



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|----------------------------|-----------|
| Datos Identificativos | | | | 2012/13 |
| Asignatura (*) | Dirección e Xestión de RRHH I | | Código | 760G01015 |
| Titulación | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos |
| Grao | 1º cuatrimestre | Segundo | Obrigatoria | 6 |
| Idioma | | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | Análise Económica e Administración de Empresas | | | |
| Coordinación | Alonso Seoane, María Jesus | Correo electrónico | maria.alonso.seoane@udc.es | |
| Profesorado | Alonso Seoane, María Jesus | Correo electrónico | maria.alonso.seoane@udc.es | |
| Web | | | | |
| Descrición xeral | | | | |

| Competencias da titulación | |
|----------------------------|--|
| Código | Competencias da titulación |
| A4 | Dirección e xestión de recursos humanos. |
| A15 | Dirixir grupos de persoas. |
| A18 | Interpretar datos e indicadores socioeconómicos. |
| A19 | Identificar as fontes de información económica e o seu contido. |
| A20 | Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais. |
| A21 | Realizar análises e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estrutura organizativa, organización do traballo, estudo de métodos e estudo de tempos de traballo. |
| A22 | Planificación e deseño, asesoramento e xestión dos sistemas de prevención de riscos laborais. |
| A23 | Participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización. |
| A26 | Aplicar técnicas cuantitativas e cualitativas de investigación social ao ámbito laboral. |
| A34 | Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais. |
| B1 | Resolución de problemas. |
| B2 | Capacidade de análise e síntese. |
| B3 | Capacidade de organización e planificación. |
| B4 | Capacidade de xestión da información. |
| B5 | Toma de decisións. |
| B6 | Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional. |
| B7 | Habilidades nas relacións interpersoais. |
| B8 | Razoamento crítico. |
| B9 | Traballo en equipos. |
| B10 | Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade. |
| B12 | Motivación para a calidade. |
| B13 | Adaptación a novas situacións. |
| B14 | Aprendizaxe autónomo. |
| B15 | Creatividade. |
| B16 | Liderado. |
| B17 | Sensibilidade cara a temas medioambientais. |
| C1 | Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma. |
| C4 | Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común. |
| C5 | Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras. |
| C6 | Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse. |
| C7 | Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida. |



| | |
|----|---|
| C8 | Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade. |
|----|---|

| Resultados da aprendizaxe | | | |
|---|-----|----------------------------|----|
| Competencias de materia (Resultados de aprendizaxe) | | Competencias da titulación | |
| Dirixir grupos de personas | A15 | | |
| Interpretar datos e indicadores socioeconómicos | A18 | | |
| Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. | A20 | | |
| Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral. | A26 | | |
| Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. | A23 | | |
| Planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales. | A22 | | |
| Identificar las fuentes de información económica y su contenido. | A19 | | |
| Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo. | A21 | | |
| Dirección y gestión de recursos humanos. | A4 | | |
| Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales. | A34 | | |
| Resolución de problemas. | | B1 | |
| Capacidad de análisis y síntesis. | | B2 | |
| Capacidad de organización y planificación. | | B3 | |
| Capacidad de gestión de la información. | | B4 | |
| Toma de decisiones. | | B5 | |
| Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional. | | B6 | |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | | B7 | |
| Razonamiento crítico. | | B8 | |
| Trabajo en equipos. | | B9 | |
| Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. | | B10 | |
| Motivación para la calidad. | | B12 | |
| Adaptación a nuevas situaciones. | | B13 | |
| Creatividad. | | B15 | |
| Aprendizaje autónomo | | B14 | |
| Liderazgo. | | B16 | |
| Sensibilidad hacia temas medioambientales | | B17 | |
| Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma. | | | C1 |
| Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común. | | | C4 |
| Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras. | | | C5 |
| Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse. | | | C6 |
| Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. | | | C7 |
| Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad. | | | C8 |

| Contidos | |
|----------|----------|
| Temas | Subtemas |



| | |
|---|--|
| Marco histórico de los Dptos de RRHH y funciones | <p>Evolución histórica de los Dptos de RRHH y de sus funciones</p> <p>Marco histórico filosófico de la evolución de los RRHH</p> <p>La importancia actual de los RRHH en la empresa</p> |
| Interacción entre persona y organización | <p>La comunicación.</p> <p>El liderazgo.</p> <p>La motivación</p> |
| Modelos de Dirección de Recursos Humanos | <p>Dirección por objetivos</p> <p>Dirección por competencias</p> |
| Competencias necesarias para dirigir un Dpto. de personal | <p>Inteligencia Emocional:</p> <p>La naturaleza de la I.E</p> <p>I.E. aplicada</p> |
| Técnicas e instrumentos básicos para programar la Gestión de RRHH | <p>El análisis del puesto de trabajo: fines e importancia y relaciones e influencias.</p> <p>Cuestiones clave en el análisis de puestos de trabajo: diseño del puesto de trabajo y análisis del mismo; recopilación de información y métodos para la recopilación de la misma; descripción y especificación del puesto de trabajo.</p> <p>Evaluación de puestos de trabajo:</p> <p>sistemas no cuantitativos: jerarquización, clasificación</p> <p>sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores</p> |

| Planificación | | | |
|------------------------|-------------------|---|--------------|
| Metodoloxías / probas | Horas presenciais | Horas non presenciais / traballo autónomo | Horas totais |
| Actividades iniciais | 2 | 0 | 2 |
| Sesión maxistral | 25 | 0 | 25 |
| Presentación oral | 1 | 2 | 3 |
| Seminario | 7 | 63 | 70 |
| Saídas de campo | 3 | 15 | 18 |
| Estudo de casos | 4 | 8 | 12 |
| Atención personalizada | 20 | 0 | 20 |

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

| Metodoloxías | |
|----------------------|--|
| Metodoloxías | Descrición |
| Actividades iniciais | Competencia Actitud |
| Sesión maxistral | Exposición teórica en clase |
| Presentación oral | presentaciones y defensa pública de las diversas partes del trabajo de campo |
| Seminario | Exposición, power point, lectura y análisis de un libro complementario |
| Saídas de campo | Investigación en una empresa real, recogida de datos para posterior análisis y valoración de puestos |
| Estudo de casos | Aplicaciones de sistemas de valoración de puestos a casos reales |

| Atención personalizada | |
|------------------------|------------|
| Metodoloxías | Descrición |



| | |
|------------------------------|---|
| Saídas de campo Seminario | <p>Se recomienda la atención personalizada mediante tutorías porque cada trabajo difiere bastante. Al efectuarse en una empresa real, cada trabajo presentará puestos diferentes en organizaciones e Instituciones con diferentes estructuras, lo cual implica un seguimiento de cada grupo para cada caso.</p> <p>Las aplicaciones de la información anterior comparten la misma característica, ya que los casos se basan en las informaciones anteriores: valoraciones de puestos concretos, y perfiles de competencias concretos para cada trabajo. Siendo todos diferentes entre sí.</p> |
|------------------------------|---|

| Avaliación | | |
|-------------------|---|---------------|
| Metodoloxías | Descrición | Cualificación |
| Estudo de casos | Entrega y puntuación de dos aplicaciones del trabajo de campo: valoración del mismo para un caso concreto, siguiendo diversas técnicas; y elaboración de perfiles para su uso en instrumentos Gestión | 10 |
| Saídas de campo | Recogida de datos y presentación organizada la información obtenida. | 10 |
| Seminario | puntuaciones de trabajos y participación en actividades conjuntas como debates y mesas redondas (todas con base en el trabajo y bibliografía dada). En esta actividad se puntuarán la mayoría de competencias de actitud, que suponen, en total, el 20% de la nota. Y serán descritas a los alumnos en las primeras clases, entre ellas: trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, pro-actividad, honestidad, planificación del trabajo, etc. | 20 |
| Sesión maxistral | examen teorico | 40 |
| Presentación oral | puntuación de la exposición publica y defensa del trabajo efectuado y posibles preguntas sobre el mismo por parte del profesor y del resto de compañeros. En esta actividad se puntuarán la mayoría de competencias de actitud, que suponen el 20% de la nota. Y serán descritas a los alumnos en las primeras clases: entre ellas: trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, pro-actividad, honestidad, etc. | 20 |

Observacións avaliación



40% de la nota proviene del examen. Otro 40% de la entrega periódica de trabajos y un 20% de actitud. Esta última será medida a través de indicadores diversos que son explicados al inicio del curso, algunos se muestran en los trabajos periódicos y otros en las actitudes y comportamientos en la clase, en el propio examen, etc. a lo largo de todo el curso.

Criterios para superar la materia es necesario obtener una evaluación favorable en cada una de las partes de la materia (50%). Las convocatorias de julio estarán sometida a los mismos criterios que la convocatoria de xuño: aquellos estudiantes que quieran presentarse a las mismas deben tener entregadas, antes del examen, todas las actividades prácticas de la materia para poder ser evaluados.

En cuanto a nivel: las transparencias y esquemas proporcionados en clase son el mínimo imprescindible para aprobar. Es decir, no se admite un resumen de un resumen ya proporcionado por el profesor. Aquellos alumnos que opten a notas altas: sobresalientes o matriculas, deben ampliar la materia con sus propios apuntes, la bibliografía proporcionada, los trabajos realizados en clase, los apuntes tomados en los días de exposiciones públicas, etc.

Importante

Como parte de los indicadores de la competencia HONESTIDAD, (la lista operativizada de competencias de actitud a valorar se ofrecerá a los alumnos a principio de curso) se dan las siguientes indicaciones:

Es posible restar puntuación en las siguiente convocatoria a aquellos alumnos que muestren ciertas faltas en la competencia: honestidad. Ejemplos:

-2 puntos a los alumnos que intenten copiar en el examen, entregan trabajos de otros años o que no hayan sido realizados por ellos.

-3 puntos a los alumnos que intenten influir en la decisión de la evaluación del profesor a fin de aumentar su nota mediante enchufes, o teniendo algún tipo de ventaja con respecto al resto de la clase. Bien sea de modo personal o a través de terceras personas que lo pidan por ellos. En este aspecto no habrá diferencia entre que el alumno esté o no informado de que una tercera persona haya intentado pedir un criterio favorable para ellos. Se sobreentenderá siempre que el alumno está informado de ese intento de persuasión tendente a romper la ecuanimidad del profesor en las valoraciones; siendo el alumno el responsable y restando 3 puntos en esa convocatoria y también en la siguiente.

Fontes de información

| | |
|------------------------------------|---|
| Bibliografía básica | <ul style="list-style-type: none"> - Fernandez Rios, M (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo . Diaz de Santos - Daniel Goleman y Cary Cherniss (2005). Daniel Goleman y Cary Cherniss . Kairós - Bonache, J. y Cabrera, A, (2005). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall. Financial Times - Álvarez Fernández, J.C. (2006). Dirección por implicación. Pirámide - García- tenorio, Jesús; Sabater Sánchez, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos . Madrid. Paraninfo, S.A - Daniel Goleman (2002). Inteligencia Emocional. Kairós (y muchas otras) - Claver Cortés, J.L; Llopis Taverner, J. (1996). Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo. Civitas - Orue- Echevarría (). Manual de valoración de puestos y calificación de méritos . Deusto - Daniel Goleman (1999). Práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós |
| Bibliografía complementaria | |

Recomendacións

Materias que se recomienda ter cursado previamente

Dirección e Xestión de RRHH II/760G01016



| Materias que se recomenda cursar simultaneamente |
|--|
|--|

| |
|----------------------------------|
| Socioloxía do Traballo/760G01017 |
|----------------------------------|

| Materias que continúan o temario |
|----------------------------------|
|----------------------------------|

| |
|--|
| Técnicas de Investigación Social/760G01020 |
|--|

| Observacións |
|--------------|
|--------------|

| |
|---|
| Se recomenda formar lo antes posible grupos de traballo (entre 2 y 4 personas), con la intención de que puedan ser permanentes a lo largo del cuatrimestre. |
|---|

| |
|--|
| (*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías |
|--|