



| Guía docente | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|----------------------------|-----------|
| Datos Identificativos | | | | 2022/23 |
| Asignatura (*) | Dirección y Gestión de RRHH II | | Código | 760G01016 |
| Titulación | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descriptorios | | | | |
| Ciclo | Periodo | Curso | Tipo | Créditos |
| Grado | 2º 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. |
| A13 | Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. |
| A14 | Seleccionar y gestionar información y documentación laboral. |
| A15 | Dirigir grupos de personas. |
| A16 | Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral. |
| A23 | Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. |
| A24 | Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). |
| A28 | Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado. |
| A29 | Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral. |
| A31 | Aplicar los conocimientos a la práctica. |
| 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. |
| B12 | Motivación para la calidad. |
| B13 | Adaptación a nuevas situaciones. |
| B14 | Aprendizaje autónomo. |
| B15 | Creatividad. |
| C3 | 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. |
| 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. |
| C7 | Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. |



| Resultados de aprendizaxe | | | |
|---|-----|-------------------------|----|
| Resultados de aprendizaxe | | Competencias del título | |
| Dirección e xestión de recursos humanos | A4 | | |
| Políticas sociolaborais. | A5 | | |
| Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas axeitadas | A13 | | |
| Seleccionar e xestionar información e documentación laboral. | A14 | | |
| Dirixir grupos de persoas. | A15 | | |
| Asesorar e xestionar en materia de emprego e contratación laboral. | A16 | | |
| Participar na elaboración e diseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización | A23 | | |
| Aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). | A24 | | |
| Elaborar, desenvolver e avaliar plans de formación ocupacional e continua no ámbito reglado e no reglado. | A28 | | |
| Elaborar, implementar e avaliar estratexias territoriais de promoción socioeconómica e inserción laboral. | A29 | | |
| Aplicar os coñecementos à práctica. | A31 | | |
| Interrelacionar as distintas disciplinas que configuran as relacións laborais. | A34 | | |
| Resolución de problemas. | | B1 | |
| Capacidade de análise e síntese. | | B2 | |
| Capacidade de organización e planificación. | | B3 | |
| Capacidade de xestión da información. | | B4 | |
| Toma de decisións. | | B5 | |
| Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional. | | B6 | |
| Habilidades nas relacións interpersonais. | | B7 | |
| Razonamento crítico. | | B8 | |
| Traballo en equipos | | B9 | |
| Motivación cara a calidade. | | B12 | |
| Adaptación a situacións novas. | | B13 | |
| Aprendizaxe autónoma. | | B14 | |
| Creatividade. | | B15 | |
| Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para o aprendizaxe ao longo da súa vida. | | | C3 |
| Formarse para o exercicio de unha 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. | | | C4 |
| Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras. | | | C5 |
| Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida. | | | C7 |

| Contenidos | |
|------------|---------|
| Tema | Subtema |



| | |
|---|---|
| Sistema de Competencias y Perfiles competenciales | -Diferencia con el sistema de gestión por objetivos. - Utilidades: Elaboración y operativización de perfiles de competencias para su uso en las distintas funciones de gestión de RRHH. |
| Reclutamiento y selección. | -Fuentes de reclutamiento. -Cuestiones a considerar en la elección de instrumentos de selección: fiabilidad y validez. -Instrumentos y proceso de selección: CV, pruebas, entrevistas y referencias. -Orientación y socialización. |
| Planificación de carreras y promoción | - Ventajas e inconvenientes - Métodos y sistemas de promoción - Bases para la promoción: antigüedad, mérito y aptitud. - Planificación y programación de la promoción - Herramientas para planificar la promoción |
| Formación | - Ventajas e niveles - Programas de formación: métodos y medios. |
| Sistemas de retribución e recompensa retributiva | a- Principais sistemas retributivos - Sistemas fixos e variables b- Recompensa retributiva: bases da recompensa: ¿qué primar? importancia da medición do mérito: avaliación dos RRHH. - Sistemas de primas baseadas na economía de tempo - Primas diferenciais - Sistemas especiais de retribución |

| Planificación | | | | |
|--------------------------|--|--------------------|--|---------------|
| Metodologías / pruebas | Competencias | Horas presenciales | Horas no presenciales / trabajo autónomo | Horas totales |
| Aprendizaje colaborativo | A4 A5 B8 B12 B14 | 2 | 6 | 8 |
| Estudio de casos | A16 A24 A28 | 3 | 6 | 9 |
| Trabajos tutelados | A13 A14 A15 A24 A28 A29 B6 B7 B8 C5 | 6 | 42 | 48 |
| Sesión magistral | A24 C4 | 28 | 28 | 56 |
| Presentación oral | A13 A15 C7 | 2 | 2 | 4 |
| Prueba objetiva | A4 A5 A24 A28 A29 A31 A34 B1 B3 B4 B5 B14 B15 C4 | 2 | 2 | 4 |
| Actividades iniciales | A4 A14 A15 A24 A28 A31 A34 B1 | 1 | 0 | 1 |
| 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 |
| Aprendizaje colaborativo | Trabajos en grupo |
| Estudio de casos | Resolución de problemas y ejercicios |
| Trabajos 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 magistral | Exposiciones en clase de la teoría y su aplicación por parte del profesor |
| Presentación oral | Exposición y defensa pública de los trabajos realizados. |
| Prueba objetiva | Prueba de ensayo de preguntas largas o medias |
| Actividades iniciales | Llevadas a cabo para el funcionamiento de los grupos de trabajo. |

Atención personalizada

| Metodologías | Descripción |
|--------------------------|--|
| Trabajos tutelados | Tutorías con cada grupo antes de la entrega de cada uno de los trabajos elaborados. |
| Aprendizaje colaborativo | La atención a cada grupo vendrá marcada por sus respectivos trabajos, que difieren de unas empresas a otras. |

Evaluación

| Metodologías | Competencias | Descripción | Calificación |
|--------------------|--|--|--------------|
| Trabajos tutelados | A13 A14 A15 A24 A28 A29 B6 B7 B8 C5 | Trabajos tutelados a lo largo del curso: proceso de selección, planificación promocional, programación formativa, etc. | 15 |
| Prueba objetiva | A4 A5 A24 A28 A29 A31 A34 B1 B3 B4 B5 B14 B15 C4 | Examen con preguntas de desarrollo. | 85 |

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 su nota global la nota de 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.

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

Sin perjuicio UCC 1-308

Fuentes de información

| | |
|-----------------------|--|
| Básica | <ul style="list-style-type: none"> - De la Calle Durán, M.C., Ortiz de Urbina Criado, M. (2014). Fundamentos de recursos humanos. Pearson Educación - Dolan, Valle y López (2007). La gestión de los recursos humanos: como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. McGraw-Hill - Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B.; Cardy, R.L. (2016). Gestión de recursos humanos. Prentice Hall - Dolan, Valle y López (2014). La gestión de las personas y del talento. MacGraw- Hill - Fernández, G. (coord) (2005). Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Deusto |
| Complementaria | |



Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Técnicas de Investigación Social/760G01020

Dirección y Gestión de RRHH I/760G01015

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Informática Aplicada/760G01041

Asignaturas que continúan el temario

Otros comentarios

(*) 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