



Teaching Guide				
Identifying Data				2021/22
Subject (*)	Human Resources Management II	Code	660G01016	
Study programme	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña)			
Descriptors				
Cycle	Period	Year	Type	Credits
Graduate	2nd four-month period	Second	Obligatory	6
Language	SpanishGalician			
Teaching method	Face-to-face			
Prerequisites				
Department				
Coordinador	Varela Romero, Belén	E-mail	belen.varela.romero@col.udc.es	
Lecturers	Varela Romero, Belén	E-mail	belen.varela.romero@col.udc.es	
Web	www.erlac.es			
General description	Con el programa adjunto de Dirección y Gestión de RR.HH II, los alumnos aprenden los diferentes procesos de gestión y sus respectivas metodologías de trabajo, para poder abordar en un futuro, la dirección de personas.			
Contingency plan	<p>1. Modifications to the contents</p> <p>2. Methodologies</p> <p>*Teaching methodologies that are maintained</p> <p>*Teaching methodologies that are modified</p> <p>3. Mechanisms for personalized attention to students</p> <p>4. Modifications in the evaluation</p> <p>*Evaluation observations:</p> <p>5. Modifications to the bibliography or webgraphy</p>			

Study programme competences	
Code	Study programme competences
A4	Dirección e xestión de recursos humanos.
A5	Políticas sociolaborais.
A6	Economía e mercado de traballo.
A13	Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas.
A14	Seleccionar e xestionar información e documentación laboral.
A15	Dirixir grupos de persoas.
A16	Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral.
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.
A24	Aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
A25	Aplicar as distintas técnicas de avaliación e auditoría sociolaboral.
A28	Elaborar, desenvolver e avaliar planes de formación ocupacional e continua no ámbito regulado e non regulado.
A29	Elaborar, implementar e avaliar estratexias territoriais de promoción socioeconómica e inserción laboral.
A31	Aplicar os coñecementos á práctica.
A33	Comprender o carácter dinámico e cambiante das relacións laborais no ámbito nacional e internacional.



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.
B12	Motivación para a calidade.
B13	Adaptación a novas situacións.
B14	Aprendizaxe autónomo.
B15	Creatividade.
B16	Liderado.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.
C3	Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida.
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		
Dirección y gestión de recursos humanos.	A4		
Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	A13		
Dirigir grupos de personas.	A15		
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	A21		
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		
Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.	A25		
Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	A28		
Aplicar los conocimientos a la práctica.	A31		
Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	A33		
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	
Liderazgo.		B16	
Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.			C1
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
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
Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.			C8
Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras			C5
Políticas sociolaborais	A5		
Economía e mercado de traballo.	A6		
Seleccionar e xestionar información e documentación laboral.	A14		
Elaborar, implementar e avaliar estratexias territoriais de promoción socioeconómica e inserción laboral.	A29		
Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais.	A34		
Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral.	A16		

Contents	
Topic	Sub-topic
TEMA 1. A PLANIFICACIÓN	1. A planificación dos Recursos Humanos 2. O proceso de planificación 3. Factores que inflúen na planificación. Previsión da demanda 4. Sistemas de información e inventario de persoal
TEMA 2. RECLUTAMENTO E SELECCIÓN	2.1 O proceso de selección e as suas etapas 2.2. Análise de necesidades 2.3. Captación de candidatos. Métodos de captación. Sistemas de atracción do talento. Seguridade da información. Preselección 2.4. A selección de persoas: concepto. Métodos: Test psicotécnicos, probas de práctica e coñecimentos, entrevistas y dinámicas de grupo. La toma de decisión. 2.5. Incorporación, acollimento e adaptación á cultura para o novo persoal
TEMA 3. PROMOCIÓN E XESTIÓN DE CARREIRAS	3.1. O concepto de carreira profesional e a promoción. Xestión de carreiras. Traballo, carreira e vocación 3.2 O proceso de avaliación do persoal: avaliación de desempeño e avaliación de potencial. Criterios e metodoloxias. Fiabilidade do proceso 3.3. Promoción e plan de carreira
TEMA 4. FORMACIÓN E DESENVOLVEMENTO	4.1. Concepto e finalidade da formación nas organizacións. 4.2. O proceso de formación: Análise de necesidades, deseño, execución e avaliación do plan. 4.3. Técnicas, instrumentos e métodos de formación.



TEMA 5. SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN E COMPENSACIÓN	<p>5.1. O concepto de compensación: retribución e motivación. Obxectivos da compensación.</p> <p>5.2. Política retributiva: Principios para unha política retributiva. Competitividade i equidade. Análise da situación salarial da empresa.</p> <p>5.3 Estructura retributiva: Conceptos de salario i estrutura salarial.</p> <p>5.4. Retribución fixa. Criterios para o establecemento dunha retribución fixa.</p> <p>5.5. Retribución variable: sistemas de incentivos.</p> <p>5.6. Compensacions extrasalariais.</p> <p>5.7. Pagos en especie</p> <p>5.8. Retribución flexible ou á carta</p> <p>5.9. Compensación non retributiva: as vantaxes sociais</p>
TEMA 6. A XESIÓN DO TEMPO	<p>6.1. O tempo como recurso</p> <p>6.2. Urxencia e importancia. A matriz de xestión do tempo</p> <p>6.3. Aspectos de melloría na xestión do tempo</p>

Planning				
Methodologies / tests	Competencies	Ordinary class hours	Student?s personal work hours	Total hours
Guest lecture / keynote speech	A4 A5 A6 A13 A14 A23 A24 A25 A31 A34 B6 C5 C7	22	22	44
Seminar	A4 A13 A14 A15 A16 A21 A23 A24 A25 A28 A29 A31 A33 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 B16 C1 C3 C4 C6 C7 C8	22	52	74
Supervised projects	A4 A6 A15 A21 A24 A31 A33 A34 B1 B2 B3 B4 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 B16 C1 C3 C4 C5 C6 C7 C8	2	28	30
Personalized attention		2	0	2

(\*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

Methodologies	
Methodologies	Description
Guest lecture / keynote speech	<p>Exposición oral complementada có uso de medios audiovisuais e a introducción de preguntas dirigidas ao alumnado coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar á aprendizaxe.</p> <p>Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuais y la introducción de preguntas dirigidas al alumnado, con la finalidad, de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaxe.</p>
Seminar	<p>En el seminario, por cada "sesión magistral" el grupo se divide en dos para desarrollar de forma práctica el tema estudiado, con el apoyo de casos prácticos, análisis crítico de artículos académicos ou divulgativos, debates y elaboración de documentos de gestión.</p> <p>No seminario, por cada "sesión maxistral" o grupo divídese en dos para desenvolver de forma práctica o tema estudiado, có apoio de casos prácticos, análise crítica de artigos académicos ou divulgativos, debates e elaboración de documentos de xestión.</p>



Supervised projects	Metodoloxía deseñada para promover o aprendizaxe autónomo e en equipo de los estudantes, baixo a tutela do profesor. Está referido prioritariamente a la investigación, análisis de diferente documentación y a la práctica. Los estudantes deben seguir normas académicas tanto en la técnica como en el sistema de cita bibliográfica. El traballo no se considera entregado hasta que cumpla todos los requisitos de contenido y académicos y computa íntegramente para la evaluación final.
---------------------	---

### Personalized attention

Methodologies	Description
Seminar Guest lecture / keynote speech Supervised projects	<p>A asignatura supón unha aprendizaxe integradora teórico práctica que require a asimilación de coñecementos, práctica e resolución de problemas reais, coa conseguinte adquisición de habilidades e competencias profesionais cuxo seguemento realizárase permanentemente ao longo do curso e có apoio das sesións de tutoría, seguemento por correo electrónico e resposta permanente ás dúbidas do alumnado.</p> <p>As tutorías desenvólvense os mércores, de de 10.45 a 12.15. Convén confirmar a cita con antelación, para garantir a atención persoalizada para todo o alumnado. Se por razóns laborais ou académicas, non é posible asistir en este horario, podes comunicarte coa profesora Varela vía email ou chamando por teléfono á ERLAC os mércores de 10.45 a 12.15.</p>

### Assessment

Methodologies	Competencies	Description	Qualification
Seminar	A4 A13 A14 A15 A16 A21 A23 A24 A25 A28 A29 A31 A33 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 B16 C1 C3 C4 C6 C7 C8	Consistirá na realización das actividades prácticas e traballos relacionados cos distintos contidos abordados na materia.	65
Guest lecture / keynote speech	A4 A5 A6 A13 A14 A23 A24 A25 A31 A34 B6 C5 C7	Valoración obxectiva da asistencia e participación activa nas sesións a través de diferentes ferramentas propostas pola profesora, de alomenos un 80% Esta participación inclúe resposta aos test autoavaliativos periódicos.	10
Supervised projects	A4 A6 A15 A21 A24 A31 A33 A34 B1 B2 B3 B4 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 B16 C1 C3 C4 C5 C6 C7 C8	<p>En este traballo aválíase tanto a memoria escrita como a exposición oral e a súa defensa ante a profesora. A memoria terá un peso do 80% e calificará a todas as persoas participantes por igual. A avaliación da exposición oral poderá diferir dúctas persoas a outras en función do desenvolvemento de cada unha.</p> <p>A non presentación da memoria en prazo equivaldrá a una calificación de 0. Así mesmo, si algún membro do equipo non se presentase na data prevista de exposición oral, a súa calificación será de 0 salvo que poda justificar debidamente a súa ausencia.</p>	25

### Assessment comments



Avaliación continua. Para poder aprobar esta materia ao final do período lectivo, sen necesidade de realizar o exame final, será imprescindible a participación de alomenos un 80% das sesións e obter o 50% da cualificación correspondente a cada unha das restantes metodoloxías avaliativas. De non conseguir o mínimo esixido nalgunha das metodoloxías, a estudante non superará a materia.

Sistema antiplaxio: Todos os traballos entregados no marco da materia someteranse a unha revisión antiplaxio. A profesora reservase o dereito de non avaliar traballos que presenten algún porcentaje de plaxio no seu contido.

Estudantes con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia. Como alternativa, aquel alumnado que non poda facer un normal seguimento da asignatura por ter recoñecida a Dispensa de docencia, poderá optar por examinarse nunca proba obxectiva durante os períodos de avaliación oficialmente establecidos; o valor da devandita proba supón o 100% da calificación. De non conseguir o 50% do total da calificación, a materia constará como suspensa na convocatoria ordinaria e o alumnado poderá volver a examinarse na segunda oportunidade, onde a metodoloxía de avaliación será unha proba obxectiva por valor do 100% da calificación, versando sobre os contenidos tanto teóricos como prácticos do programa da materia. Coa finalidade de poder aplicar este sistema, as personas que tiñan recoñecida a dispensa deberán comunicarlle á profesora ao comezo do curso. O alumnado non pode ser avaliado por avaliación continua e simultaneamente por proba obxectiva final (dispensa). De non constar expresamente o sistema de avaliación, entenderase que o alumnado opta por avaliación continua. A proba obxectiva poderá conter tres tipos de probas: preguntas de tipo test, preguntas de resposta curta e/ou desenvolvemento dun caso práctico. As adaptacións curriculares para estudantes con discapacidade ou con necesidades educativas específicas serán pautadas pola Comisión de docencia do centro, previo informe do PAT.

### Sources of information

<b>Basic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De la Calle Durán, M.C., Ortiz Urbina Criado, M. (2014). Fundamentos de Recursos Humanos. Madrid. Pearson Educación, S.A.</li> <li>- Porret Gelabert, M. (2006). Gestión de Personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC Editorial</li> </ul>
<b>Complementary</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de Recursos Humanos y competencias. Madrid. ESIC</li> <li>- Martínez Deschamps, G. (2004). Valoración de puestos y política retributiva. Barcelona. Printulibro</li> <li>- Albizu, E., Landeta, J. (2001). Dirección estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica. Madrid. E. Piramide</li> <li>- García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Thomson</li> <li>- Bayón Mariné, F. (2002). Organización y Recursos Humanos. Madrid. E. Síntesis</li> <li>- García-Marzá, D (2004). Ética empresarial: del dialogo a la confianza. Madrid. E. Trotta</li> <li>- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E., Shuler, R.S. (2007). La gestión de los Recursos Humanos. Madrid. McGraw-Hill</li> <li>- Simón, C. Rojo, P. Molina, E. (2011). Medición del Capital Humano. Madrid. Pearson</li> <li>- Gan, F. et al. (1996). Manual de programas, desarrollo de Recursos Humanos. Madrid. Apóstrofe</li> </ul>

### Recommendations

#### Subjects that it is recommended to have taken before

Human Resources Management I /660G01015

#### Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Social Research Techniques/660G01020

Negotiation Techniques /660G01029

Business Communication Skills and Techniques/660G01038

#### Subjects that continue the syllabus

Business Administration/660G01003

Occupational Psychology/660G01004

Basic Computer Science/660G01005

Working Methods /660G01008

Industrial Sociology/660G01017

Labour Economics /660G01027



Other comments

(\*)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.