



Teaching Guide				
Identifying Data				2022/23
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				

Study programme competences	
Code	Study programme competences
A4	Dirección e xestión de recursos humanos.
A5	Políticas sociolaborais.
A10	Organización e dirección de empresas.
A15	Dirixir grupos de persoas.
A18	Interpretar datos e indicadores socioeconómicos.
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.
C5	Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras.
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		
	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

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	O liderado: concepto compoñentes e teorías.
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; descripción e especificación do posto de traballo.
Evaluación de postos de traballo:	sistemas non cuantitativos: xerarquización, clasificación sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores
Modelos de Dirección de Recursos Humanos	Dirección por obxectivos Dirección por competencias

Planning				
Methodologies / tests	Competencies	Ordinary class hours	Student?s personal work hours	Total hours



Field trip	A22 A23 A26 B1 B5 B9 B17 C5	12	48	60
Long answer / essay questions	A4 A5 A10 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	70	0	70
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
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.

Personalized attention	
Methodologies	Description
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 Instituciones 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	Description	Qualification
Long answer / essay questions	A4 A5 A10 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C7 C8	Examen de resposta longa que pode ser teórico ou teórico- práctico.	85
Field trip	A22 A23 A26 B1 B5 B9 B17 C5	Recollida de datos e presentación organizada da información obtida.	15

Assessment comments



## Criterios de avaliación:

Para aprobar a materia é necesario obter unha avaliación favorable previa nos traballos prácticos. As prácticas son obrigatorias e deberán ser aptas para poder presentarse ao exame, de non ser así non poderá pasarse á seguinte fase de avaliación, aparecendo na nota global a puntuación das prácticas.

Os traballos teñen unha avaliación cualitativa e continua. As prácticas son a forma de aprender a materia e non teñen outra cualificación que a de Non Apto para a presentación ao exame; Apto A+ , Apto A ou Apto B.

Todos os traballos son grupales para desenvolver a competencia de traballo en equipo. Os estudantes con dispensa académica tamén deben formar parte dalgún grupo, mesmo con maior motivo que os asistentes, dado que isto manterao ao día e aumentará as súas oportunidades de comprender os traballos e realizar consultas a tempo. A dispensa é de presencialidade, pero o nivel de esixencia en canto a coñecementos, habilidades e competencias será o mesmo que o dos alumnos asistentes. Sendo os criterios de avaliación os mesmos.

Unha vez aprobados os traballos serán válidos para todas as convocatorias do curso académico, pero non se gardarán para o curso seguinte.

É necesario ter unha NOTA MINIMA global de 5 puntos para superar a materia e máis de 4,5 puntos no exame para engadir nota dos traballos. É dicir, non se supera a materia obtendo 3,5 ou 4 puntos no exame aínda que se outorgara a máxima cualificación ás prácticas. Nese caso, a puntuación será a nota de exame, por non superar o mínimo de corte (4,5).

Os alumnos que non realizasen o exame terían a nota correspondente ás prácticas cando se entregaron:

1,5 punto quen obtivese (A +)

1 obtendo (A)

0,5 quen superase practicalas no limite: (B)

0,2 quen non supere as prácticas. (NA)

NP quen non entregou os traballos prácticos.

Os traballos poden modificarse ata a data de entrega e só terán unha corrección formal.

Os traballos Non Aptos deberán realizar as correccións oportunas e entregarse 14 días antes da segunda oportunidade.

Os CRITERIOS para a avaliación das prácticas son, por esta orde:

1) entregar todos os puntos que se piden no exercicio e presentalo.

2) seguimento adecuado do proceso.

3) resolución correcta.

4) Valorase a claridade e concreción, o acerto na elección de métodos de traballo, a amplitude, profundidade en cada punto.

## SEGUNDA OPORTUNIDADE

As convocatorias de maio e xullo estarán suxeitas aos mesmos criterios: os alumnos deberán superar, antes da data de exame, todas as actividades prácticas da materia. En caso de superar a parte práctica pero non o exame, as cualificacións numéricas das prácticas mantéñense para a convocatoria de xullo.

2. Oportunidade avanzada: Na oportunidade avanzada de decembro aplicóuse un criterio de avaliación diferente á primeira e segunda oportunidade. A calificación promedio nesta oportunidade será a calificación do exame final (100%).

Por imperativo reitoral, elimínase a avaliación de competencias derivadas de actitude recollidas na titulación como a B6, quedando supeditadas ao Artigo 14º.- Comisión de fraude e responsabilidades disciplinarias de las normas de avaliación, revisión e reclamación da cualificación dos estudos de Grao e mestrado universitario.

Sen perxuízo UCC 1-308.



<p><b>Basic</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>Complementary</b></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.