



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

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 avaluación, revisión e reclamación da cualificación dos estudos de Grao e mestrado universitario.

Sin perjuicio UCC 1-308



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.
Complementaria	

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