

Herramientas para Gestionar Personas

Código: 43167

Créditos ECTS: 6

2024/2025

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

Contacto

Nombre: Cesar Luis Fernandez Llano

Correo electrónico: cesar.fernandez@uab.cat

Equipo docente

Cesar Fernandez Gonzalez

David Menoyo Vilalta

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

No requiere prerrequisitos

Objetivos y contextualización

El módulo pretende ofrecer un conocimiento al estudiantado 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 el estudiantado será capaz 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.
- Poner en práctica el proceso de coaching

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 Coaching

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Debates en el aula	4	0,16	2

Prácticas grupales	24	0,96	1, 3, 2
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	4, 2
Tutorías grupales	15	0,6	2
Tipo: Autónomas			
Búsqueda de información	30	1,2	5
Desarrollo de la actividad	41	1,64	1

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.
- Role playing, debates, simulations and cases to contextualize the contents in the classroom, as a laboratory and that the student body exercises in the use of tools.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

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

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

Evaluación única

*Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB*

Article 265. Evaluació única

2. La sol·licitud d'evaluació única suposa la renúncia a l'evaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències evaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i

*els
resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.*

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes quese acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a recuperación es de 3.5

Pautas de evaluación de la Facultad de Psicología: https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

Bibliografía

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:10.177/1523422308316464

Software

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TEm) Teoría (máster)	1	Español	segundo cuatrimestre	tarde