

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OB	0	2

## Contacto

Nombre: Susana Pallarés Parejo

Correo electrónico: Susana.Pallares@uab.cat

## Equipo docente

Ingeborg Porcar Becker

Irene Carracedo Gil

## Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

## Equipo docente externo a la UAB

Pere Portero

## Prerequisitos

No requiere prerequisitos

## Objetivos y contextualización

El módulo pretende ofrecer un conocimiento al estudiante basado en el aprendizaje práctico y vivencial -mediante la experiencia- de las principales herramientas de gestión de los RRHH, enfatizando en las competencias relacionales.

Al finalizar el módulo los estudiantes serán capaces de poner en práctica técnicas de negociación, entrevista y presentación, reconociendo sus competencias y debilidades en cada uno de los ámbitos comunicacionales.

- Conocer el propio estilo, fortalezas y debilidades personales en el enfrentamiento de distintas situaciones comunicacionales
- Identificar las exigencias y características de los distintos escenarios comunicacionales asociados a la gestión de recursos humanos.
- Diseñar y realizar distintos tipos de presentaciones.
- Poner en práctica las estrategias de negociación adquiridas en el desarrollo del módulo correspondiente.
- Identificar elementos clave en la resolución de crisis en las organizaciones

## Competencias

- Asesorar y orientar a nivel técnico en materia de RRHH a diferentes áreas de una organización.
- Comunicar propuestas, informes y resultados de forma efectiva a diferentes tipos de interlocutor.

- Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- Reflexionar de forma crítica sobre el desempeño propio, identificando puntos fuertes y áreas de mejora.

## Resultados de aprendizaje

1. Adaptar aspectos comunicativos verbales y gestuales a los diferentes interlocutores.
2. Buscar y recoger feedback relevante para la mejora de su propio desempeño
3. Comunicarse con eficacia con interlocutores con distintas formas de expresión
4. Identificar los puntos fuertes y débiles en el manejo de herramientas y técnicas básicas en RRHH
5. Identificar oportunidades para adquirir o mejorar habilidades críticas en la gestión de RRHH

## Contenido

### 1-Comunicación en Público

- 1.1. Autocontrol. Definición, funciones y metodología de aprendizaje
- 1.2. La comunicación. Definición, funciones y metodología de aprendizaje
- 1.3. Técnicas de afrontamiento

### 2-La entrevista

- 2.1. Comunicación: rol desde recursos humanos
- 2.2. Estilo de comunicación
- 2.3. Ejercitando distintos tipos de entrevista
- 2.4. Autoevaluación

### 3-Toma de decisiones participativa: las Reuniones

- 3.1. Preparación de la reunión
- 3.2. Cómo dirigir la reunión
- 3.3. Seguimiento de la reunión

### 4-Negociación y Resolución de conflictos

- 4.1. Proceso vicencial de una negociación
- 4.1. Análisis e identificación: conceptos clave, autoevaluación

### 5-Crisis y Mediación (Actuaciones en situaciones críticas)

- 5.1. Introducción
- 5.2. Los primeros auxilios psicológicos en las organizaciones
- 5.3. Cómo comunicar en contexto de emocionalidad elevada
- 5.4. Cómo prevenir situaciones adversas en situaciones de crisis

## Metodología

La metodología docente que se empleará para este módulo será variada, combinando la exposición y presentación de contenidos con la propia praxis en el aula.

Actividades formativas:

- Clases magistrales donde se desarrollarán los conceptos más relevantes del módulo.
- Ejercitación de las principales herramientas de gestión de personas en los RRHH, en los que se analizará y reflexionará sobre las habilidades requeridas y el desarrollo de las mismas.
- Rol playing, debates, simulaciones y casos para contextualizar los contenidos en el aula, a modo de laboratorio y que los estudiantes se ejercent en el uso de herramientas.

---

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
<b>Tipo: Dirigidas</b>			
Debates en el aula	4	0,16	2
Prácticas grupales	24	0,96	1, 2, 3
Sesiones de clase magistral	8	0,32	5
Sesiones de docencia colaborativa	8	0,32	3
<b>Tipo: Supervisadas</b>			
Supervisión virtual del proyecto y las actividades	20	0,8	2, 4
Tutorías grupales	15	0,6	2
<b>Tipo: Autónomas</b>			
Búsqueda de información	30	1,2	5
Desarrollo de la actividad (cuaderno)	41	1,64	1

## Evaluación

La evaluación de las evidencias estará vinculado con el proceso de aprendizaje del estudiante durante todo el módulo.

Los estudiantes que obtengan de nota final del módulo entre 4.00 y 4.99, por la falta de entrega de alguna evidencia por una situación justificada (enfermedad...) podrá entregar una evidencia alternativa que proponga el equipo docente del módulo.

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evidencia 1: Comunicación en público	25%	0	0	1, 2, 3
Evidencia 2: Habilidades entrevista	25%	0	0	1, 2, 3, 4
Evidencia 3: Negociación y resolución de conflictos	25%	0	0	2, 4, 5
Evidencia 4: Crisis y mediación	25%	0	0	4, 5

## Bibliografía

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 pf 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:10.1177/1523422308316464