Guía Docente				
Datos Identificativos				2019/20
Asignatura (*)	Dirección e Xestión de RRHH I		Código	760G01015
Titulación				
Descriptores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	1º cuadrimestre	Segundo	Obrigatoria	6
Idioma	Castelán			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	EconomíaEmpresa			
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		
Dirigir grupos de personas	A15		
Interpretar datos e indicadores socioeconómicos	A18		
Realizar funciones de representación y 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		
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	Evolución histórica de los Dptos de RRHH y de sus funciones Marco histórico filosófico de la evolución de los RRHH La importancia actual de los RRHH en la empresa
Interacción entre persona y organización	La comunicación. El liderazgo. La motivación
Modelos de Dirección de Recursos Humanos	Dirección por objetivos Dirección por competencias
Competencias necesarias para dirigir un Dpto. de personal	Inteligencia Emocional: La naturaleza de la I.E I.E. aplicada
Técnicas e instrumentos básicos para programar la Gestión de RRHH	El análisis del puesto de trabajo: fines e importancia y relaciones e influencias. 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. Evaluación de puestos de trabajo: sistemas no cuantitativos: jerarquización, clasificación sistemas cuantitavivos: puntuación de factores, comparación de factores

Planificación				
Metodoloxías / probas	**Competencias / Resultados**	**Horas lectivas (presenciais e virtuais)**	**Horas traballo autónomo**	**Horas totais**
Actividades iniciais	A34	2	0	2
Sesión maxistral	B10 B12	25	0	25
Presentación oral	B7 B8 B9 C1 C8	1	2	3
Seminario	A4 A15 A21 B7	7	63	70
Saídas de campo	A21 A23 A26	3	15	18
Estudo de casos	B4 B5 B8 B9 B13 B14 B15 B16	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**
Seminario Saídas de campo	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. Las aplicaciones de la información anerior comparten la misma característica ya que los casos se basan en las informaciones anteriores: valoraciones de puestos concretos, y perfíles de competencias concretos para cada trabajo. Siendo todos diferentes entre sí.

Avaliación			
Metodoloxías	**Competencias / Resultados**	**Descrición**	**Cualificación**
Sesión maxistral	B10 B12	examen teorico	100
Estudo de casos	B4 B5 B8 B9 B13 B14 B15 B16		0
Presentación oral	B7 B8 B9 C1 C8		0
Seminario	A4 A15 A21 B7		0
Saídas de campo	A21 A23 A26		0

Observacións avaliación

As presentación oráis, seminario, saídas de campo e estudo de casos, son modos de traballar necesarios para aprender a materia. Cada unha de elas será avaliada, mais non puntuada.
Para poder presentarse ao examen final é preciso ter entregados os traballos parciais que se van entregando ao longo do cuatrimestre, que deberán ser aptos como requisito de presentación ao examen. Este requisito é imprescindible para as convocatorias de Maio e de Xullo, tanto para os alumnos asistentes ao curso como para aqueles con exceptión de asistencia por causas xustificadas; pois a exención é de asistencia, non de entrega de traballos que é o medio polo cal aprendemos.
As exencións habituáis de asistencia deben estar formalmente probadas con contrato de traballo ou similar xustificante. Os traballos son sempre en grupos pequenos.

REDUCCIÓN DE PUNTUACIÓN NA AVALIACION:
Indicadores da competencia HONESTIDADE:Copiar nun examen; además do suspenso inmediato en esa convocatoria, penaliza reducindo- 3 puntos a nota na seguinte convocatoria.
-2 puntos aos alumnos que asistan ao examen con chuletas;entregen traballos de outros anos ou que non foran realizados por eles: non orixinais, baixados de internet, etc.
-2 puntos en caso de non asistencia superior ao 20% sen motivo xustificado.Para non ter esta penalización debe presentarse xustificante oficial a principio de curso: contrato de traballo, etc.
-3 puntos aos alumnos que intenten influir na decisión da avaliación da profesora a fin de aumentar a sua nota mediante enchufes, ou tendo 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 diferencia entre que o alumno esté ou non informado; ou teña intentado pedir 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. Esta actitude será penalizada restando 3 puntos en esa convocatoria;e tamén na seguinte.
-1 punto en caso de falta de respeto ao profesor ou compañeiros da clase: Insultos, amenazas ou comportamentos contrarios á ética no trato persoal.
+ 1 punto pola avaliación de traballos expostos polos compañeiros de acordó ao aprendido previamente. En cada exposición pública dun traballo de grupo, calquera alumno, agás o grupo que expón, poderá facer comentarios ou preguntas sobre o traballo exposto. As criticas han de ser sempre constructivas, adecuadas e razoadas según os coñecementos dos que se dispón no momento. Han de estar orientadas pola colaboración e o espíritu de axudar aos compañeiros a desenvolver un mellor traballo en ocasións posteriores. Só as avaliacións que conten con calidade dabondo obterán puntuación, non sendo puntuable calquera tipo de intervención, tipo "a min gustóume o traballo". Ha de tratarse dunha avaliación seria e razoada, indicando as posibles melloras, especialmente técnicas. A puntuación adicional, que se engadirá directamente á nota do examen poderá ser individual ou grupal, quedando o seu número restrinxido ás 3 millores avaliacións.
Non é posible obter mais de dous puntos por persoa e cuatrimestre. Á máxima puntuación é de 1 punto por convocatoria de exposición. É dicir, non é posible obter 2 ou 3 puntos nunha mesma convocatoria. Para obter o máximo de 2 puntos adicionais por persoa e cuatrimestre, estes deben provir da exposición das dúas convocatorias de presentación que existen en cada cuatrimestre.

É imprescindible ter entregados e presentados os traballos prácticos para poder asistir ao examen (en ambalas dúas convocatorias) que deben estar avaliados como aptos antes do examen, caso contrario habería que repetilos ata acadar o nivel mínimo requerido nunha segunda entrega. Ao non formar parte da calificación final, sino que son requisitos previos a esta, só contarán coa definición de Aptos ou non Aptos. A non aptitude das entregas implica a renuncia á presentación ao exame. A metodoloxía do curso inclue tutorías e seguimento de cada grupo e os seus traballos os longo do curso, o que facilita a sua idoneidade para pasar o trámite de aptitude para ser avaliado. No caso de alumnos non presenciais por motivo xustificado este seguimento non pode ser seguido coa mesma regularidade que cos alumnos asistentes. En ese caso se contará con tutorías especiais para os alumnos asistentes que terá una periodicidade mensual e se fará fora do horario normal de tutoría a fin de que estes alumnos non asistentes podan acudir ás tutorías específicamente deseñadas para eles. O horario das mesmas será acordado co grupo de alumnos exentos de asistencia por causa xustificada en canto se formen os grupos de traballo. Aproximadamente a mediados ou finais de outubro.
No caso de que algún dos grupos tivese a parte práctica avaliada como non Apta para presentarse a examen, o grupo deberá efectuar as correccións feitas pola profesora e volver a entregar o traballo correxido nun segundo prazo pre-determinado e, en todo caso, anterior á data do examen oficial.
NORMA ADICIONAL: O uso de móviles está completamente prohibido tanto no examen como durante a clase. O seu uso tamén será penalizado con -1 punto (ex. chatear na clase) Asistir á clase implica facelo corporal e mentalmente. Nas clases prácticas sí poderán usarse dispositivos móviles, tablests, Pc, etc a fin de realizar as consultas necesarias para os traballos.

Fontes de información	
Bibliografía básica	- Fernández Ríos, M (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Díaz de Santos - Claver Cortés, J.L; Llopis Taverner, J (1996). Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo. Civitas - 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). Inteligencia Emocional en el trabajo. Kairós - Daniel Goleman (2002). Inteligencia Emocional. Kairós - Daniel Goleman (1999). Práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós - Álvarez Fernándes, 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 No es preciso leerse todos los libros de Inteligencia Emocional. Cada grupo elegirá uno de los 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 las funciones a realizar. El resto de la bibliografía se ofrece como referencia de consulta.
Bibliografía complementaria	

Recomendacións
Materias que se recomenda ter cursado previamente
Informática Básica/760G01005 Métodos de Traballo/760G01008 Técnicas de Investigación Social/760G01020 Historia Social do Traballo/760G01040
Materias que se recomenda cursar simultaneamente
Organización de Empresa/760G01003 Xestión Medioambiental/760G01038 Habilidades e Técnicas da Comunicación Empresarial/760G01039 Informática Aplicada/760G01041
Materias que continúan o temario
Dirección e Xestión de RRHH II/760G01016 Prácticas de Dereito do Traballo e da Seguridade Social/760G01031
Observacións
Se recomienda formar lo antes posible grupos de trabajo (entre 3 y 4 personas)

(*)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