



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

En cuanto&nbsp;a nivel: las transparencias&nbsp; y esquemas proporcionados&nbsp;en clase son&nbsp;el mínimo imprescindible para aprobar. Es decir, no se admite un resumen de un resumen ya proporcionado por el&nbsp;profesor. Aquellos alumnos que opten a notas altas: sobresalientes o matriculas, deben ampliar la&nbsp;materia con sus propios apuntes, la bibliografía proporcionada, los trabajos realizados&nbsp;en clase, los apuntes tomados en los&nbsp;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 &nbsp;en&nbsp;las siguiente convocatoria a aquellos alumnos que muestren&nbsp;ciertas&nbsp;faltas&nbsp;en la&nbsp;competencia: honestidad.&nbsp;Ejemplos:

-2 puntos a los alumnos que intenten copiar en el examen, &nbsp;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

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

### 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
--