



| Guía docente | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|----------------------------|-----------|
| Datos Identificativos | | | | 2022/23 |
| Asignatura (*) | Dirección y Gestión de RRHH I | | Código | 760G01015 |
| Titulación | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descriptorios | | | | |
| 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 | | | | |

| Competencias del título | |
|-------------------------|---|
| Código | Competencias 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 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. |
| Modelos de Dirección de Recursos Humanos | Dirección por objetivos Dirección por competencias |
| Evaluación de puestos | Métodos no cuantitativos: Jerarquización, clasificación. Métodos cuantitativos: Puntuación de factores, comparación de factores. |

Planificación



| Metodologías / pruebas | Competencias | Horas presenciales | Horas no presenciales / trabajo autónomo | Horas totales |
|-----------------------------|---|--------------------|--|---------------|
| Salida de campo | A22 A23 A26 B1 B5 B9 B17 C5 | 12 | 48 | 60 |
| Prueba de ensayo/desarrollo | A4 A5 A10 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8 | 70 | 0 | 70 |
| 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 |
| 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. |

| 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 | Descripción | Calificación |
| Prueba de ensayo/desarrollo | A4 A5 A10 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8 | Prueba de desarrollo de respuestas largas que puede ser teórica o teórico- práctica. | 85 |
| Salida de campo | A22 A23 A26 B1 B5 B9 B17 C5 | Recogida de datos y presentación de la información obtenida. | 15 |

| Observaciones evaluación |
|--------------------------|
|--------------------------|



Criterios de evaluación:

Para aprobar la asignatura es necesario obtener una evaluación favorable previa en los trabajos prácticos. Las prácticas son obligatorias y deberán ser aptas para poder presentarse al examen, de no ser así no podrá pasarse a la siguiente fase de evaluación, apareciendo en la nota global la obtenida en las prácticas.

Los trabajos tienen una evaluación cualitativa y continua. Las prácticas son la forma de aprender la materia y no tienen otra calificación que la de (No Apto) para la presentación al examen; Apto (A+), Apto (A) ó Apto (B).

Todos los trabajos son grupales para desarrollar la competencia de trabajo en equipo. Los estudiantes con dispensa académica también deben formar parte de algún grupo, incluso con mayor motivo que los asistentes, dado que esto les mantendrá al día de la materia y aumentará sus oportunidades de comprender los trabajos y realizar consultas o tutorías a tiempo. La dispensa es de presencialidad, pero el nivel de exigencia en cuanto a conocimientos, habilidades y competencias será el mismo que el de los alumnos asistentes. Siendo los criterios de evaluación los mismos. Una vez aprobados los trabajos serán válidos para todas las convocatorias del curso académico, pero no se guardarán para el curso siguiente.

Es necesario tener una NOTA MÍNIMA global de 5 puntos para superar la materia y más de 4,5 puntos en el examen para añadir nota por trabajos.

Es decir, no se supera la materia habiendo obtenido 3,5 ó 4 puntos en el examen aunque se hubiese otorgado la máxima calificación a las prácticas.

En ese caso, la puntuación será la nota de examen, por no haber superado el mínimo de corte (4,5).

Los alumnos que no hayan realizado el examen tendrán la nota correspondiente a las prácticas cuando se hubiesen entregado:

1,5 puntos quien hubiera obtenido (A+)

1 habiendo obtenido (A)

0,5 quien haya superado las practicas en el limite: (B)

0,2 quien no supere las prácticas.(NA)

NP quien no entregó los trabajos prácticos.

Los trabajos pueden modificarse hasta la fecha de entrega y solo tendrán una corrección formal.

Los trabajos No Aptos deberán realizar las correcciones oportunas y presentarse 14 días antes en la segunda oportunidad.

Los CRITERIOS para la evaluación de las prácticas son, por este orden:

1) entregar todos los puntos que se piden en el ejercicio y presentarlo.

2) seguimiento adecuado del proceso.

3) resolución correcta.

4) se valora la claridad y concreción, el acierto en la elección de métodos de trabajo, la amplitud y profundidad en cada punto.

SEGUNDA OPORTUNIDAD:

Las convocatorias de mayo y julio estarán sujetas a los mismos criterios: para cursarlas, los alumnos deberán haber superado, antes de la fecha de examen, todas las actividades prácticas de la materia. En caso de haber superado la parte práctica pero no el examen, las calificaciones numéricas de las prácticas se mantienen para la convocatoria de julio.

2. Oportunidad avanzada: En la oportunidad avanzada de diciembre se aplica un criterio de evaluación diferente a la primera e segunda oportunidad.

La calificación promedio en esta oportunidad será la calificación del examen final (100%).

Por imperativo rectoral, se elimina la evaluación de competencias derivadas de la actitud recogidas en la titulación como la B6, quedando supeditadas al Artículo 14º.- Comisión de fraude e responsabilidades disciplinarias de las normas de evaluación, revisión e reclamación da cualificación dos estudos de Grao e mestrado universitario.

Sin perjuicio UCC 1-308



| | |
|------------------------------|---|
| <p>Básica</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>Complementaria</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