

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

### **Professor de contacte**

Nom: Susana Pallarés Parejo

Correu electrònic: Susana.Pallares@uab.cat

### **Equip docent**

Ingeborg Porcar Becker

Irene Carracedo Gil

### **Utilització d'idiomes a l'assignatura**

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

### **Equip docent extern a la UAB**

Pere Portero

### **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, fortaleces 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 acompliment.
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- 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

### **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-Negociació i Resolució de conflictes**

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

### **5 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

## **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.

## Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
<b>Tipus: Dirigides</b>			
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
<b>Tipus: Supervisades</b>			
Supervisió virtual del projecte i les activitats	20	0,8	2, 4
Tutories grupals	15	0,6	2
<b>Tipus: Autònomes</b>			
Desenvolupament de l'activitat (quadern)	41	1,64	1
Recerca d'informació	30	1,2	5

## Avaluació

L'avaluació de les evidències estarà vinculat amb el procés d'aprenentatge de l'estudiant durant tot el mòdul.

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: Comunicació en públic	25%	0	0	1, 2, 3
Evidència 2: Habilitats entrevista	25%	0	0	1, 2, 3, 4
Evidència 3: Negociació i resolució conflictes	25%	0	0	2, 4, 5
Evidència 4: Crisis i mediació	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 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