



Guía docente				
Datos Identificativos				2023/24
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 la primera y segunda oportunidad:

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), Apto (B) o Apto (C).

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)

Sólo la nota de examen quienes hayan obtenido (C) en las prácticas.

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:**

Ambas oportunidades 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 oportunidad 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%).

Un comportamiento fraudulento (trampas en los exámenes, plagio en trabajos, etc.) en alguna de las secciones sometidas a evaluación dará como resultado a calificación de "Suspenso (0)" en la evaluación final. El profesorado puede sancionar este tipo de comportamientos en futuras convocatorias con ata -1 punto de la nota global de la materia.

Un comportamiento fraudulento (trampas nos exámenes, plagio en trabajos, etc.) en alguna de las secciones sometidas a evaluación dará como resultado la calificación de "Suspenso (0)" en la evaluación final. El profesorado podrá sancionar este tipo de comportamientos en futuras convocatorias con ata -1 punto de la nota global de la materia.



<b>Básica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- De la Calle Durán, M.C., Ortiz de Urbina Criado, M. (2014). Fundamentos de recursos humanos. Pearson Educación</li><li>- 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</li><li>- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B.; Cardy, R.L. (2016). Gestión de recursos humanos. Prentice Hall</li><li>- Dolan, Valle y López (2014). La gestión de las personas y del talento. MacGraw- Hill</li><li>- Fernández, G. (coord) (2005). Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Deusto</li></ul> <p>&lt;br /&gt;</p>
<b>Complementaria</b>	

## 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