

Eines per Gestionar Persones

2015/2016

Codi: 43167

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
4313788 Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	0	2

Professor de contacte

Nom: Irene Carracedo Gil

Correu electrònic: Irene.Carracedo@uab.cat

Utilització de llengües

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Equip docent

Ingeborg Porcar Becker

Equip docent extern a la UAB

Míriam Diez Pinyol

Pere Portero Carbó

Prerequisits

No requereix prerequisits

Objectius

El mòdul pretén oferir un coneixement a l'estudiant basat en l'aprenentatge pràctic i vivencial -mitjançant l'experiència- de les principals eines de gestió dels RRHH, emfatitzant en les competències relacionals.

En finalitzar el mòdul els estudiants seran capaços de posar en pràctica tècniques de negociació, manteniment i presentació, reconeixent les seves competències i debilitats en cadascun dels àmbits comunicacionals.

- Conèixer el propi estil, forteses i debilitats personals en l'enfrontament de diferents situacions comunicacionals
- Identificar les exigències i característiques dels diferents escenaris comunicacionals associats a la gestió de recursos humans.
- Dissenyar i realitzar diferents tipus de presentacions.
- Posar en pràctica les estratègies de negociació adquirides en el desenvolupament del mòdul corresponent.
- Identificar elements clau en la resolució de crisi en les organitzacions

Competències

- Assessorar i orientar tècnicament en matèria de RRHH a diferents àrees d'una organització.

- Comunicar propostes, informes i resultats de forma efectiva a diferents tipus d'interlocutor.
- Que els estudiants tinguin les habilitats d'aprenentatge que els permetin continuar estudiant, en gran manera, amb treball autònom a autodirigit
- Reflexionar de forma crítica sobre l'acompliment propi, identificant punts forts i àrees de millora.

Resultats d'aprenentatge

1. Adaptar aspectes comunicatius verbals i gestuals als diferents interlocutors.
2. Buscar i recollir feedback rellevant per a la millora del seu mateix compliment.
3. Comunicar-se amb eficàcia amb interlocutors amb diferents formes d'expressió.
4. Identificar els punts forts i febles en el maneig d'eines i tècniques bàsiques en RRHH.
5. Identificar oportunitats per adquirir o millorar habilitats crítiques en la gestió de RRHH.

Continguts

1-Negociació i Resolució de conflictes

- 1.1. Procés vivencial d'una negociació
- 1.2. Anàlisi i identificació: conceptes claus, autoavaluació

2-L'entrevista

- 2.1. Comunicació: paper des de recursos humans
- 2.2. Estil de comunicació
- 2.3. Exercitant diferents tipus d'entrevista
- 2.4. Autoavaluació

3-Presa de decisions participativa: les Reunions

- 3.1. Preparació de la reunió
- 3.2. Com dirigir la reunió
- 3.3. Seguiment de la reunió

4 Crisi i Mediació (Actuacions en incidents crítics)

- 4.1. Introducció
- 4.2. Els primers auxilis psicològics a les organitzacions
- 4.3. Com comunicar en context d'emocionalitat elevada
- 4.4. Com prevenir reaccions adverses en situacions de crisi

5- Comunicació en públic

- 5.1. Autocontrol. Definició, funcions i metodologia d'aprenentatge.
- 5.2. La comunicació. Definició, funcions i metodologia d'aprenentatge.
- 5.3. Tècniques d'afrontament

Metodologia

La metodologia docent que s'emprarà per a aquest mòdul serà variada, combinant l'exposició i presentació de continguts amb la pròpia praxi a l'aula.

Activitats formatives:

-Classes magistrals on es desenvoluparan els conceptes més rellevants del mòdul.

-Exercitació de les principals eines de gestió de persones en els RRHH, en què s'analitzarà i reflexionarà sobre les habilitats requerides i el desenvolupament de les mateixes.

-Rol playing, debats, simulacions i casos per contextualitzar els continguts a l'aula, a manera de laboratori i que els estudiants s'exercitin en l'ús d'eines.

-Elaboració del quadern de treball, on l'estudiant plasmarà de forma creativa i personal, els continguts adquirits de cada un dels diferents tallers.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Debats a l'aula	4	0,16	2
Pràctiques grupals	24	0,96	1, 2, 3
Sessions de classe magistral	8	0,32	5
Sessions de docència col·laborativa	8	0,32	3
Tipus: Supervisades			
Supervisió virtual del projecte i les activitats	20	0,8	2, 4
Tutories grupals	15	0,6	2
Tipus: Autònomes			
Desenvolupament de l'activitat (quadern)	41	1,64	1
Recerca d'informació	30	1,2	5

Avaluació

Primera Evidència (EV1): 60% Elaboració i lliurament del quadern de l'estudiant. El contingut estarà vinculat amb el procés d'aprenentatge de l'estudiant durant tot el mòdul.

Segona Evidència (EV2): 40% Participació activa en les activitats realitzades en els tallers.

Els estudiants que obtinguin de nota final del mòdul entre 4.00 i 4.99, per la falta de lliurament d'alguna evidència per una situació justificada (malaltia ...) podrà lliurar una evidència alternativa que proposi l'equip docent del mòdul.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1: Elaboració quadern de treball	60%	0	0	2, 4, 5
Evidència 2: Participació activa	40%	0	0	1, 3

Bibliografia

- Bandura, A., y Walters R. H. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza Universidad.
- Borrell, F. (1996). *Comunicar Bien Para Dirigir Mejor*. Barcelona: Gestión 2000 S.A.
- Breakwell, G. (1996). *Cómo realizar entrevistas con éxito*. Barcelona: Gestión 2000 S.A.
- Costa, M. y López Méndez, E. (1991): *Manual para el Educador Social*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Fisher, R., Ury, W., Patton, W. (1998). *Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Gestión 2000.
- Germain, M. L. (2010). The role of HRD in crisis situations: Lessons learned from hurricane Katrina. *Advances in Developing Human Resources*, 12(5), 536-551. doi:10.1177/1523422310394432
- Harris, T. E., & Nelson, M. D. (Eds.). (2008). *Applied organizational communication: theory and practice in a global environment* (3rd ed.). New York: L. Erlbaum Associates
- Morgado, I. (2010). *Emociones e inteligencia social*. Barcelona: Ariel
- Lalonde, C. (2007). The potential contribution of the field of organizational development to crisis management. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 15(2), 95-104.
- Lalonde, C., & Roux-Dufort, C. (2010). Crisis management in institutional healthcare settings: From punitive to emancipatory solutions. *Organizational Development Journal*, 28(1), 19-36.
- Perrow, C. (1994). The limits of safety: The enhancement of a theory of accidents. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 2(4), 212-220.
- Portero, P. (2009). *Piensa menos, vive más*. Madrid: Planeta.
- Ribes E., y F. López, *Teoría de la conducta. Un análisis de campo para-métrico*, México:Trillas.
- Roux-Dufort, C. (2007). Is crisis management (only) a management of exceptions? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 15(2), 105-114.
- Roux-Dufort, C. (2009). The devil lies in details! how crises build up within organizations. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(1), 4-11.
- Shrivastava, S., Sonpar, K., & Pazzaglia, F. (2009). Normal accident theory versus high reliability theory: A resolution and call for an open systems view of accidents. *Human Relations*, 62(9), 1357-1390. doi:10.1177/0018726709339117
- Seligman, M.E.P. (1983). *Indefensión*. Madrid: Debate.
- Skinner, B. F.(1971). *Ciencia y conducta humana*. Barcelona: Fontanella.
- Vinyamata, E. (2001). *Conflictología. Teoría y práctica en resolución de conflictos*. Barcelona: Ariel Practicum.
- Wang, J. (2008). Developing organizational learning capacity in crisis management. *Advances in Developing Human Resources*, 10(3), 425-445. doi:10.177/1523422308316464