



Teaching Guide

Teaching Guide				
Identifying Data				2023/24
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	B8
		A18	
		A34	C4
		A21	B1
		A22	B2
		A23	B3
		A26	B4
			B5
			B7
			B9
			B12
			B13
			B14
			B15
		B17	
		A4	B6
		A5	B10
		A10	B16
		A15	
		A23	
		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; descrición 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	36	48
Collaborative learning	A4	6	6	12
Long answer / essay questions	A4 A5 A10 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C8 C7	35	35	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
Collaborative learning	Traballo en grupos para diversas seccións da presentación.
Long answer / essay questions	Proba de exame de resposta longa.

Personalized attention	
Methodologies	Description
Field trip	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. 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.

Assessment			
Methodologies	Competencies	Description	Qualification
Long answer / essay questions	A4 A5 A10 A18 A21 A22 A23 A26 B1 B8 C8 C7	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 valoración:

Para aprobar un material é necesario obtener una avaliación favorable previa nos traballos prácticos. Como las prácticas son obligatorias y deberán ser aptas para poder presentarse ao examen, de no ser así no podrá pasarse a la siguiente fase de evaluación, aparecerán con una nota global a la puntuación de las prácticas.

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

Todos os traballos son grupais para desenvolver una competencia de traballo en equipo. Os estudantes con dispensa académica también deben formar parte del grupo, mesmo con mayor motivo que os asistentes, dado que isto manterao ao día e determinar como súas oportunidades de comprender os traballos y realizar consultas a tempo. A dispensa é de presencialidade, pero o nivel de exigencia en canto a coñecementos, skills 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 las convocatorias del curso académico, pero non se garantizarán para el siguiente curso.

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 obtenido 3,5 ou 4 puntos no exame aínda que se outorgara a máxima cualificación ás prácticas. Nese caso, una puntuación será a nota de examen, por no superar o mínimo de corte (4,5).

Os alumnos que non realizaron o exame terían a nota correspondiente ás prácticas cando se entregaron:

1,5 punto quen obtivese (A+)

1 obtenido (A)

0,5 quen superase practicas sin limite: (B)

0,2 quen no supera las prácticas. (N / A)

NP quen non entregou os traballos prácticos ou exame..

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

Os traballos Non Aptos deben realizarse como correcciones oportunas y entregarse 14 días antes de la segunda oportunidad.

Os CRITERIOS para avaliación das prácticas son, por esta orden:

1) entregar todos los puntos que se piden no ejercicio e presentalo.

2) seguimiento adecuado del proceso.

3) resolución correcta.

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

SEGUNDA OPORTUNIDAD

Como convocatorias de maio e xullo serán suxeitas aos mesmos criterios: os alumnos superan, antes da data de exame, todas como actividades prácticas da materia. En caso de superar una parte práctica pero non o exame, como cualificaciones numéricas das prácticas mantéñense para una convocatoria de xullo.

2. Oportunidad avanzada: Na oportunidad avanzada de diciembre aplicó un criterio de evaluación diferente a primera y segunda oportunidad. Una calificación promedio nesta oportunidade será una calificación do exame final (100%).

Un comportamento fraudulento (trampas nos exames, plaxio en traballos, etc.) nalgunha das secciones sometidos a avaliación daría como resultado a cualificación de "Suspenso (0)" na avaliación final. El profesorado puede sancionar este tipo de comportamiento en convocatorias futuras con ata -1 punto da nota global da materia.



Basic	- 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.
Complementary	

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 4 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.