

Herramientas para Gestionar Personas

2015/2016

Código: 43167
Créditos ECTS: 6

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

Contacto

Nombre: Irene Carracedo Gil
Correo electrónico: Irene.Carracedo@uab.cat

Equipo docente

Ingeborg Porcar Becker

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

Equipo docente externo a la UAB

Miriam Diez Pinyol
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

- 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-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): 60% 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): 40% 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	60%	0	0	2, 4, 5
Evidencia 2: Participación Activa	40%	0	0	1, 3

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