UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guía Docente				
Datos Identificativos				2020/21
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				
Plan de continxencia	1. Modificacións nos contidos Non se modificarán os contidos agás no caso de que coincidise un confinamento có período de traballo de campo, en cuio caso se sustitutiría por lecturas adicionais. 2. Metodoloxías *Metodoloxías docentes que se manteñen Non haberá cambio de metodoloxia agás que coincida o período de traballo de campo, AyS ou proxecto cun período de confinamento, en cuio caso serían sustituidas esas actividades por sesións expositivas e ampliación de lecturas. *Metodoloxías docentes que se modifican AyS e proxecto serían sustituidos ou pospostos, dependendo do tempo e o momento do confinamento. 3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado Mail: semanal Teams para titorías, semanal Moodle para clases, no horario preestablecido. 4. Modificacións na avaliación Manteñense os criterios e modos de avaliación xa que as actividades de proxectos eran avaliables, mais con puntuables. *Observacións de avaliación: Debería poder garantirse o control de presencia no caso de que tivese que repetirse a experiencia de este curso, onde moitos estudantes examinaronse sin ter a cámara acesa ou sin ningún tipo de identificación. A maior parte de estudiantes copiaron coma si estivesen na casa, para evitar isto, e pesares de que son contraria as gravacións, de repetirse a situación grabaríanse as probas. 5. Modificacións da bibliografía ou webgrafía Sin modificacións na bibliografía				

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		
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		
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

Contidos	
Temas	**Subtemas**
Marco histórico dos Dptos de RRHH e funcións	Evolución histórica dos Dptos de RRHH e das suas 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 análisise do mesmo; recopilación de información e métodos para a recopilación da mesma; descripción e especificación do posto de traballo.
Modelos de Dirección de Recursos Humans	Dirección por obxectivos Dirección por competencias
Evaluación de postos de traballo:	sistemas non cuantitativos: xerarquización, clasificación sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Actividades iniciais	C7	1	0	1
Sesión maxistral	B17	23	0	23
Presentación oral	B2 B3 B4 B5	1	2	3
Seminario	A23 A34 B2 B3 B4	7	63	70
Saídas de campo	A23 A26 B5 B9	3	15	18
Proba de ensaio	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
Estudo de casos	B1 B8	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 dun libro complementario de tema monográfico
Saídas de campo	Investigación nunha empresa real, recollida de datos para posterior análise e avaliación de postos
Proba de ensaio	Proba de exame de resposta longa.
Aprendizaxe servizo	Resolver un caso real nunha empresa seleccionada
Estudo de casos	Aplicacións de sistemas de avaliación de postos a casos reais

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición

Seminario Saídas de campo	Recoméndase a atención personalizada mediante tutorías porque cada traballo é diferente. Ao efectuarse nunha empresa real, cada traballo presentará postos distintos en organizacións e Instituciones con diversas estructuras, o cal implica un seguimiento de cada grupo para cada caso. As aplicacións da información anterior comparten a mesma característica, xa que os casos básanse nas informacións anteriores: valoracións de postos concretos e perfís de competencias adaptados. Sendo todos diferentes entre sí.

Avaliación			
Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	**Cualificación**
Proba de ensaio	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	Proba de desenrrolo de resposta longa	100

Observacións avaliación

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 correcións 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, 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 do profesor a fin de aumentar a sua 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 diferencia 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 valoraciones; sendo o alumno o responsable, será penalizado restando 3 puntos en esa convocatoria e tamén na siguiente.
-2 punto en caso de falta de respeto ao profesor ou compañeiros da clase: Insultos, amenazas ou comportamentos contrarios á ética no trato persoal.
É imprescindible ter entregados e presentados os traballos prácticos para poder asistir ao examen (en ambalas dúas convocatorias).
NORMA ADICIONAL: O uso de móviles 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.

Fontes de información

Bibliografía básica	- Dolan, Valle y López (2014). La gestión de personas y del talento. Mc Graw Hill - AAVV (Albizy 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 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.
Bibliografía complementaria	

Recomendacións
Materias que se recomenda ter cursado previamente
Dereito do Traballo I/760G01011 Socioloxía do Traballo/760G01017
Materias que se recomenda cursar simultaneamente
Técnicas de Investigación Social/760G01020 Dirección Estratéxica/760G01030 Habilidades e Técnicas da Comunicación Empresarial/760G01039
Materias que continúan o temario
Traballo Fin de Grao/760G01034 Prácticas Externas/760G01047
Observacións
Se recomienda formar lo antes posible grupos de trabajo (entre 3 y 5 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