



Guía Docente				
Datos Identificativos				2021/22
Asignatura (*)	Dirección e Xestión de RRHH I		Código	760G01015
Titulación				
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	1º cuatrimestre	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 substituiría 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 substituídas esas actividades por sesións expositivas e ampliación de lecturas. *Metodoloxías docentes que se modifican AyS e proxecto serían substituídos 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 avaliábeis, mais con puntuables. *Observacións de avaliación: Debería poder garantirse o control de presenza 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 estudantes 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		
	A4 A18 A34	B8	C4 C6
	A21 A22 A23 A26	B1 B2 B3 B4 B5 B7 B9 B12 B13 B14 B15 B17	C1 C8
	A4 A5 A10 A15 A23	B6 B10 B16	C5 C7
	A21	B9 B12 B16	C1

Contidos	
Temas	Subtemas
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
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: deseño do posto de traballo e análise do mesmo; recopilación de información e métodos para a recopilación da mesma; descrición 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

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Actividades iniciais	C7	4	0	4
Sesión maxistral	B17	60	0	60
Presentación oral	B2 B3 B4 B5	8	2	10



Saídas de campo	A22 A23 A26 B1 B5 B9	15	15	30
Proba de ensaio	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	6	0	6
Estudo de casos	B1 B8	12	8	20
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
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.
Estudo de casos	Aplicacións de sistemas de avaliación de postos a casos reais

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición
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 Institucións con diversas estruturas, o cal implica un seguimento de cada grupo para cada caso. 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 si.

Avaliación			
Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Sesión maxistral	B17	examen teórico con preguntas de resposta media ou longa.	10
Proba de ensaio	A4 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	Proba de desenrrolo de resposta longa	90

Observacións avaliación



Para superar a materia é necesario obter unha avaliación favorable previa nos traballos prácticos. As convocatorias de maio e xullo estarán sometidas aos mesmos criterios: aqueles estudantes que queiran presentarse ás mesmas deben ter entregado, antes do exame, todas as actividades que corresponden ás prácticas da materia para poder ser avaliados, xa que supoñen un filtro. 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. Os traballos so poderán corregirxe unha vez e de non ser superados deberán ser corregidos para a seguinte convocatoria.

O exame pesa un 90% da nota final (9 puntos), sendo engadido 0,5 puntos ou 1 punto en función da calificación das entregas de prácticas. Os traballos serán calificados como A (Apto) ou A+ (notable ou máis). Polo tanto, a suma de 0,5 puntos ou de 1 punto queda condicionada a calificación previa dos entregables tras a súa exposición.

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.



Bibliografía básica	- 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 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