



| Teaching Guide | | | | |
|---------------------|--|--------|----------------------------|-----------|
| Identifying Data | | | | 2015/16 |
| Subject (*) | Dirección e Xestión de RRHH I | | Code | 760G01015 |
| Study programme | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descriptors | | | | |
| Cycle | Period | Year | Type | Credits |
| Graduate | 1st four-month period | Second | Obligatoria | 6 |
| Language | Galician | | | |
| Teaching method | Face-to-face | | | |
| Prerequisites | | | | |
| Department | Análise Económica e Administración de Empresas | | | |
| Coordinador | Alonso Seoane, Maria Jesus | E-mail | maria.alonso.seoane@udc.es | |
| Lecturers | Alonso Seoane, Maria Jesus | E-mail | maria.alonso.seoane@udc.es | |
| Web | | | | |
| General description | | | | |

| Study programme competences | |
|-----------------------------|--|
| Code | Study programme competences |
| 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. |
| 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. |
|----|---|

| Learning outcomes | | | |
|--|-----|-----------------------------|----|
| Learning outcomes | | Study programme competences | |
| 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 enfrontarse. | | | 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 |

| Contents | |
|---|---|
| Topic | Sub-topic |
| 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 | A comunicación. O liderazgo. A motivación |
| Modelos de Dirección de Recursos Humanos | Dirección por obxetivos Dirección por competencias |
| Competencias necesarias para dirixir un Dpto. de RRHH. | Intelixencia Emocional: A natureza da I.E I.E. aplicada |
| Técnicas e instrumentos básicos para programar a Xestión de RRHH | A análise do posto de traballo: fins, importancia, relacións e influencias. 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. Descrición e especificación do puesto de traballo. Evaluación de postos de traballo: sistemas non cuantitativos: xerarquización, clasificación. sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores. |

| Planning | | | | |
|--------------------------------|--|----------------------|-------------------------------|-------------|
| Methodologies / tests | Competencies | Ordinary class hours | Student?s personal work hours | Total hours |
| Introductory activities | A19 | 2 | 0 | 2 |
| Guest lecture / keynote speech | A4 A21 A22 A23 A26 B2 B4 B6 C6 C8 | 25 | 0 | 25 |
| Oral presentation | B3 B5 B7 B8 B9 B15 B16 C1 | 1 | 2 | 3 |
| Seminar | B14 | 7 | 63 | 70 |
| Field trip | A21 A22 A23 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B9 B13 B14 B15 C4 | 3 | 15 | 18 |
| Case study | A15 A18 B15 C6 | 4 | 8 | 12 |
| Personalized attention | | 20 | 0 | 20 |

(*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

| Methodologies | |
|--------------------------------|--|
| Methodologies | Description |
| Introductory activities | Competencia Actitude |
| Guest lecture / keynote speech | Exposición teórica en clase |
| Oral presentation | presentacións e defensa pública das diversas partes do traballo de campo |
| Seminar | Exposición, power point, lectura e análise de un libro complementario. |
| Field trip | Investigación nunha empresa real, recollida de datos para a posterior análise e valoración de postos |
| Case study | Aplicacións de sistemas de valoración de postos a casos reais |

| Personalized attention | |
|------------------------|-------------|
| Methodologies | Description |
| | |



| | |
|-----------------------|--|
| Field trip Seminar | <p>Recomendase a atención personalizada mediante tutorías porque cada traballo é diferente. Ao efectuarse nunha empresa real, cada traballo presentará postos diferentes en Organizacions 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 informacions 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> |
|-----------------------|--|

| Assessment | | | |
|-----------------------------------|--|--|---------------|
| Methodologies | Competencies | Description | Qualification |
| Case study | 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 |
| Field trip | 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 |
| Seminar | B14 | puntuacións de traballos e participación en actividades conxuntas como debates e mesas redondas (todas con base en o traballo e bibliografía dada). En esta actividade se puntuarán a maioría de competencias de actitude, que supoñen, en total, o 20% da nota. E serán descritas a os alumnos nas primeiras clases, entre elas: traballo en equipo, toma de decisións, liderazgo, pro-actividade, honestidade, planificación do traballo, etc. | 20 |
| Guest lecture / keynote speech | A4 A21 A22 A23 A26 B2 B4 B6 C6 C8 | examen teórico | 40 |
| Oral presentation | 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. Puntuaríanse 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 |

| |
|---------------------|
| Assessment comments |
|---------------------|



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 ofreceráselle 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.

Sources of information

| Sources of information | |
|------------------------|--|
| Basic | <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Financial Times</p> <p>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.</p> |
| Complementary | |



Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Técnicas de Investigación Social/760G01020

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Socioloxía do Traballo/760G01017

Subjects that continue the syllabus

Dirección e Xestión de RRHH II/760G01016

Other comments

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.

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.