



Teaching Guide

Identifying Data					2020/21
Subject (*)	Human Resources Management 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	Obligatory	6	
Language	Spanish				
Teaching method	Face-to-face				
Prerequisites					
Department	EconomíaEmpresa				
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					
Contingency plan	<p>1. Modifications to the contents</p> <p>2. Methodologies</p> <p>*Teaching methodologies that are maintained</p> <p>*Teaching methodologies that are modified</p> <p>3. Mechanisms for personalized attention to students</p> <p>4. Modifications in the evaluation</p> <p>*Evaluation observations:</p> <p>5. Modifications to the bibliography or webgraphy</p>				

Study programme competences / results

Code	Study programme competences / results
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.
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 / results		
Dirixir grupos de personas	A15		
Interpretar datos e indicadores socioeconómicos	A18		
Aplicar técnicas cuantitativas e 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		
Planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.	A22		
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
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

Contents	
Topic	Sub-topic
Marco histórico dos Dptos de RRHH e funcións	Evolución histórica dos Dptos de RRHH e das súas funcións Marco histórico filosófico da evolución dos RRHH A importancia actual dos RRHH na empresa
Interacción entre persoa e organización	A comunicación. O liderado. A motivación
Competencias necesarias para dirixir un Dpto. de persoal	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 e importancia, relacións e influencias. Cuestións clave na análise de postos de traballo: diseño do posto de traballo e análise do mesmo; recopilación de información e métodos para a recopilación da mesma; descripción e especificación do posto de traballo.
Modelos de Dirección de Recursos Humanos	Dirección por obxectivos Dirección por competencias
Evaluación de postos de traballo:	sistemas non cuantitativos: xerarquización, clasificación sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores

Planning				
Methodologies / tests	Competencies / Results	Teaching hours (in-person & virtual)	Student?s personal work hours	Total hours
Introductory activities	C7	1	0	1
Guest lecture / keynote speech	B17	23	0	23
Oral presentation	B2 B3 B4 B5	1	2	3
Seminar	A34 A23 B2 B3 B4	7	63	70
Field trip	A23 A26 B5 B9	3	15	18
Long answer / essay questions	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	2	0	2
Aprendizaxe servizo	A21 A23 A26 A34 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B9 B10 B13 C4	1	0	1
Case study	B1 B8	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 dun libro complementario de tema monográfico
Field trip	Investigación nunha empresa real, recollida de datos para posterior análise e avaliación de postos
Long answer / essay questions	Proba de exame de resposta longa.
Aprendizaxe servizo	Resolver un caso real nunha empresa seleccionada
Case study	Aplicacións de sistemas de avaliación de postos a casos reais

Personalized attention

Methodologies	Description
Seminar Field trip	<p>Recoméndase a atención personalizada mediante tutorías porque cada traballo é diferente. Ao efectuarse nunha empresa real, cada traballo presentará postos distintos en organizacións e Institucións con diversas 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 baséanse nas informacións anteriores: valoracións de postos concretos e perfís de competencias adaptados. Sendo todos diferentes entre sí.</p>

Assessment

Methodologies	Competencies / Results	Description	Qualification
Long answer / essay questions	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	Proba de desenrolo de resposta longa	100

Assessment comments



Para superar a materia é necesario obter unha avaliación favorable previa nos traballos prácticos. As convocatorias de xullo e decembro estarán sometidas aos mesmos criterios que a convocatoria de maio: aqueles estudantes que queiran presentarse ás mesmas deben ter entregadas, a día de exame, todas as actividades que corresponden ás prácticas da materia para poder ser avaliados da mesma. Posto que non é puntuable, a única calificación que terán os alumnos e a de APTO ou NON APTO para a súa presentación a exame. Si os traballos presentados obtivesen a calificación de non apto para ser avaliado, terían que efectuar as correccións necesarias e volver a entregalo, sempre con data anterior ao examen.

Tras a experimentación de cinco anos de avaliación semi-continua; e chegado o momento de avanzar cara unha avaliación continua ou efectuar novas modificacións, a profesora decántase polas modificacións, pasando novamente a unha porcentaxe do 100% de nota provinte do examen. Nembargantes, manteñense certos criterios de actitude que serán avaliados para favorecer a boa marcha do curso, asistencia, participación e actitude axeitada (1 punto máximo, según competencias especificadas na presentación). As competencias de actitude que se mostren negativos, reduciría puntuación como sigue:

Indicadores da competencia HONESTIDADE: Copiar nun examen, ademáis do suspenso inmediato en esa convocatoria, penaliza reducindo:

-2 puntos aos alumnos que intenten copiar no examen, asistan ao mesmo con chuletas, entreguen 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 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 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; sendo o alumno o responsable, será penalizado restando 3 puntos en esa convocatoria e tamén na seguinte.

-2 punto en caso de falta de respecto ao profesor ou compañeiros da clase: Insultos, ameazas ou comportamentos contrarios á ética no trato persoal.

É imprescindible ter entregados e presentados os traballos prácticos para poder asistir ao examen (en ambas dúas convocatorias).

NORMA ADICIONAL: O uso de móbiles está completamente prohibido tanto nos examen como durante o período da clase. O seu uso tamén será penalizado con -1 punto (ex. chatear na clase) Asistir a clase implica facelo en corporal e mentalmente.



<p>Basic</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dolan, Valle y López (2014). La gestión de personas y del talento. Mc Graw Hill - AAVV (Albiza y Landeta coords) (2016). Dirección estratégica de RRHH. Pirámide - Fernández, G. (coord) (2005). Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Deusto - Fernández- Díaz (2004). Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios. Díaz de Santos - Goleman, D. (2018). Cómo ser un líder. Ediciones B - Goleman, D. (2000). Espíritu creativo. Javier Vergara - Goleman, D. (2018). Inteligencia Emocional en la empresa. Conecta - Goleman, D. (2013). Liderazgo: el poder de la Inteligencia Emocional. B. Grupo Zeta - Goleman, D. (2012). El líder resonante crea más. de Bolsillo - Goleman y Chernys (2013). Inteligencia Emocional en el trabajo. Kairós - Goleman, D. (2013). Focus. Kairós - Goleman, D. (2009). Inteligencia ecológica. Kairós - Goleman, D. (2003). La práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós - Goleman, D. (1997). Inteligencia emocional. Kairós - Goleman, D. (2006). Inteligencia social. Kairós <p>PARA EL SEMINARIO: No es preciso leerse todos los libros de Inteligencia Emocional. Cada grupo elegirá uno 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. El resto de la bibliografía es optativa y se ofrece como referencia de consulta. Ninguno de los libros contiene la totalidad del temario, algunos son bastante monográficos, como el de descripción de puestos de trabajo, y otros incluyen varios temas. Pueden usarse para ampliar los temas impartidos en las clases, especialmente para los asistentes al curso. Quienes presenten justificación para no asistir tendrán acceso a los power points colgados en moodle, que son resúmenes de los temas que, en caso necesario, pueden ampliar con la bibliografía. Pero no es imprescindible y se ponen como referencias o por si alguien quiere ampliar una parte concreta, por ejemplo, cuando realiza un trabajo.</p>
<p>Complementary</p>	

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Employment Law I /760G01011
Industrial Sociology/760G01017

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Social Research Techniques/760G01020
Strategic Management/760G01030
Business Communication Skills and Techniques/760G01039

Subjects that continue the syllabus

Degree Dissertation/760G01034
Work Placement/760G01047

Other comments

Se recomienda formar lo antes posible grupos de trabajo (entre 3 y 5 personas)

(*)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.