

## Herramientas para Gestionar Personas

2014/2015

Código: 43167  
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestió dels recursos humans en les organitzacions	OB	0	2

### Contacto

Nombre: Susana Pallarés Parejo  
Correo electrónico: Susana.Pallares@uab.cat

### Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: espanyol (spa)  
Algún grupo íntegramente en inglés: No  
Algún grupo íntegramente en catalán: Sí  
Algún grupo íntegramente en español: No

### Equipo docente

Ingeborg Porcar Becker  
Irene Carracedo Gil

### Equipo docente externo a la UAB

Pere Portero Carbó

### Prerequisitos

No requiere prerequisites

### 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

- 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.

## Resultados de aprendizaje

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.

## Contenido

### 1-Negociación y resolución de conflictos

#### 1.1.Proceso vicencial de una negociación

#### 2.1.Análisis e identificación: conceptos clave, autoevaluación

### 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-Crisis y Mediación (actuaciones en situaciones críticas)

#### 4.1.Introducción

#### 4.2.Los primeros auxilios psicológicos en las organizaciones

#### 4.3.Cómo comunicar en contexto de emocionalidad elevada

#### 4.4.Cómo prevenir situaciones adversas en situaciones de crisis

### 5-Comunicación en Público

#### 5.1. Autocontrol.Definición, funciones y metodología de aprendizaje

#### 5.2.La comunicación.Definición, funciones y metodología de aprendizaje

#### 5.3.Técnicas de afrontamiento

## 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 ejerciten en el uso de herramientas.
- Elaboración del cuaderno de trabajo, donde el estudiante plasmará de forma creativa y personal, los contenidos adquiridos de cada uno de los diferentes talleres.

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
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
Tipo: Supervisadas			
Supervisión virtual del proyecto y las actividades	20	0,8	2, 4
Tutorías grupales	15	0,6	2
Tipo: Autónomas			
Búsqueda de información	30	1,2	5
Desarrollo de la actividad (cuaderno)	41	1,64	1

## Evaluación

Primera Evidencia (EV1): 40%: Elaboración y entrega del cuaderno del estudiante, cuyo contenido estará vinculado con el proceso de aprendizaje del estudiante durante todo el módulo.

Segunda Evidencia (EV2): 60% Participación activa en las actividades realizadas en los talleres.

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: Elaboración cuaderno de trabajo	40%	0	0	2, 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 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