		Guia d	locente		
Datos Identificativos			2017/18		
Asignatura (*)	Dirección y Gestión de RRHH I			Código	660G01015
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recu	rsos Human	ios (Coruña)		
		Descr	iptores		
Ciclo	Periodo	Cu	rso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Seg	undo	Obligatoria	6
Idioma	Castellano		'		·
Modalidad docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento					
Coordinador/a	Varela Romero, Belén		Correo electrón	ico belen.varela.rom	nero@udc.es
Profesorado	Varela Romero, Belén		Correo electrón	ico belen.varela.rom	nero@udc.es
Web					
Descripción general	Con el programa adjunto de Direccio	ón y Gestiór	n de RR.HH, tanto	el I como el II, que se i	mparten respectivamente en el
	primer y segundo cuatrimestre del s	egundo curs	so del grado en RR	LL y RR.HH, se preter	nde preparar al alumno para
	gestionar profesionalmente los RR.HH, ya que en la actualidad esta materia se ha convertido en un autentico reto para la			ertido en un autentico reto para las	
	organizaciones que pretendan sobrvivir en el S XXI. Para ello, se enfoca su estudio desde un punto de vista din			e un punto de vista dinamico	
	pues las transformaciónes actuales afectan a la gestión. Asi pues, se analizan, en los dos cuatrimestres, lo		s cuatrimestres, los elementos		
	claves que estan impulsando el cam	nbio en la ge	estión de los RR.HH	d que viene configurad	o por factores como la tecnología,
	la globalización, o la alta competitividad de las organizaciones.				

	Competencias / Resultados del título		
Código	Competencias / Resultados del título		
A4	Dirección y gestión de recursos humanos.		
A13	Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.		
A15	Dirigir grupos de personas.		
A21	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.		
A23	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.		
A24	Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección).		
A25	Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.		
A28	Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.		
A31	Aplicar los conocimientos a la práctica.		
A33	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.		
B1	Resolución de problemas.		
B2	Capacidad de análisis y síntesis.		
В3	Capacidad de organización y planificación.		
B4	Capacidad de gestión de la información.		
B5	Toma de decisiones.		
В6	Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.		
B7	Habilidades en las relaciones interpersonales.		
B8	Razonamiento crítico.		
В9	Trabajo en equipos.		
B12	Motivación para la calidad.		
B13	Adaptación a nuevas situaciones.		
B14	Aprendizaje autónomo.		
B15	Creatividad.		
B16	Liderazgo.		
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.		



СЗ	Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su
	profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.
C4	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.
C5	Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.
C6	Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.
C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
C8	Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la
	sociedad.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje		Competencias /	
	Result	ados de	l título
Dirección y gestión de recursos humanos.	A4		
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	A13		
Dirigir grupos de personas.	A15		
Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del	A21		
trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo.			
Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la	A23		
organización.			
Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección).	A24		
Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral	A25		
Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	A28		
Aplicar los conocimientos a la práctica.	A31		
Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	A33		
Resolución de problemas.		B1	
Capacidad de análisis y síntesis.		B2	
Capacidad de análisis y síntesis.		В3	
Toma de decisiones.		B5	
Capacidad de gestión de la información.		B4	
Habilidades en las relaciones interpersonales.		В7	
Razonamiento crítico.		B8	
Trabajo en equipos.		В9	
Motivación para la calidad.		B12	
Adaptación a nuevas situaciones		B13	
Aprendizaje autónomo		B14	
Creatividad.		B15	
Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de			C4
analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien			
común.			
Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben			C6
enfrentarse.			
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			C8
cultural de la sociedad			
Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional		B6	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma			C1
Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras			C5
Liderazgo.		B16	



Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.

	Contenidos
Tema	Subtema
TEMA 1. LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN	1.1 Funciones y actividades en la gestión de los recursos humanos.
DE LOS RR.HH	1.2. Condicionantes externos e internos a la gestión de los recursos humanos.
	1.3. Objetivos de la gestión de los recursos humanos.
	1.4. La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos
	1.5 .Organización del departamento de recursos humanos
	1.6. Características del personal del departamento de recursos humanos
	1.7. La gestión de los recursos humanos como carrera profesional
TEMA 2. LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RR. HH.	2.1. Gestión estratégica de los recursos humanos
	2.2. Elementos de la gestión estratégica de los recursos humanos
	2.3. Modelos y enfoques sobre la gestión estratégica de los recursos humanos
	2.4. Políticas y prácticas estratégicas en las actividades de los recursos humanos
	2.5. Tendencias en la gestión estratégica de los recursos humanos
	3.1. El análisis del puesto de trabajo
TEMA 3. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	3.2. Cuestiones clave que deben considerarse en el análisis del puesto de trabajo
	3.3. Métodos estructurales de análisis de puestos de trabajo
	3.4. Evaluación de los métodos de análisis de los puestos de trabajo
TEMA 4. PLANIFICACIÓN DE LOS RR.HH	4.1. Planificación de los recursos humanos
	4.2. Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos
	4.3. Factores que influyen en la planificación de los recursos humanos
	4.4. Tendencias en la planificación de los recursos humanos
	4.5. Practicas de planificación de recursos humanos
TEMA 5. EL RECLUTAMIENTO DE LOS RR.HH	5.1. Introducción al reclutamiento
	5.2. Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de trabajo
	5.3. Métodos para incrementar el reclutamiento de personal altamente cualificado
	5.4. La retención de los empleados
	5.5. Tendencias en el reclutamiento
TEMA 6. LA SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN DE LOS RR.HH	6.1. Introducción a la selección y orientación
	6.2. Información para la selección y orientación
	6.3. La selección como decisión
	6.4. Cuestiones a considerar en la elección de instrumentos de selección
	6.5. Instrumentos de sección
	6.6. Orientación
	6.7. Tendencias en la selección y orientación
	7.1. Formación y desarrollo
TEMA 7. LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE	7.2. Determinación de las necesidades de formación
COMPETENCIAS DE LOS RR.HH	7.3. Implantación de los programas de formación y desarrollo
33 2.2.13.16 BE 230 (MMH)	7.4. Programas d formación. Métodos y medios
	7.5. Facilitación del rendimiento futuro de los empleados
	7.6. Tendencias en la formación y perfeccionamiento
	7.0. Tondendas en la formación y penecciónamiento



TEMA 8. LA GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFSIONAL

- 8.1. La carrera profesional: concepto y relaciones
- 8.2. La gestión y planificación de la carrera desde la perspectiva de la organización
- 8.3. La gestión y planificación de la carrera desde la perspectiva del individuo
- 8.4. Implantación de programas de planificación de carrera profesional
- 8.5. Problemas en la carrera profesional
- 8.6. Tendencias n la gestión y planificación de la carrera profesional

	Planificac	ión		
Metodologías / pruebas	Competencias /	Horas lectivas	Horas trabajo	Horas totales
	Resultados	(presenciales y	autónomo	
		virtuales)		
Lecturas	B2	6	15	21
Prueba objetiva		2	0	2
Seminario		22	22	44
Sesión magistral		22	44	66
Trabajos tutelados		1	14	15
Atención personalizada		2	0	2

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

	Metodologías
Metodologías	Descripción
Lecturas	Sirven como fuente de profundización en los contenidos trabajados. El alumno deberá presentar una breve recensión sobre
	alguna de las lecturas recomendadas por el profesor y defenderla con anterioridad a que finalice el cuatrimestre y nunca más
	tarde de treinta días antes de la fecha de la prueba objetiva final de la convocatoria ordinaria
Prueba objetiva	Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje cuya característica distintiva es la posibilidad de determinar si las
	respuestas dadas son o no correctas. Permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes,
	actitudes, inteligencia, etc. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas y se realizará en la fecha
	aprobada por la Junta de Centro. No obstante lo anterior, el alumno podrá alcanzar la puntuación indicada al final, realizando
	las pruebas periódicas de conocimientos que se efectuarán a lo largo del curso
Seminario	Técnicas de trabajo en grupo que tienen como finalidad el estudio intensivo de un tema. Se caracterizan por la discusión, la
	participación, la elaboración de documentos y las conclusiones a las que tienen que llegar todos los componentes del seminario
Sesión magistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de preguntas dirigidas al alumnado, con
	la finalidad, de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje.
Trabajos tutelados	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios
	variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje de como "hacer las cosas".
	Constituye una opción basada en que los estudiantes asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje. Este sistema de
	enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese
	aprendizaje por el profesor. Para ello, los alumnos tendrán que elaborar, presentar y defender un trabajo en grupo sobre
	algún tema relacionado con los contenidos del programa con anterioridad a que finalice el cuatrimestre y nunca más tarde de
	treinta días antes de la fecha de la prueba objetiva final de la convocatoria ordinaria

	Atención personalizada
Metodologías	Descripción

Lecturas
Seminario
Sesión magistral
Trabajos tutelados

- Seguimiento de los trabajos tutelados, presentación y exposición de las lecturas.
- Resolución de las dudas específicas de cada alumno que surjan en la comprensión de los conceptos teóricos o en su aplicación práctica.
- La atención se prestará en las horas de clase previstas para esta actividad y en horario de tutorías.
- Las tutorias se celebrarán en las horas que en su momento públique el profesor de la asignatura.

Metodologías	Competencias /	Descripción	Calificación
Metodologias	Resultados	Descripcion	Camicaciói
Lecturas	B2	Sirven como fuente de profundización en los contenidos trabajados. El alumno deberá	10
		presentar una breve recensión sobre alguna de las lecturas recomendadas por el	
		profesor y defenderla con anterioridad a que finalice el cuatrimestre y nunca más	
		tarde de treinta días antes de la fecha de la prueba objetiva final de la convocatoria	
		ordinaria	
Seminario		Técnicas de trabajo en grupo que tienen como finalidad el estudio intensivo de un	10
		tema. Se caracterizan por la discusión, la participación, la elaboración de documentos	
		y las conclusiones a las que tienen que llegar todos los componentes del seminario.	
		Asistencia y participación activa	
Prueba objetiva		Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje cuya característica	60
		distintiva es la posibilidad de determinar si las respuestas dadas son o no correctas.	
		Permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes,	
		actitudes, inteligencia, etc. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de	
		preguntas y se realizará en la fecha aprobada por la Junta de Centro. No obstante lo	
		anterior, el alumno podrá alcanzar esta puntuación, realizando los controles	
		periódicos de conocimientos que se efectuarán a lo largo del curso.	
Sesión magistral		Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción	5
		de preguntas dirigidas al alumnado, con la finalidad, de transmitir conocimientos y	
		facilitar el aprendizaje. Asistencia continuada y participación activa.	
rabajos tutelados		Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes,	15
		bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales).	
		Está referida prioritariamente al aprendizaje de como "hacer las cosas".	
		Constituye una opción basada en que los estudiantes asuman la responsabilidad de	
		su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos	
		básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese	
		aprendizaje por el profesor. Para ello, los alumnos tendrán que elaborar, presentar y	
		defender un trabajo en grupo sobre algún tema relacionado con los contenidos del	
		programa con anterioridad a que finalice el cuatrimestre y nunca más tarde de treinta	
		días antes de la fecha de la prueba objetiva final de la convocatoria ordinaria	

Observaciones evaluación

Para poder aprobar esta materia al final del periodo lectivo, sin necesidad de realizar el examen final, será necesario obtener un mínimo del 50% de la calificación asignada a cada uno de los apartados mencionados con anterioridad. No obstante, a los alumnos que no aprueben la asignatura segun las normas anteriores, se les sumará la nota de la evaluación continua a la que obtengan en la correspondiente prueba objetiva final, cuya puntuación máxima será de seis puntos. Las pruebas objetivas se celebrarán en las fechas aprobadas por la Junta de Centro.

Fuentes de información

Básica	- Dessler, G (2009). Administración de Recursos Humanos. Mexico. Pearson Educación			
	- Fernández Aguado, J. (2008). Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid.			
	E. Piramide			
	- Leal Millán, A. (Coordinador) (2008). El factor humano en las relaciones laborales. Madrid. E. Piramide			
	- Gómez-Mejía, L., Balkin, D.B. Cardy, R.L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Pearson-Prentice Hay			
	- Dolan, S.L. Valle Cabrera, R.Jackson, S.E. Shuler, R.S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Madrid.			
	McGraw-Hill			
	- Valero Matas, J.A. (Coordinador) (2008). Recursos Humanos. Madrid. E. Tecnos			
	- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México. McGraw-Hill			
Complementária	- Fuentes Rocañin, J.C. (2004). Acoso laboral, ¡Mobbing!. Psicoterrorismo en el trabajo. De los conceptos tóricos a la			
	realidad práctica. Madrid. Aran Salud			
	- Robbins, S.P. (2004). Comportamiento organizacional. Mexico. Pearson			
	- Albizu, E. y Landta, J. (2001). Dirección estratégica de los recursos humanos. Teoría y práctica. Madrid. E. Piramide			
	- Ariza, J.A., Morales, A.C. (2004). Dirección y administración integrada de personas. Madrid. McGaw-Hill			
	- García-Marzá, D. (2004). Ética empresrial: del dialogo a la confianza. Madrid. E. Trotta			
	- García-Tenorio, J., Sabater, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madri.			
	Thomson			
	- Conill, J. (2004). Horizontes de economía ética. Madris. E. Tecnos			
	- Albalate, J.J. (2004). La empresa desde una perspectiva sociológica. Madrid. E. Piramide			
	- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., Shuler, R.S. (2007). La gestión de los recursos humanos. Madrid.			
	McGraw-Hill			
	- Bayón Mariné, F. (2002). Organizaciones y recursos humanos. Madris. Sintesis			
	- Díaz, F. y Rodríguez, A. (2003). Selección y formación de personal. Universidad de Granada			
	- Dambra, M. (2004). Técnicas de comunicación social. Barcelona. E. Vecchi			
	- Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos			
	humanos y competencias. Madrid. ESIC			
	- Martínez Deschamps, G. (2004). Valoración de puestos y política retributiva. Barcelona. Printulibro			
	- Simón, C. Rojo, P.Molina, E. (2011). Medición del Capital Huumano. Madrid. Pearson			

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Técnicas de Investigación Social/660G01020
Técnicas de Negociación/660G01029
Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial/660G01038
Asignaturas que continúan el temario
Organización de Empresa/660G01003
Psicología del Trabajo/660G01004
Informática Básica/660G01005
Métodos de Trabajo/660G01008
Sociología del Trabajo/660G01017
Economía del Trabajo/660G01027
Otros comentarios



(*) 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