

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 42747**Nom:** Taller per al desenvolupament d'equips eficaços i direcció de reunions**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 3**Curs acadèmic:** 2026-27**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	2	Primer quadrimestre

**MATÈRIES**

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Habilitats socials	OBLIGATÒRIA

**COORDINACIÓ**

FERNANDEZ MESA ANA ISABEL

**RESUM**

La naturalesa especial del treball, i el perfil de l'estructura humana, de les organitzacions actuals, fan especialment valuoses les habilitats interpersonals i de gestió relacionades amb el treball en equip.

Aquest taller realitza un repàs bàsic d'habilitats i competències directives necessàries per a la direcció i gestió d'equips de treball. Es posa especial èmfasi en l'estudi del funcionament dels grups i dels equips, i en les habilitats interpersonals i de gestió més relacionades amb la seua eficàcia i eficiència.

Moltes de les accions que realitzen els responsables d'equips en moltes organitzacions es basen en la seua experiència personal i intuïció. Açò individualment es pot considerar suficient per a "eixir del pas" en els problemes diaris i urgents que es necessiten abordar. Però disposar dels fonaments teòrics adequats facilita l'ús eficient d'uns recursos escassos, i no solament els financers, propòsit que ha de perseguir qualsevol organització i qualsevol directiu.

Dins dels equips hi ha una exigència mínima que consisteix que cal treballar millor. Cal aconseguir que el nostre temps de treball i el dels nostres col·laboradors siga el millor aprofitat possible, i per a açò el coneixement i el desenvolupament d'habilitats és fonamental.

desenvolupament d'habilitats és fonamental.



## CONEXEMENTS PREVIS

### RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### ALTRES TIPUS DE REQUISITS

No hi ha establits uns coneixements previs, com a requisit necessari per a realitzar aquest taller. Encara que resulta positiu que els estudiants estiguen en el seu segon any de master, i hagen cursat prèviament les matèries de primer any.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

### 2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.

Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).

Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.

Que els/les estudiants siguen capaços d'establir mecanismes per a orientar i motivar a els/les treballadors/as.

Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre els processos en grup.

Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i desenvolupar els processos de lideratge en direcció i gestió de recursos humans, promovent sistemes de participació en l'organització i desenvolupant una adequada política de comunicació interna.

Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar relacions interpersonals i d'equip adequades.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar entrevistes que sustentin les funcions de gestió de recursos humans.



Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.

Que els/les estudiants siguen capaços de preparar, organitzar i desenvolupar reunions eficaços per al desenvolupament de la funció de direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de treballar en equip i, al mateix temps, estimular la participació dels membres del seu equip de treball, buscant la creació de sinèrgies.

Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### **1. Estratègies per desenvolupar equips eficaços en el context de la gestió i la direcció de recursos humans**

- a. Clima tòxic a l'equip
- b. Activitats d'equip mal alineades
- c. Treball en grup vs. Treball en equip

### **2. Mapa d'alineament d'equips (Team Alignment Map TAM)**

- a. El contracte d'equip
- b. El cercador d'informació
- c. La targeta de respecte
- d. La guia de peticions no violentes



### 3. Teoria i pràctica de la direcció eficaç de reunions

- a. El TAM per a les reunions
- b. Fer que l'equip se centri
- c. Reforçar el compromís dels membres de l'equip
- d. Augmentar l'impacte de les reunions
- e. Prendre decisions fonamentades

### 4. Particularitats del treball en equip virtual

- a. Taulers virtuals
- b. Conflictes en equips virtuals
- c. Com generar compromís en un equip virtual

### 5. Gestió del temps

- a. Lleis i principis
- b. Lladres del temps
- c. Postergació
- d. Reunions improductives
- e. Programació del temps

## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	6,00
Teoria	18,00
Pràctiques a l'aula	6,00
<b>Total hores</b>	<b>30,00</b>

### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	40,00
Estudi i treball autònom	0,00
Preparació de classes	5,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
<b>Total hores</b>	<b>45,00</b>

## METODOLOGIA DOCENT



L'estructura del taller està construïda en format de seminari.

Cadascun d'ells, es planteja amb una exposició teòrica dels fonaments conceptuals, seguida d'una sèrie d'activitats de reforç (realitzades, normalment en grup).

En paral·lel, els estudiants han de realitzar en grup el desenvolupament d'un projecte de creació d'una entitat amb unes finalitats definides, que lliuraran com a treball per a ser avaluat a final del taller.

Finalment, i ja de manera individual, cada estudiant ha d'elaborar un informe sobre la dinàmica que en el seu grup de treball s'ha seguit en el desenvolupament de la tasca, fent una avaluació crítica d'acord amb els conceptes i idees treballades en els continguts del taller (com ha sorgit el lideratge, com s'han resolt els conflictes, com s'ha organitzat el treball,...)

treball,...)

## **AVALUACIÓ**

L'escala de qualificació és de 0 a 10 (100%), 5 és la nota mínima per aprovar l'assignatura.

S'utilitzaran els següents sistemes d'avaluació:

1. Observació i registre de les actituds dels estudiants en el desenvolupament de les tasques i activitats. Participació i implicació en les activitats de taller, incloent-hi la qualitat de les intervencions orals (20% de la nota final). Per la seua naturalesa d'avaluació contínua, aquesta part sols és avaluable a classe i no és recuperable en segona convocatòria.

2. Avaluació dels treballs individuals i / o en grup dels/les estudiants (50% de la nota final). Els materials, instruccions i criteris concrets per a cada treball s'explicarà en el seu moment pel/per la professor/a.

3. Examen (informe final/porfoli individual) (30% de la nota final).

Per a l'avaluació final és imprescindible presentar tots els treballs i superar amb més d'un cinc (en una escala de 10 punts) tots els treballs realitzats i també l'examen (o informe final).

El procediment per a seguir en cas d'empat en la qualificació (matrícula d'honor) consistirà en la realització d'un treball opcional que proposarà el docent.

L'existència de plagi en qualsevol dels treballs o informes realitzats per l'estudiant (activitats o informes, be individuals o grupals) suposarà un suspens de l'assignatura.

Per a la qualificació final del mòdul, dos aspectes rellevants seran importants: d'una banda, la puntualitat en l'entrega dels treballs (reducció de la nota en un 5% per cada dia que transcorre sobre la data d'entrega i no possibilitat d'entregar les activitats i treballs ja corregits a l'aula), i per l'altra banda, adequació de



l'extensió del treball a la determinada pel/per la professor/a (pot restar fins a un 10% de la nota final).

L'avaluació de l'assignatura i la impugnació de la qualificació obtinguda estan sotmeses a allò que es disposa en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per als títols de grau i Màster (ACGUV108/2017 de 30 de Maig de 2017). [http://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

p://www.uv.es/graus/normatives/2017\_108\_reglament\_avaluacio\_qualificacio.pdf

## **BIBLIOGRAFIA**

- Osterwalder, A. y Mieres, M. (2023). Herramientas de alto impacto para el trabajo en equipo. Ed. Ésteri.
- Gilabert López, M. (2020). La reunión eficaz: Convierte tu reunión en una sesión de trabajo de alto desempeño. Ed. ESIC editorial.
- Acosta Vera, José María (2008): Gestión eficaz del tiempo y control del estrés. Esic editorial, Madrid.
- Grolimund, Carlos (2011): Claves de la gestión de proyectos. Gestión eficiente de proyectos y del trabajo en equipo. FC editorial, Madrid.
- Palomero, Eugenio (2013): LiderARTE. Todas las claves para dirigir y motivar a tu equipo de trabajo. Gestión 2000, Barcelona.
- Siebdrat, F., Hoegl, M., & Ernst, H. (2010). Cómo dirigir equipos virtuales. Harvard Deusto Business Review, (187).
- Ferrazzi, K. (2014). Getting virtual teams right. Harvard Business Review, 92(12), 120-123.
- Duranti, C. M., & de Almeida, F. C. (2012). Is more technology better for communication in international virtual teams?. International Journal of e-Collaboration (IJeC), 8(1), 36-52.