



Guía Docente				
Datos Identificativos				2015/16
Asignatura (*)	Dirección e Xestión de RRHH I	Código	760G01015	
Titulación				
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	1º cuatrimestre	Segundo	Obrigatoria	6
Idioma	Galego			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Análise Económica e Administración de Empresas			
Coordinación	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Profesorado	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Web				
Descrición xeral				

Competencias / Resultados do título	
Código	Competencias / Resultados do título

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe			Competencias / Resultados do título
Dirixir grupos de persoas	A15		
Interpretar datos e indicadores socioeconómicos	A18		
Aplicar técnicas cuantitativas e cualitativas de investigación social ao ámbito laboral.	A26		
Participar na elaboración e diseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización.	A23		
Planificación e diseño, asesoramento e xestión dos sistemas de prevención de riscos laborais.	A22		
Identificar as fontes de información económica e o seu contido.	A19		
Realizar análise e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estrutura organizativa, organización do traballo, estudio de métodos e estudio de tempos de traballo.	A21		
Dirección e xestión de recursos humanos.	A4		
Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais.	A34		
Resolución de problemas.		B1	
Capacidade de análise y síntese.		B2	
Capacidade de organización e planificación.		B3	
Capacidade de xestión da información.		B4	
Toma de decisións.		B5	
Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional.		B6	
Habilidades nas relacións interpersonais		B7	
Razonamento crítico.		B8	
Traballo en equipo.		B9	
Recoñecemento da diversidade e a multiculturalidade.		B10	
Motivación cara a calidade.		B12	
Adaptación a situacións novas.		B13	
Creatividade.		B15	
Aprendizaxe autónoma		B14	
Liderazgo.		B16	
Sensibilidade cara temas medioambientais		B17	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.			C1



Fomentar o exercicio de unha 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.			C4
Entender a importancia da cultura emprendedora coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras.			C5
Valorar críticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas co os que deben afrontarse.			C6
Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.			C7
Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.			C8

Contidos	
Temas	Subtemas
Marco histórico dos Dptos de RRHH e as súas funcións.	<p>Evolución histórica dos Dptos de RRHH e das súas funcións.</p> <p>Marco histórico filosófico da evolución dos RRHH.</p> <p>A importancia actual dos RRHH na empresa.</p>
Interacción entre persoa e Organización	<p>A comunicación.</p> <p>O liderazgo.</p> <p>A motivación</p>
Modelos de Dirección de Recursos Humanos	<p>Dirección por obxetivos</p> <p>Dirección por competencias</p>
Competencias necesarias para dirixir un Dpto. de RRHH.	<p>Intelixencia Emocional:</p> <p>A natureza da I.E</p> <p>I.E. aplicada</p>
Técnicas e instrumentos básicos para programar a Xestión de RRHH	<p>A análise do posto de traballo: fins, importancia, relacións e influencias.</p> <p>Cuestións clave na análise do posto de traballo: deseño do posto de traballo e análise do mesmo; recopilación de información e métodos para a súa recopilación.</p> <p>Descrición e especificación do posto de traballo.</p> <p>Evaluación de postos de traballo:</p> <p>sistemas non cuantitativos: xerarquización, clasificación.</p> <p>sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores.</p>

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Actividades iniciais	A19	2	0	2
Sesión maxistral	A4 A21 A22 A23 A26 B2 B4 B6 C6 C8	25	0	25
Presentación oral	B3 B5 B7 B8 B9 B15 B16 C1	1	2	3
Seminario	B14	7	63	70
Saídas de campo	A21 A22 A23 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B9 B13 B14 B15 C4	3	15	18
Estudo de casos	A15 A18 B15 C6	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 Actitude
Sesión maxistral	Exposición teórica en clase
Presentación oral	presentacións e defensa pública das diversas partes do traballo de campo
Seminario	Exposición, power point, lectura e análise de un libro complementario.
Saídas de campo	Investigación nunha empresa real, recollida de datos para a posterior análise e valoración de postos
Estudo de casos	Aplicacións de sistemas de valoración de postos a casos reais

Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Saídas de campo Seminario	<p>Recomendase a atención personalizada mediante tutorías porque cada traballo é diferente. Ao efectuarse nunha empresa real, cada traballo presentará postos diferentes en Organizacións e Institucións con distintas estruturas, o cal implica un seguimento de cada grupo para cada caso.</p> <p>As aplicacións da información anterior comparten a mesma característica, xa que os casos se basan nas informacións anteriores: valoracións de postos concretos e perfís de competencias concretos para cada traballo; Sendo todos diferentes entre si.</p> <p>CONDICIONADO A QUE O NUMERO DE ALUMNOS NOS SUPERE OS 25, EN CUXO CASO SE APLICARÍA O SISTEMA DE AVALIACIÓN B (DESCRITO NO APARTADO AVALIACIONES)</p>

Avaliación

Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Estudo de casos	A15 A18 B15 C6	Entrega e puntuación das aplicacións do traballo de campo: valoración do mesmo para un caso concreto, seguindo diversas técnicas; e elaboración de perfís para o seu uso como instrumento Xestión.	10
Saídas de campo	A21 A22 A23 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B9 B13 B14 B15 C4	Recollida de datos e presentación organizada da información obtida.	10
Seminario	B14	puntuacións de traballos e participación en actividades conjuntas como debates e mesas redondas (todas con base en el traballo e bibliografía dada). En esta actividade se puntuarán a maioría de competencias de actitude, que suponen, en total, el 20% de la nota. Y serán descritas a los alumnos en las primeras clases, entre ellas: traballo en equipo, toma de decisións, liderazgo, pro-actividade, honestidade, planificación del traballo, etc.	20
Sesión maxistral	A4 A21 A22 A23 A26 B2 B4 B6 C6 C8	examen teórico	40
Presentación oral	B3 B5 B7 B8 B9 B15 B16 C1	Puntuación da exposición pública e defensa do traballo efectuado e posibles preguntas sobre o mesmo por parte do profesor ou dos compañeiros. Puntuaránse aquí a maioría de competencias de actitude, que supoñen o 20% da nota. Estas serán descritas aos alumnos nas primeiras clases: entre elas: traballo en equipo, toma de decisións, liderazgo, pro-actividade, honestidade, disposición do tempo, etc.	20

Observacións avaliación



OPCION A: Sempre que o número de alumnos o permita (max. 30 -32 alumnos)

40% da nota proven do examen. Outro 40% da entrega periódica de traballos e un 20% da actitude. Esta última será medida a través de indicadores diversos que son explicados ao inicio do curso, algúns muestrense nos traballos periódicos e outros nas actitudes e comportamentos mostrados na clase, o propio examen, etc. ao longo de todo o curso.

Criterios para superar a materia é necesario obter unha avaliación favorable en cada unha das partes da materia (50%). As convocatorias de Xullo e setembro estarán sometidas aos mesmos criterios: aqueles estudantes que queiran presentarse as mesmas deben ter entregadas, antes do examen, todas as actividades prácticas da materia para poder ser avaliados.

En canto ao nivel: as transparencias e esquemas proporcionados en clase son o mínimo imprescindible para aprobar. Es dicir, non se admite un resumen de un resumen xa proporcionado polo profesor. Aqueles alumnos que opten a notas altas: sobresaíentes ou matriculas, deben ampliar a materia cos seus propios apuntes, a bibliografía proporcionada, os traballos realizados en clase, os apuntes tomados nos días de exposicións públicas, etc.

Importante: Observacións.

Como parte dos indicadores da competencia HONESTIDADE, (a lista operativizada de competencias de actitude a valorar ofreceráse aos alumnos a principio de curso) se dan as seguintes indicacións:

É posible restar puntuación na seguinte convocatoria a aqueles alumnos que mostren certas faltas na competencia: honestidade. Exemplos:

-2 puntos aos alumnos que intenten copiar no examen, entreguen traballos de outros anos ou que non foran realizados por eles.

-3 puntos aos alumnos que intenten influir na decisión da avaliación do profesor a fin de aumentar a súa nota mediante enchufes, ou tendo algún tipo de ventaxa con respecto ao resto da clase. Ben sexa de modo persoal o a través de terceiras persoas que o pidan por eles. En este aspecto non haberá diferenza entre que el alumno esté ou non informado de que unha terceira persoa teñan intentado peir un criterio favorable para eles. Se sobreentenderá sempre que o alumno está informado de ese intento de persuasión tendente a romper a ecuanimidade do profesor nas valoracións; sendo o alumno o responsable, será penalizado restando 3 puntos en esa convocatoria e tamén na seguinte.

SISTEMA DE AVALIACIÓN B:

A) Se manterán as mesmas observación que para a opción A e os mesmos criterios xerais.

B) No caso de que o número de estudantes matriculados supere 32 alumnos os porcentaxes da avaliación serán os seguintes:

- 90% da nota proven do resultado do exame.

- O 10 % do resultado provirá do conxunto de competencias de actitude mostrados aos alumnos na presentación do curso: asistencia, participación, empatía, honestidade, etc. que serán mostrados aos alumnos a principio de curso.

Fontes de información

Bibliografía básica

- Claver Cortés, J.L.; Llopis Taverner, J. (1996). Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo. Civitas
 - Fernandez Rios, M (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo . Diaz de Santos
 - García- tenorio, Jesús; Sabater Sánchez, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos . Madrid. Paraninfo, S.A
 - Orue- Echevarría (). Manual de valoración de puestos y calificación de méritos . Deusto
 - Daniel Goleman y Cary Cherniss (2005). Daniel Goleman y Cary Cherniss . Kairós
 - Daniel Goleman (2002). Inteligencia Emocional. Kairós (y muchas otras)
 - Daniel Goleman (1999). Práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós
 - Álvarez Fernández, J.C. (2006). Dirección por implicación. Pirámide
 - Bonache, J. y Cabrera, A, (2005). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall. Financial Times
- 1.. 2., 3. No es preciso leerse todos los libros de Inteligencia Emocional. Cada grupo elegirá uno de entre los 3 libros para trabajar con él en el seminario. El grupo repartirá el trabajo como estime oportuno. En la presentación del curso se especificará el trabajo del seminario y del trabajo a elaborar, así como el contenido de cada libro para su elección.El resto de la bibliografía es optativa y se ofrece como referencia de consulta en los trabajos y para ampliación de materia.

Bibliografía complementaria



Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Técnicas de Investigación Social/760G01020

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Socioloxía do Traballo/760G01017

Materias que continúan o temario

Dirección e Xestión de RRHH II/760G01016

Observacións

Recomendase formar o antes posible os grupos de traballo (entre 3 e 4 personas), coa intención de que podan ser permanentes ao longo do 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