



Guía docente				
Datos Identificativos				2021/22
Asignatura (*)	Dirección y Gestión de RRHH I		Código	760G01015
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)			
Descritores				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Segundo	Obligatoria	6
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	EconomíaEmpresa			
Coordinador/a	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Profesorado	Alonso Seoane, Maria Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Web				
Descripción general				
Plan de contingencia	<p>1. Modificaciones en los contenidos No se modificarán los contenidos excepto en el caso de que coincidiese un confinamiento con el período de trabajo de campo, en cuyo caso se sustituirá por lecturas adicionales.</p> <p>2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen No habrá cambio de metodología excepto que coincida con el período de trabajo de campo, AyS o proyecto con un período de confinamiento, en cuyo caso serían sustituidas esas actividades por sesiones expositivas y ampliación de lecturas. *Metodologías docentes que se modifican AyS y proyecto serían sustituidos o pospuestos, dependiendo del momento del confinamiento.</p> <p>3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado Mail: semanal Teams para tutorías, semanal Moodle para clases, en horario preestablecido.</p> <p>4. Modificaciones en la evaluación Se mantienen los criterios y modos de evaluación ya que las actividades de proyectos eran evaluables, pero no puntuables. *Observaciones de evaluación: Debería poder garantizarse el control de presencia en el caso de que tuviese que darse una evaluación online. La cámara deberá estar encendida en todo momento como medio de identificación. No podrán continuar el examen las personas que no mantengan encendida la cámara.</p> <p>5. Modificaciones de la bibliografía o webgrafía Sin modificaciones.</p>			

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados del título
A4	Dirección y gestión de recursos humanos.
A5	Políticas sociolaborales.
A10	Organización y dirección de empresas.
A15	Dirigir grupos de personas.



A18	Interpretar datos e indicadores socioeconómicos.
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.
A22	Planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
A23	Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
A26	Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
A34	Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
B1	Resolución de problemas.
B2	Capacidad de análisis y síntesis.
B3	Capacidad de organización y planificación.
B4	Capacidad de gestión de la información.
B5	Toma de decisiones.
B6	Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.
B7	Habilidades en las relaciones interpersonales.
B8	Razonamiento crítico.
B9	Trabajo en equipos.
B10	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
B12	Motivación para la calidad.
B13	Adaptación a nuevas situaciones.
B14	Aprendizaje autónomo.
B15	Creatividad.
B16	Liderazgo.
B17	Sensibilidad hacia temas medioambientales.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
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 / Resultados del título		
Conocer el marco histórico, los principios y bases de la gestión de los Recursos Humanos	A4 A18 A34	B8	C4 C6
Diseñar instrumentos de medida para la gestión de Recursos Humanos, incluyendo análisis, planificación y aplicaciones	A21 A22 A23 A26	B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 B13 B14 B15 B17	C1 C8



Diferenciar los distintos medios de dirección de Recursos Humanos	A4 A5 A10 A15 A23	B6 B10 B16	C5 C7
Trabajo en equipo y dirección de grupos de trabajo	A21	B9 B12 B16	C1

Contenidos	
Tema	Subtema
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	El liderazgo y su influencia en la comunicación y la motivación.
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	Métodos no cuantitativos: Jerarquización, clasificación. Métodos cuantitativos: Puntuación de factores, comparación de factores.
Modelos de Dirección de Recursos Humanos	Dirección por objetivos Dirección por competencias

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas trabajo autónomo	Horas totales
Actividades iniciales	C7	4	0	4
Sesión magistral	B17	60	0	60
Presentación oral	B2 B3 B4 B5	8	2	10
Salida de campo	A22 A23 A26 B1 B5 B9	15	15	30
Prueba de ensayo/desarrollo	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	6	0	6
Estudio de casos	B1 B8	12	8	20
Atención personalizada		20	0	20

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

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Actividades iniciales	Para la formación de grupos y su funcionamiento
Sesión magistral	Clases con exposición por parte de la profesora
Presentación oral	Presentación de los trabajos del grupo a la clase
Salida de campo	Diseño, elaboración de herramientas y recogida de datos en empresas. Posterior presentación y utilización.
Prueba de ensayo/desarrollo	Examen a desarrollar de respuesta larga, puede ser teórico, práctico o teórico práctico.



Estudio de casos	Ejemplos a estudiar de casos reales a través de vídeos, simulación o resolución de casos.
------------------	---

### Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Salida de campo	<p>Se recomienda atención personalizada mediante tutorías porque cada trabajo es diferente. Al efectuarse en una empresa real, cada trabajo presentará puestos distintos en organizaciones e Instituciones con diversas estructuras, o cual implica un seguimiento de cada grupo para cada caso.</p> <p>Las aplicaciones de la información anterior comparten la misma característica, ya que los casos se basan en las informaciones anteriores: valoraciones de puestos concretos y perfiles de competencias adaptados. Siendo todos diferentes entre sí.</p>

### Evaluación

Metodologías	Competencias / Resultados	Descripción	Calificación
Sesión magistral	B17	Calificación de trabajos	10
Prueba de ensayo/ desarrollo	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	Prueba de desarrollo de respuestas largas que puede ser teórica o teórico- práctica.	90

### Observaciones evaluación

Para superar la materia es necesario obtener una evaluación favorable previa en los trabajos prácticos. Las convocatorias de mayo y julio estarán sometidas a los mismos criterios: aquellos estudiantes que quieran presentarse a las mismas deben tener entregadas, antes del examen, todas las actividades que corresponden a las prácticas de la materia para poder ser evaluados.

Las calificaciones de los trabajos serán calificados como A (apto) ó A+ (notable o +) Si los trabajos presentados obtuviesen calificación de no apto, tendrían que efectuar las correcciones necesarias y volver a entregarse, sólo una vez y siempre con fecha anterior al examen. De volver a ser calificados como no Aptos no podrían presentarse a examen.

La nota final proviene en un 90% de nota de examen. Y hasta un 10% de la nota de los trabajos siendo añadido 0,5 puntos a los trabajos calificados como A y 1 punto a los calificados como A+

Se mantienen ciertos criterios de competencia de actitud que serán evaluados para favorecer la buena marcha del curso: asistencia, participación y actitud adecuada (1 punto máximo, según competencias especificadas en la presentación). Las competencias de actitud que se muestren negativas, reducirían la puntuación como sigue:

Indicador de competencia HONESTIDAD: Copiar en un examen, además del suspenso inmediato en esa convocatoria, penaliza reduciendo:

-2 puntos a los alumnos que intenten copiar en el examen, asistan al mismo con chuletas, entreguen trabajos de otros años, o que no fueran realizados por ellos (no originales, bajados de internet, etc.)

-2 puntos en caso de no asistencia superior al 20% sin motivo justificado. (Para no tener esta penalización debe presentarse justificante oficial al principio de curso: contrato de trabajo, etc.)

-3 puntos a los alumnos que intenten influir en la decisión de evaluación del profesor a fin de aumentar a su nota mediante enchufes, o teniendo algún tipo de ventaja con respecto al resto de la clase. Bien sea de modo personal o a través de terceras personas que lo pidan por ellos. En este aspecto no habrá diferencia entre que el alumno esté o no informado de que una tercera persona haya intentado obtener un criterio favorable para ellos. Se sobreentenderá siempre que el alumno está informado de ese intento de persuasión tendente a romper la ecuanimidad del profesor en las valoraciones; siendo el alumno responsable, será penalizado restando 3 puntos en esa convocatoria y también en la siguiente.

-2 punto en caso de falta de respeto al profesor o compañeros de clase: Insultos, amenazas o comportamientos contrarios a la ética en el trato personal.

Es imprescindible tener entregados y presentados los trabajos prácticos para poder asistir a examen (en ambas convocatorias).

NORMA ADICIONAL: El uso de móviles está completamente prohibido tanto en los exámenes como durante la clase. Su uso también será penalizado con -1 punto (ex. chatear na clase) Asistir a clase implica hacerlo corporal y mentalmente.

### Fuentes de información



<p><b>Básica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dolan, Valle y López (2014). La gestión de personas y del talento. Mc Graw Hill</li> <li>- AAVV (Albiza y Landeta coords) (2016). Dirección estratégica de RRHH. Pirámide</li> <li>- Fernández, G. (coord) (2005). Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Deusto</li> <li>- Fernández- Díaz (2004). Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios. Díaz de Santos</li> <li>- Goleman, D. (2018). Cómo ser un líder. Ediciones B</li> <li>- Goleman, D. (2000). Espíritu creativo. Javier Vergara</li> <li>- Goleman, D. (2018). Inteligencia Emocional en la empresa. Conecta</li> <li>- Goleman, D. (2013). Liderazgo: el poder de la Inteligencia Emocional. B. Grupo Zeta</li> <li>- Goleman, D. (2012). El líder resonante crea más. de Bolsillo</li> <li>- Goleman y Chernys (2013). Inteligencia Emocional en el trabajo. Kairós</li> <li>- Goleman, D. (2013). Focus. Kairós</li> <li>- Goleman, D. (2009). Inteligencia ecológica. Kairós</li> <li>- Goleman, D. (2003). La práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós</li> <li>- Goleman, D. (1997). Inteligencia emocional. Kairós</li> <li>- Goleman, D. (2006). Inteligencia social. Kairós</li> </ul> <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><b>Complementaria</b></p>	

### Recomendaciones

#### Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Derecho del Trabajo I/760G01011  
Sociología del Trabajo/760G01017

#### Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Técnicas de Investigación Social/760G01020  
Dirección Estratégica/760G01030  
Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial/760G01039

#### Asignaturas que continúan el temario

Trabajo Fin de Grado/760G01034  
Prácticas Externas/760G01047

#### Otros comentarios

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

(\*) 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