



Teaching Guide				
Identifying Data				2019/20
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 / results	
Code	Study programme competences / results
A4	Dirección e xestión de recursos humanos.
A15	Dirixir grupos de persoas.
A18	Interpretar datos e indicadores socioeconómicos.
A19	Identificar as fontes de información económica e o seu contido.
A20	Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais.
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.
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 / results		
Dirixir grupos de personas	A15		
Interpretar datos e indicadores socioeconómicos	A18		
Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.	A20		
Aplicar técnicas cuantitativas e cualitativas de investigación social al ámbito laboral.	A26		
Participar en la elaboración e diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.	A23		
Identificar las fuentes de información económica e su contenido.	A19		
Realizar análisis e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos e estudio de tempos de traballo.	A21		
Dirección e gestión de recursos humanos.	A4		
Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	A34		
Resolución de problemas.		B1	
Capacidad de análisis e síntesis.		B2	
Capacidad de organización e planificación.		B3	
Capacidad de gestión de la información.		B4	
Toma de decisións.		B5	
Comportarse con ética e responsabilidade social como ciudadano e como profesional.		B6	
Habilidades en las relaciones interpersonales		B7	
Razonamiento crítico.		B8	
Traballo en equipos.		B9	
Reconocimiento a la diversidad e la multiculturalidad.		B10	
Motivación para la calidad.		B12	
Adaptación a nuevas situaciones.		B13	
Creatividad.		B15	
Aprendizaje autónomo		B14	
Liderazgo.		B16	
Sensibilidade hacia temas medioambientales		B17	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.			C1
Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar la realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións basadas en el conocimiento e orientadas al bien común.			C4
Entender la importancia de la cultura emprendedora e conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.			C5
Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología e la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.			C6
Asumir como profesional e ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.			C7
Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación e el desarrollo tecnolóxico en el avance socioeconómico e cultural de la sociedade.			C8

Contents	
Topic	Sub-topic



Marco histórico de los Dptos de RRHH y funciones	<p>Evolución histórica de los Dptos de RRHH y de sus funciones</p> <p>Marco histórico filosófico de la evolución de los RRHH</p> <p>La importancia actual de los RRHH en la empresa</p>
Interacción entre persona y organización	<p>La comunicación.</p> <p>El liderazgo.</p> <p>La motivación</p>
Modelos de Dirección de Recursos Humanos	<p>Dirección por objetivos</p> <p>Dirección por competencias</p>
Competencias necesarias para dirigir un Dpto. de personal	<p>Inteligencia Emocional:</p> <p>La naturaleza de la I.E</p> <p>I.E. aplicada</p>
Técnicas e instrumentos básicos para programar la Gestión de RRHH	<p>El análisis del puesto de trabajo: fines e importancia y relaciones e influencias.</p> <p>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.</p> <p>Evaluación de puestos de trabajo:</p> <p>sistemas no cuantitativos: jerarquización, clasificación</p> <p>sistemas cuantitativos: puntuación de factores, comparación de factores</p>

Planning				
Methodologies / tests	Competencies / Results	Teaching hours (in-person & virtual)	Student's personal work hours	Total hours
Introductory activities	A34	2	0	2
Guest lecture / keynote speech	B10 B12	25	0	25
Oral presentation	B7 B8 B9 C1 C8	1	2	3
Seminar	A4 A15 A21 B7	7	63	70
Field trip	A21 A23 A26	3	15	18
Case study	B4 B5 B8 B9 B13 B14 B15 B16	4	8	12
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
Introductory activities	Competencia Actitud
Guest lecture / keynote speech	Exposición teórica en clase
Oral presentation	presentaciones y defensa pública de las diversas partes del trabajo de campo
Seminar	Exposición, power point, lectura y análisis de un libro complementario
Field trip	Investigación en una empresa real, recogida de datos para posterior análisis y valoración de puestos
Case study	Aplicaciones de sistemas de valoración de puestos a casos reales

Personalized attention	
Methodologies	Description



Seminar Field trip	<p>Se recomienda la atención personalizada mediante tutorías porque cada trabajo difiere bastante. Al efectuarse en una empresa real, cada trabajo presentará puestos diferentes en organizaciones e Instituciones con diferentes estructuras, lo 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 concretos para cada trabajo. Siendo todos diferentes entre sí.</p>
-----------------------	--

Assessment			
Methodologies	Competencies / Results	Description	Qualification
Guest lecture / keynote speech	B10 B12	examen teorico	100
Case study	B4 B5 B8 B9 B13 B14 B15 B16		0
Oral presentation	B7 B8 B9 C1 C8		0
Seminar	A4 A15 A21 B7		0
Field trip	A21 A23 A26		0

Assessment comments



As presentación oráis, seminario, saídas de campo e estudo de casos, son modos de traballar necesarios para aprender a materia. Cada unha de elas será avaliada, mais non puntuada.

Para poder presentarse ao examen final é preciso ter entregados os traballos parciais que se van entregando ao longo do cuatrimestre, que deberán ser aptos como requisito de presentación ao examen. Este requisito é imprescindible para as convocatorias de Maio e de Xullo, tanto para os alumnos asistentes ao curso como para aqueles con excepción de asistencia por causas xustificadas; pois a exención é de asistencia, non de entrega de traballos que é o medio polo cal aprendemos.

As exencións habituais de asistencia deben estar formalmente probadas con contrato de traballo ou similar xustificante. Os traballos son sempre en grupos pequenos.

REDUCCIÓN DE PUNTUACIÓN NA AVALIACION:

Indicadores da competencia HONESTIDADE: Copiar nun examen; ademais do suspenso inmediato en esa convocatoria, penaliza reducindo- 3 puntos a nota na seguinte convocatoria.

-2 puntos aos alumnos que asistan ao examen con chuletas; entregan 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 xustifico. 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 da profesora a fin de aumentar a súa nota mediante enchufes, ou tendo 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 o alumno esté ou non informado; ou 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. Esta actitude será penalizada restando 3 puntos en esa convocatoria; e tamén na seguinte.

-1 punto en caso de falta de respecto ao profesor ou compañeiros da clase: Insultos, ameazas ou comportamentos contrarios á ética no trato persoal. + 1 punto pola avaliación de traballos expostos polos compañeiros de acordó ao aprendido previamente. En cada exposición pública dun traballo de grupo, calquera alumno, agás o grupo que expón, poderá facer comentarios ou preguntas sobre o traballo exposto. As críticas han de ser sempre constructivas, adecuadas e razoadas según os coñecementos dos que se dispón no momento. Han de estar orientadas pola colaboración e o espírito de axudar aos compañeiros a desenvolver un mellor traballo en ocasións posteriores. Só as avaliacións que contén con calidade dabondo obterán puntuación, non sendo puntuable calquera tipo de intervención, tipo "a min gustóume o traballo". Ha de tratarse dunha avaliación seria e razoada, indicando as posibles melloras, especialmente técnicas. A puntuación adicional, que se engadirá directamente á nota do examen poderá ser individual ou grupal, quedando o seu número restrinxido ás 3 millores avaliacións.

Non é posible obter mais de dous puntos por persoa e cuatrimestre. Á máxima puntuación é de 1 punto por convocatoria de exposición. É dicir, non é posible obter 2 ou 3 puntos nunha mesma convocatoria. Para obter o máximo de 2 puntos adicionais por persoa e cuatrimestre, estes deben provir da exposición das dúas convocatorias de presentación que existen en cada cuatrimestre.

É imprescindible ter entregados e presentados os traballos prácticos para poder asistir ao examen (en ambas dúas convocatorias) que deben estar avaliados como aptos antes do examen, caso contrario habería que repetilos ata acadar o nivel mínimo requerido nunha segunda entrega. Ao non formar parte da calificación final, sino que son requisitos previos a esta, só contarán coa definición de Aptos ou non Aptos. A non aptitude das entregas implica a renuncia á presentación ao exame. A metodoloxía do curso inclúe tutorías e seguimento de cada grupo e os seus traballos ao longo do curso, o que facilita a súa idoneidade para pasar o trámite de aptitude para ser avaliado. No caso de alumnos non presenciais por motivo xustifico este seguimento non pode ser seguido coa mesma regularidade que cos alumnos asistentes. En ese caso se contará con tutorías especiais para os alumnos asistentes que terá una periodicidade mensual e se fará fora do horario normal de tutoría a fin de que estes alumnos non asistentes podan acudir ás tutorías especificamente deseñadas para eles. O horario das mesmas será acordado co grupo de alumnos exentos de asistencia por causa xustifico en canto se formen os grupos de traballo. Aproximadamente a mediados ou finais de outubro.

No caso de que algún dos grupos tivese a parte práctica avaliada como non Apta para presentarse a examen, o grupo deberá efectuar as correccións feitas pola profesora e volver a entregar o traballo corrixido nun segundo prazo pre-determinado e, en todo caso, anterior á data do examen oficial.

NORMA ADICIONAL: O uso de móbiles está completamente prohibido tanto no examen como durante a clase. O seu uso tamén será penalizado con -1 punto (ex. chatear na clase) Asistir á clase implica facelo corporal e mentalmente. Nas clases prácticas sí poderán usarse dispositivos móbiles, tablests, Pc, etc a fin de realizar as consultas necesarias para os traballos.



Sources of information

Basic	<ul style="list-style-type: none">- Fernández Ríos, M (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Díaz de Santos- Claver Cortés, J.L.; Llopis Taverner, J (1996). Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo. Civitas- García-tenorio, Jesús; Sabater Sánchez, R (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos . Madrid. Paraninfo, S.A- Orue- Echevarría (). Manual de valoración de puestos y calificación de méritos . Deusto- Daniel Goleman y Cary Cherniss (2005). Inteligencia Emocional en el trabajo. Kairós- Daniel Goleman (2002). Inteligencia Emocional. Kairós- Daniel Goleman (1999). Práctica de la Inteligencia Emocional. Kairós- Álvarez Fernández, J.C (2006). Dirección por implicación. Pirámide- Bonache, J. y Cabrera, A (2005). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall. Financial Times <p>No es preciso leerse todos los libros de Inteligencia Emocional. Cada grupo elegirá uno de los libros 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 y las funciones a realizar. El resto de la bibliografía se ofrece como referencia de consulta.</p>
Complementary	

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Basic Computer Science/760G01005
Working Methods /760G01008
Social Research Techniques/760G01020
Social History of Work/760G01040

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Business Administration/760G01003
Environmental Management/760G01038
Business Communication Skills and Techniques/760G01039
Applied Computer Science/760G01041

Subjects that continue the syllabus

Human Resources Management II/760G01016
Practicals: Employment Law and Social Security/760G01031

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.