbit dels RH.
- SA25 (Avaluar l'impacte que determinades accions, programes o sistemes podrien tenir en el benestar dels membres d'una organització) Avaluar l'impacte que determinades accions, programes o sistemes podrien tenir en el benestar dels membres d'una organització

Continguts

1.- La Cultura digital

Revolució tecnològica.

Noves competències digitals.

Economia digital

2.-Les generacions

Noves expectatives.

Natius digitals.

Gestió dels Millenials

3.- Equips virtuals i lideratge

Impacte de la digitalització en els equips.

Com millorar els processos de treball en entorns virtuals

Competències de treball en equips virtuals

4.- Aspectes crítics

Critical Management Studies

Autoritat, Poder i ètica

Personalitat i dinàmiques relacionals

Biasos cognitius

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Revisió bibliogràfica, anàlisi de cas	58	2,32	
classe magistral	15	0,6	
ejercicis i jocs	15	0,6	
tutories col.lectives	30	1,2	
Defensa del Pla de actuació	2	0,08	

Classes expositives. La presentació dels diferents continguts temàtics es realitzarà mitjançant exposicions per part del professorat responsables del mòdul.

Presentació de casos. S'analitzaran en l'espai aula casos relacionats amb els diversos continguts per revisar actuacions pràctiques dels y de les professionals.

Exercicis. Es duran a terme dinàmiques, rol playing i experiments que permetin a l'estudiant assentar els seus coneixements i treballar les competències assignades al mòdul.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, perquè l'alumnat completi les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
EV 3 Anàlisi i resolució d'un cas aplicat (individual)	33%	9	0,36	CA13, KA18, SA23, SA24
EV 2 Anàlisi i resolució dun cas pràctic (grup)	33%	12	0,48	CA14, CA15, KA18, SA23, SA24
EV 1 Autorreflexió de les dinàmiques dutes a terme a classe (individual)	33%	9	0,36	CA13, SA23, SA24, SA25

Evidència 1. Autorreflexió de les dinàmiques dutes a terme a classe, així com de les competències i aprenentatges posats en joc. Serà una evidència individual, amb un pes del 33%.

Evidència 2. Anàlisi i resolució d'un cas pràctic i aplicat sobre les dinàmiques organitzacionals, laborals i dels recursos humans. Serà una evidència grupal, amb un pes del 33%

Evidència 3. Anàlisi i resolució d'un cas aplicat en selecció de personal i en el context dels RRHH. Serà una evidència individual, amb un pes del 33%.

La nota final de l'assignatura, suposarà la suma de la nota a cadascuna de les tres evidències, amb una ponderació de l'1/3 (33%) per cada evidència.

Avaluació 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.

L'avaluació única no implica la no assistència a les sessions presencials. Durant les sessions presencials es poden realitzar activitats que siguin necessàries per a poder realitzar de manera satisfactòria les evidències d'avaluació.

Els i les estudiants que s'acullin a l'opció d'avaluació única hauran d'avisar al coordinador de l'assignatura a l'inici del semestre; i presentaran, una vegada finalitzat el mòdul, les mateixes evidències previstes per a la modalitat d'avaluació continuada.

El sistema d'avaluació que s'aplicarà serà el mateix que el de l'avaluació continuada.

Recuperació

Podran optar a recuperació l'alumnat que no hagi assolit els criteris establerts per a superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

La nota mínima per a poder optar a la recuperació és de 3.5.

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

Pel que fa al retorn de cada evidència, aquest es portarà a terme mitjançant dues vies: 1) Per escrit, via Moodle, amb els comentaris i aspectes de millora generals, així com els punts forts dels lliuraments i evidències; o 2) De manera oral a classe, amb un seguiment i feedback individual de l'aprenentatge de cada estudiant.

Per a aquesta assignatura, es permet l'ús de tecnologies d'Intel·ligència Artificial (IA) exclusivament en tasques de suport, com ara la cerca bibliogràfica o d'informació, la correcció de textos o les traduccions. L'estudiant haurà d'identificar clarament quines parts han estat generades amb aquesta tecnologia, especificar

les eines emprades i incloure una reflexió crítica sobre com aquestes han influït en el procés i el resultat final de l'activitat. La no transparència de l'ús de la IA en aquesta activitat avaluable es considerarà falta d'honestedat acadèmica i pot comportar una penalització parcial o total en la nota de l'activitat, o sancions majors en casos de gravetat.

Bibliografia

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.

Programari

-

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre.
A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través d'aquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Tipus de docència	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	1	Espanyol	primer quadrimestre	tarda