



| Guía docente | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|--------|-----------|
| Datos Identificativos | | | | 2015/16 |
| Asignatura (*) | Dirección e xestión de persoal | | Código | 660112302 |
| Titulación | Diplomado en Relacións Laborais | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Periodo | Curso | Tipo | Créditos |
| 1º y 2º Ciclo | Anual | Tercero | | 10 |
| Idioma | Castellano | | | |
| Modalidad docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | rrll | | | |
| Coordinador/a | | Correo electrónico | | |
| Profesorado | | Correo electrónico | | |
| Web | www.udc.es | | | |
| Descripción general | Esta materia tiene el objetivo de preparar a los alumnos para conocer y poner en práctica las funciones principales de la dirección y gestión de Recursos Humanos de una Organización, en el marco de una economía global. | | | |

| Competencias del título | |
|-------------------------|---|
| Código | Competencias del título |
| A13 | Capacidad para la organización y dirección de empresas. |
| A15 | Capacidad para dirigir grupos de personas. |
| B6 | Habilidades en las relaciones interpersonales. |
| B14 | Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar. |
| C7 | Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. |

| Resultados de aprendizaje | | | |
|---|-----|-----|-------------------------|
| Resultados de aprendizaje | | | Competencias del título |
| Capacidad para la dirección y gestión de recursos humanos, haciendo hincapié en las funciones propias de un departamento de recursos humanos. | A13 | | |
| Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar | | B14 | |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | | B6 | C7 |
| | | | C7 |
| | A15 | | |

| Contenidos | |
|----------------------|--|
| Tema | Subtema |
| TEMA I: INTRODUCCIÓN | I.1.-La organización y su estructura. I.2.-Las funciones administrativas (clasificación de Fayol) y la gestión de personal. I.3.-Evolución histórica de la gestión de personal. I.4.-Funciones y actividades de la dirección y gestión de personal: el subsistema de recursos humanos. I.5.-Objetivos de la gestión de recursos humanos. I.6.-La creciente importancia de la gestión de recursos humanos. I.7.-El plan general de la asignatura y objetivos de trabajo de los alumnos. |



| | |
|--|---|
| TEMA II: INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES | <p>II.1.-Las organizaciones y las personas.</p> <p>II.2.-La comunicación.</p> <p>II.3.-El liderazgo.</p> <p>II.4.-La motivación.</p> <p>II.5.-La inteligencia emocional.</p> <p>II.6.-La teoría del flujo</p> |
| TEMA III: LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL EN UN MUNDO GLOBALIZADO | <p>III.1.-Condicionantes externos e internos: los retos de la dirección de personal en un mundo globalizado.</p> <p>III.2.-La gestión estratégica de recursos humanos: concepto, y evolución e importancia.</p> <p>III.3.-Elementos y políticas de la gestión estratégica de recursos humanos.</p> <p>III.4.-La nueva importancia de la gestión de personal.</p> |
| TEMA IV: ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO | <p>IV.1.-El análisis del puesto de trabajo: fines e importancia y relaciones e influencias.</p> <p>IV.2.-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; y descripción y especificación del puesto de trabajo.</p> <p>IV.3.-Métodos estructurados de análisis de puestos de trabajo: técnicas centradas en el puesto y técnicas centradas en la persona.</p> <p>IV.4.-Evaluación de métodos de análisis de puestos de trabajo.</p> |
| TEMA V: PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS | <p>V.1.-Planificación de recursos humanos y la planificación general de las organizaciones: fines e importancia, y relaciones e influencias.</p> <p>V.2.-Etapas del proceso de planificación de recursos humanos. V.3.-Factores que influyen en la planificación de recursos humanos: población y fuerza laboral, y cambio de valores. V.4.-Tendencias en la planificación de recursos humanos.</p> <p>V.5.-Mercado de trabajo y mercado laboral: conceptos y realidad socio-estadística de nuestro entorno.</p> |
| TEMA VI: EL RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS | <p>VI.1.- Introducción al reclutamiento: fines e importancia y relaciones e influencias.</p> <p>VI.2.-Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de trabajo.</p> <p>VI.3.-Métodos para incrementar el reclutamiento de personal altamente cualificado.</p> <p>VI.4.-La retención de los empleados: análisis de la rotación. VI.5.-El absentismo.</p> |
| TEMA VII: SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS | <p>VII.1.-Introducción a la selección y orientación: fines e importancia y relaciones e influencias.</p> <p>VII.2.-Información para la selección y la orientación: contexto de la organización, contexto del puesto de trabajo y el candidato al puesto.</p> <p>VII.3.-La selección como decisión: concepto de éxito (criterios) en la selección; predictores y selección; pasos y enfoques sobre la decisión de selección.</p> <p>VII.4.-Cuestiones a considerar en la elección de instrumentos de selección: fiabilidad, validez y la utilidad de los instrumentos de selección.</p> <p>VII.5.-Instrumentos de selección: impresos de solicitud de información biográfica y comprobación de referencias; la entrevista de selección; pruebas escritas de selección y otros tipos de pruebas.</p> <p>VII.6.-Orientación: orientación y socialización de empleados nuevos, y duración, alcance y contenido del programa de orientación.</p> |



| | |
|--|---|
| <p>TEMA VIII: FORMACIÓN Y DESARROLLO</p> | <p>VIII.1.-Introducción: en qué consisten la formación y el desarrollo; fines e importancia y relaciones e influencias. VIII.2.-Determinación de las necesidades de formación: análisis a nivel de organización; análisis a nivel de tarea; y análisis a nivel de personas.</p> <p>VIII.3.-Implantación de los programas de formación y desarrollo: cuestiones a considerar en la formación (quién, qué y dónde); aumentar al máximo el aprendizaje de quién recibe la formación; y selección del programa.</p> <p>VIII.4.-Programas de formación: métodos y medios. VIII.5.-Facilitación del rendimiento futuro de los empleados. VIII.6.-Tendencias en la formación y perfeccionamiento: problemas y obstáculos en la formación y desarrollo, evaluación de los programas de formación y desarrollo, y formación y aprendizaje organizativo.</p> |
| <p>TEMA IX: LA GESTIÓN Y LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL</p> | <p>IX.1.-La carrera profesional: concepto y relaciones.</p> <p>IX.2.-La gestión y la planificación de la carrera desde la perspectiva de la organización.</p> <p>IX.3.-La gestión y la planificación de las carreras desde la perspectiva del individuo: conceptos y doble carrera profesional.</p> <p>IX.4.-Implantación de programas de planificación de la carrera profesional: examen de capacidades, valores y condiciones de trabajo, y teorías de Holland sobre los tipos de carreras profesionales.</p> <p>IX.5.-Problemas en la carrera profesional: mesetas en la carrera profesional y obsolescencia de habilidades. IX.6.-Tendencias en la gestión y planificación de la carrera profesional: tendencias actuales y evaluación de programas y políticas de gestión y planificación de la carrera profesional.</p> |
| <p>TEMA X: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO: MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y APLICACIONES</p> | <p>X.1.-Evaluación del rendimiento: fines e importancia, y relaciones e influencias.</p> <p>X.2.-Decisiones relativas al proceso de evaluación del rendimiento: qué, quién, cómo, cuándo y en qué contexto. X.3.-Métodos y enfoques de evaluación del rendimiento: enfoques comparativos o referidos a normas, escalas de apreciación y enfoques conductuales, y enfoques sobre resultados.</p> <p>X.4.-Sesgos y obstáculos en la evaluación del rendimiento: problemas en la organización, errores habituales de apreciación, reducción al mínimo de los sesgos de evaluación, y valoración de los métodos de evaluación del rendimiento.</p> <p>X.5.-Conflictos inherentes a la evaluación del rendimiento. X.6.-Diseño de la evaluación para obtener mejores resultados.</p> <p>X.7.-La entrevista de evaluación del rendimiento: preparación de la entrevista y tipos de entrevista. 8.-Análisis de los problemas del rendimiento,</p> <p>X.9.-Estrategias de mejora del rendimiento: el reforzamiento positivo, el reforzamiento negativo y cuando no haya otra cosa que funcione.</p> <p>X.10.-Tendencias en la evaluación y en la mejora del rendimiento: autogestión, gestión y evaluación del rendimiento, y evaluación del sistema de evaluación del rendimiento.</p> |
| <p>TEMA XI: EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN: LA EQUIDAD INTERNA Y EXTERNA</p> | <p>XI.1.-Las compensaciones en las organizaciones.</p> <p>XI.2.-Principios básicos para el diseño de un sistema de retribución.</p> <p>XI.3.-Relaciones e influencias sobre la retribución. XI.4.-Principales factores determinantes de consistencia interna: evaluación del puesto de trabajo.</p> <p>XI.5.-Métodos y técnicas de evaluación del puesto de trabajo: enumeración y concepto, aspectos discriminatorios más comunes en los métodos de evaluación y determinación de las clases de puestos.</p> <p>XI.6.-Fijación de la estructura salarial: estudio de sueldos y salarios, los factores externos, variables internas, mercado retributivo de referencia y estructura de categorías.</p> |



| | |
|---|---|
| <p>TEMA XII: EL SISTEMA DE COMPENSACIONES: LA RETRIBUCIÓN VARIABLE E INDIRECTA</p> | <p>XII.1.-La retribución variable o retribución basada en el rendimiento: objetivos de la retribución basada en el rendimiento.</p> <p>XII.2.-Planes de incentivos: individuales, de grupo y para toda la organización.</p> <p>XII.3.-Planes de retribución por méritos: directrices para la retribución por méritos.</p> <p>XII.4.-Cuestiones administrativas en la retribución basada en el rendimiento: obstáculos a la eficacia de los planes de retribuciones en el rendimiento, comprobación del sistema de retribución por méritos y participación en los planes de retribución basados en el rendimiento.</p> <p>XII.5.-Temas actuales en la administración de sueldos y salarios: secreto de las retribuciones y satisfacción con la retribución.</p> <p>XII.6.-Tendencias en la retribución directa.</p> <p>XII.7.-Retribuciones indirectas: fines e importancia y relaciones e influencias.</p> <p>XII.8.-Servicios a los empleados y retribuciones en especie: fórmulas de excelencia.</p> <p>XII.9.-Cuestiones administrativas en las retribuciones indirectas: determinación del conjunto de prestaciones, flexibilidad en las prestaciones, e información sobre el conjunto de prestaciones.</p> |
| <p>TEMA XIII: LA SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y LA CUESTIÓN DEL RIESGO LABORAL</p> | <p>XIII.1.-El contexto de la gestión de la salud e higiene en el trabajo: el entorno de la organización, el ambiente global y legal, la tecnología, la industria, la tríada de los RRHH, los costes de un entorno de trabajo inseguro y enfermizo, riesgos psicosociales en el trabajo, y accidentes y enfermedades profesionales.</p> <p>XIII.2.- La prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales: controlando los accidentes, reduciendo la incidencia de enfermedades.</p> <p>XIII.3.-El estrés y otros factores psicosociales: estresares intraorganizacionales, consecuencias en el ámbito individual.</p> <p>XIII.4.-La gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: prevención del estrés individual, intervención organizativa a través del departamento de RRHH.</p> <p>XIII.5.-El mobbing y el burnout.</p> |
| <p>TEMA XIV: TEMAS ACTUALES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> | <p>XIV.1.-Formas actuales de gestionar los recursos humanos: aumento de la productividad y la calidad de vida en el trabajo, teorías sobre la gestión de recursos humanos, programas actuales para mejorar la calidad, y programas actuales para mejorar la productividad.</p> <p>XIV.2.-Gestión internacional y multinacional de los recursos humanos: la globalización de la gestión de recursos humanos, concepto y modelos en la estrategia de globalización de las multinacionales, y tendencias en la gestión internacional de los recursos humanos.</p> <p>XIV.3.-La gestión de los recursos humanos en distintos países.</p> |
| <p>TEMA XV: LA AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS</p> | <p>XV.1.-Las tecnologías y los sistemas de información de recursos humanos (SIRH).</p> <p>XV.2.-Los enfoques cualitativos y cuantitativos sobre el control y la evaluación.</p> |

| Planificación | | | | |
|------------------------|--------------|--------------------|--|---------------|
| Metodologías / pruebas | Competencias | Horas presenciales | Horas no presenciales / trabajo autónomo | Horas totales |
| Sesión magistral | | 64 | 96 | 160 |
| Prueba objetiva | | 3 | 30 | 33 |
| Actividades iniciales | | 6 | 3 | 9 |
| Discusión dirigida | | 6 | 0 | 6 |
| Presentación oral | | 6 | 18 | 24 |
| Atención personalizada | | 12 | 0 | 12 |

(*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos



Metodoloxías

| Metodoloxías | Descrición |
|----------------------|--|
| Sesión magistral | Exposición oral complementada coo en uso de medios audiovisuais y la introdución de algunhas preguntas dirixidas a los estudantes, con la finalidade de transmitir coñecimentos y facilitar el aprendizaxe. Algunhas serán conferencias que se deberán resumir pero non serán obxecto de prruebas finais. |
| Prueba objetiva | Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaxe, cuyo trazo distintivo es la posibilidade de determinar si las respostas dadas son o non correctas. Constituye un instrumento de medida, elaborado rigorosamente, que permite evaluar coñecimentos, capacidades, destrezas, rendimientto, aptitudes, actitudes, intelixencia, etc. Es de aplicación tanto para la evaluación diagnóstica, formativa como sumativa. |
| Actividades iniciais | En esta fase se trata de incardinar el contido de esta materia en el conxunto del programa.ñ |
| Discusión dirixida | Este método se aplica particularmente a cuestións de tipo ético planteadas por las actuacións de la dirección y gestión de personal en una sociedade moderna. |
| Presentación oral | No es suficiente, en general, hecer traballos; se estima de importancia la presentación oral ante los compañeros para adquirir habilidades de comunicación, tan necesarias en la gestión de recursos humanos. |

Atención personalizada

| Metodoloxías | Descrición |
|--|---|
| Sesión magistral Actividades iniciais | Actividad académica desarrollada individual o en pequenos grupos, que tiene como finalidade atender las necesidades y consultas del alumnado relacionadas con el estudio y/o temas vinculados con la materia, proporcionándole orientación, apoio y motivación en el proceso de aprendizaxe. Esta actividad puede desarrollarse de forma presencial (directamente en el aula y en los momentos que el profesor tiene asignados a tutorías de despacho) o de forma non presencial (a través do correo electrónico o del campus virtual). |

Evaluación

| Metodoloxías | Competencias | Descrición | Calificación |
|-----------------|--------------|---|--------------|
| Prueba objetiva | | Consistira en la contestación por escrito a cinco preguntas del temario | 100 |
| Otros | | Presencia y breves resúmenes de materias complementarias | |

Observacións evaluación

| |
|--|
| |
|--|

Fuentes de información

| | |
|--------|---|
| Básica | <ul style="list-style-type: none"> - (). . - (). . - (). -INTERNET: esta ferramenta ya, es imprescindible, no sólo para consultar páxinas concretas sino para leer artigos non disponibles en las bibliotecas del centro, etc; se irá informando.. -Bolhander, G y otros (). Administración de Recursos Humanos. Thompson -Chiavenato, Adalberto (2007). Administración de Recursos Humanos.. McGraw Hill -Ariza Montes, J. A. y otros ((2004)). Dirección y Administración Integrada de Personas.. McGraw Hill. -Gómez-Mejía, Luis R. y otros (1.999). Dirección y Gestión de Recursos Humanos.. Prentice May. -Calle Durán y otros (2004). Fundamentos de Recursos Humanos. Prentice May -Dolan, Simon L. y otros (2007). La gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.. McGraw Hill. 3ª edición. |
|--------|---|



| | |
|-----------------------|--|
| Complementaría | <ul style="list-style-type: none">- -Werther, W.B. y Davis, D. (1.991). Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw Hill- -Koontz, H. y Wehrich, H. (1.998). Administración: perspectiva global. McGraw Hill- -Csikszentmihalyi, Mihaly (1.998). Aprender a fluir. Kairós- -Robbins, Stephen P. (). Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica. Prentice May- -Cortina, Adela (2001). Ética Mínima. Introducción a la filosofía práctica. Tecnos- -Lozano, J. M. (1.997). Ética y Empresa. Proa- Kirkpatrick, D. L. (2000). Evaluación de Acciones Formativas. Los cuatro niveles. Gestión 2000- -Csikszentmihalyi, Mihaly (1.996). FLUIR. Una psicología de la felicidad. Kairós- -Goleman, Daniel (2002). Inteligencia Emocional. Kairós- -Goleman, Daniel (2005). Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia en individuos, grupos y organizaciones. Kairós- -Peña Baztán, M. (1.986). La Dirección de Personal. Hispano Europea- -Mintzberg, H. (1.988). La Estructuración de la Organizaciones. Ariel- -Arue Echevarría, J. (1.997). Manual de valoración de puestos y calificación de méritos: modelo para la administración de salarios. Deusto- -Ernest y Young (1.998). Manual del Director de Recursos Humanos. Cinco Días- -Pfeffer, J. (2000). Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y posibilidades. Oxford University Press- -Bueno, Eduardo (1.996). Organización de Empresas. Estructura, procesos y modelos. Pirámide- -Perrow, Ch. (3ª edición). Sociología de las Organizaciones. McGraw Hill- -Giddens, Anthony (4ª edición). Sociología.. Alianza Editorial |
|-----------------------|--|

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Organización e métodos do traballo/660112102

PPsicoloxía do traballo/660112202

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Asignaturas que continúan el temario

PPsicoloxía do traballo/660112202

Otros comentarios

Recomendaciones de cómo estudiar la materia: Es muy recomendable asistir a clase para el primer contacto con la materia y para la evaluación continua y el libro más básico es Gestión de Recursos Humanos de Dolan y otros.

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías