



Guía Docente				
Datos Identificativos				2012/13
Asignatura (*)	Dirección e Xestión de RRHH II		Código	760G01016
Titulación				
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	2º cuatrimestre	Segundo	Obrigatoria	6
Idioma				
Prerrequisitos				
Departamento	Análise Económica e Administración de Empresas			
Coordinación	Alonso Seoane, María Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Profesorado	Alonso Seoane, María Jesus	Correo electrónico	maria.alonso.seoane@udc.es	
Web				
Descrición xeral				

Competencias da titulación	
Código	Competencias da titulación

Resultados da aprendizaxe			
Competencias de materia (Resultados de aprendizaxe)			Competencias da titulación
Dirección y gestión de recursos humanos	A4		
Políticas sociolaborales.	A5		
Economía y mercado de trabajo	A6		
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	A13		
Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.	A14		
Dirigir grupos de personas.	A15		
Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	A16		
Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	A23		
Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).	A24		
Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.	A28		
Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.	A29		
Aplicar los conocimientos a la práctica.	A31		
Interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	A34		
Resolución de problemas.		B1	
Capacidad de análisis y síntesis.		B2	
Capacidad de organización y planificación.		B3	
Capacidad de gestión de la información.		B4	
Toma de decisiones.		B5	
Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.		B6	
Habilidades en las relaciones interpersonales.		B7	
Razonamiento crítico.		B8	
Trabajo en equipos		B9	



Motivación para la calidad.		B12	
Adaptación a nuevas situaciones.		B13	
Aprendizaje autónomo.		B14	
Creatividad.		B15	
Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.			C3
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.			C4
Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.			C5
Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.			C6
Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.			C7

Contidos	
Temas	Subtemas
Valoración de puestos de trabajo	sistemas no cuantitativos de valoración de puestos sistemas cuantitativos de valoración de puestos
Reclutamiento y selección	-Introducción al reclutamiento: fines e importancia y relaciones e influencias. -Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de trabajo. -Cuestiones a considerar en la elección de instrumentos de selección: fiabilidad, validez y la utilidad de los instrumentos de selección. -Instrumentos y proceso de selección: impresos de solicitud de información biográfica y comprobación de referencias; la entrevista de selección; pruebas escritas de selección y otros tipos de pruebas. -Orientación: orientación y socialización de empleados nuevos, y duración, alcance y contenido del programa de orientación.
Promoción	- Ventajas e inconvenientes - Métodos y sistemas de promoción - Las bases de la promoción: antigüedad, mérito y aptitud - Planificación y programación promocional
Formación y desarrollo	- Ventajas y niveles - Programas de formación: métodos y medios. -Facilitación del rendimiento futuro de los empleados. - Plan y programa de formación. - Evaluación de los programas de formación y desarrollo, y formación y aprendizaje organizativo.



Sistemas de retribución y recompensa retributiva	<p>a-Principales sistemas retributivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas fijos y variables <p>b- Recompensa retributiva:</p> <p>bases de la recompensa: ¿qué es lo que se prima?</p> <p>importancia de la medición del mérito: evaluación del personal:</p> <p>b.1.: para un sistema basado en competencias</p> <p>b.2.: requisitos básicos para otros sistemas de dirección y gestión: DpO, etc</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de primas basadas en la economía de tiempo
Gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas horarios y turnos: horario flexible, modular... - Instrumentos para gestionar eficazmente el tiempo - La planificación y la agenda - la delegación de funciones - Dispositivos de enlace y comunicación: reuniones

Planificación			
Metodoloxías / probas	Horas presenciais	Horas non presenciais / traballo autónomo	Horas totais
Aprendizaxe colaborativa	2	6	8
Estudo de casos	3	6	9
Traballos tutelados	6	42	48
Sesión maxistral	30	30	60
Presentación oral	2	2	4
Actividades iniciais	0	1	1
Atención personalizada	20	0	20

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Aprendizaxe colaborativa	Trabajo en grupos
Estudo de casos	Resolución de problemas y ejercicios
Traballos tutelados	Elaboración y presentación de trabajos realizados: plan de selección: proceso completo, presupuestado y con seguimiento; plan de promoción desglosado; plan de formación para una acción concreta
Sesión maxistral	Exposiciones en clase de la teoría y su aplicación por parte del profesor
Presentación oral	Exposición y defensa pública de los trabajos realizados
Actividades iniciais	Se valora la la competencia Actitud en un 10% que puede ser tanto sumado como restado a la nota total en función de indicadores recogidos a lo largo del año, tales como participación, ética, asistencia, compañerismo y respeto, etc.

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición
Aprendizaxe colaborativa	Tutorías con cada grupo antes la entrega de cada uno de los trabajos elaborados.
Traballos tutelados	La atención a cada grupo vendrá marcada por sus respectivos trabajos, que difieren de unas empresas a otras.

Avaliación		
Metodoloxías	Descrición	Cualificación



Aprendizaxe colaborativa	-unanimidad o consenso en las tomas de decisiones del grupo - distribución y planificación del trabajo, etc. También se valorarán las competencias derivadas de la actitud que serán presentadas a los alumnos al inicio del curso: Liderazgo, trabajo en equipo, pro-actividad, honestidad, etc.	20
Trabajos tutelados	Se valora la claridad y concreción, el acierto en la elección de métodos de trabajo, la amplitud, profundización en cada punto, etc.	30
Sesión maxistral	exposición teórica de los temas: conceptos, definiciones, distinción de métodos, etc, evaluados mediante examen escrito	40
Presentación oral	exposición y defensa pública de los trabajos elaborados. se valora presentación, síntesis, adecuación al tiempo dado, recogida completa de todos los puntos; síntesis, empleo de TIC's y defensa de las decisiones tomadas y argumentaciones.	10

Observación evaluación

40% de la nota proviene del examen. Otro 40% de la entrega periódica de trabajos y un 20% de actitud. Esta última será medida a través de indicadores diversos que son explicados al inicio del curso, algunos se muestran en los trabajos periódicos y otros en las actitudes y comportamientos en la clase, en el propio examen, etc. a lo largo de todo el curso

Criterios para superar la materia es necesario obtener una evaluación favorable en cada una de las partes de la materia (50%). La convocatoria de Julio estará sometida a los mismos criterios que la de verano: aquellos estudiantes que quieran presentarse a las mismas deben tener entregadas antes del examen, todas las actividades prácticas de la materia para poder ser evaluados.

En cuanto a nivel: las transparencias y esquemas proporcionados en clase son el mínimo imprescindible para aprobar. Es decir, no se admite un resumen de un resumen ya proporcionado por el profesor. Aquellos alumnos que opten a notas altas: sobresalientes o matriculas, deben ampliar la materia con sus propios apuntes, la bibliografía proporcionada, los trabajos realizados en clase, los apuntes tomados en los días de exposición pública de trabajos, etc.

Importante

Como parte de los indicadores de la competencia HONESTIDAD, (la lista operativizada de competencias de actitud a valorar se ofrecerá a los alumnos a principio de curso) se dan las siguientes indicaciones:

Es posible restar puntuación en las siguientes convocatorias a aquellos alumnos que muestren ciertas faltas en la competencia: honestidad. Ejemplos:

-2 puntos a los alumnos que intenten copiar en el examen, entreguen trabajos de otros años o que no hayan sido realizados por ellos.

-3 puntos a los alumnos que intenten influir en la decisión de la evaluación del profesor a fin de aumentar su nota mediante enchufes, o teniendo algún tipo de ventaja con respecto al resto de la clase. Bien sean ellos mismos quienes lo intenten o bien a través de una tercera persona que lo pida por ellos. En este aspecto no habrá diferencia entre que el alumno esté o no informado de que una tercera persona haya intentado pedir un criterio favorable para ellos. Se sobreentenderá, siempre, que el alumno está informado de ese intento de persuasión tendente a romper la ecuanimidad del profesor en las valoraciones; siendo el alumno el responsable y restando 3 puntos en esa convocatoria y también en la siguiente.

Fontes de información



Bibliografía básica	<ul style="list-style-type: none">- Bonache, J. y Cabrera, A, (2005). Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall. Financial Times- Álvarez Fernández, J.C. (2006). Dirección por Implicación. Pirámide- García-tenorio, Jesús; Sabater Sánchez, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de recursos Humanos. Madrid. Paraninfo S.A- Dolan; Schuler y Valle (1999). La Gestión de los RRHH. Mc Graw Hill
Bibliografía complementaria	

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Informática Aplicada/760G01041

Materias que continúan o temario

Técnicas de Investigación Social/760G01020

Dirección e Xestión de RRHH I/760G01015

Observacións

(*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías