



Guía docente				
Datos Identificativos				2020/21
Asignatura (*)	Dirección y Gestión de RRHH II		Código	660G01016
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Coruña)			
Descriptorios				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo	Obligatoria	6
Idioma	CastellanoGallegoInglés			
Modalidad docente	Híbrida			
Prerrequisitos				
Departamento				
Coordinador/a	Varela Romero, Belén	Correo electrónico	belen.varela.romero@col.udc.es	
Profesorado	Varela Romero, Belén	Correo electrónico	belen.varela.romero@col.udc.es	
Web	www.erlac.es			
Descripción general	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.			
Plan de contingencia	1. Modificaciones en los contenidos 2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen *Metodologías docentes que se modifican 3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado 4. Modificacines en la evaluación *Observaciones de evaluación: 5. Modificaciones de la bibliografía o webgrafía			

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A4	Dirección y gestión de recursos humanos.
A5	Políticas sociolaborales.
A6	Economía y mercado de trabajo.
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.
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.
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...).
A25	Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.
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.
A33	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.



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.
B16	Liderazgo.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
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.
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	
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		

Contenidos	
Tema	Subtema
TEMA 1. LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	1. La planificación de los Recursos Humanos 2. El proceso de planificación 3. Factores que influyen en la planificación. Previsión de la demanda 4. Sistemas de información e inventario de personal
TEMA 2: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	2.1 El proceso de selección y sus etapas 2.2. Análisis de necesidades 2.3. Captación de candidatos. Métodos de captación. Sistemas de atracción de talento. Seguridad de la información. Preselección 2.4. La Selección de personas: concepto. Métodos: Test psicotécnicos, pruebas de práctica y conocimientos, entrevistas y dinámicas de grupo. La toma de decisión. 2.5. Incorporación, acogida y adaptación a la cultura del novo personal
TEMA 3. PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE CARRERAS	3.1. El concepto de carrera profesional y la promoción. Gestión de carreras. Trabajo, carrera y vocación 3.2 El proceso de evaluación del personal: evaluación de desempeño y evaluación de potencial. Criterios y metodologías. Fiabilidad del proceso 3.3. Promoción y plan de carrera
TEMA 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO	4.1. Concepto y finalidad de la formación en las organizaciones 4.2. El proceso de formación: Análisis de necesidades, diseño, ejecución y evaluación del plan 4.3. Técnicas, instrumentos y métodos de formación



TEMA 5. SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN	5.1. El concepto de compensación: retribución y motivación. Objetivos de la compensación. 5.2. Política retributiva: Principios para una política retributiva. Competitividad y equidad. Análisis de la situación salarial de la empresa. 5.3 Estructura retributiva: Conceptos de salario y estructura salarial. 5.4. Retribución fija. Criterios para el establecimiento de una retribución fija. 5.5. Retribución variable: sistemas de incentivos. 5.6. Compensaciones extrasalariales 5.7. Pagos en especie 5.8. Retribución flexible o "a la carta"; 5.9. Compensación no retributiva: las ventajas sociales
TEMA 6. GESTIÓN DEL TIEMPO	6.1. El tiempo como recurso 6.2. Urgencia e importancia. La matriz de gestión del tiempo 6.3. Aspectos de mejora en la gestión del tiempo

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A4 A5 A6 A13 A14 A23 A24 A25 A31 A34 B6 C5 C7	22	22	44
Seminario	A33 A31 A29 A28 A25 A24 A23 A21 A16 A15 A14 A13 A4 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 B16 C1 C3 C4 C6 C7 C8	22	52	74
Trabajos tutelados	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
Atención personalizada		2	0	2
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales e a introducción de preguntas dirigidas al alumnado con la finalidad de transmitir conocimientos e facilitar el aprendizaje. Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de preguntas dirigidas al alumnado, con la finalidad, de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje.



Seminario	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. 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 crítico de artigos académicos ou divulgativos, debates e elaboración de documentos de xestión.
Trabajos tutelados	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo y en equipo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor. Está referido prioritariamente a la investigación, análisis de diferente documentación y a la práctica. Los estudiantes deben seguir normas académicas tanto en la técnica como en el sistema de cita bibliográfica. El trabajo no se considera entregado hasta que cumpla todos los requisitos de contenido y académicos y computa íntegramente para la evaluación final.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Seminario Sesión magistral Trabajos tutelados	La asignatura conlleva el aprendizaje integrador teórico y práctico que requiere la asimilación de conocimientos, práctica y resolución de problemas reales, con la consiguiente adquisición de habilidades y competencias profesionales cuyo seguimiento se realizará permanentemente a lo largo del curso y con el apoyo de las sesiones de tutoría, seguimiento por correo electrónico y respuesta permanente a las dudas del alumnado. Las tutorías se desarrollan los miércoles, de 10.45 a 12.15. Es conveniente confirmar la cita con antelación, para garantizar la atención personalizada para todo el alumnado. Si por razones laborales o académicas, no es posible asistir en este horario, puedes comunicarte con la profesora Varela vía email o llamando por teléfono a la ERLAC los miércoles de 10.45 a 12.15.

Evaluación

Metodologías	Competencias	Descripción	Calificación
Seminario	A33 A31 A29 A28 A25 A24 A23 A21 A16 A15 A14 A13 A4 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 B16 C1 C3 C4 C6 C7 C8	Resolución de los diferentes casos prácticos propuestos por el docente durante las sesiones, que serán evaluados de forma continua. Para poder sumar esta puntuación a la nota final, será necesario superar la prueba objetiva obteniendo, al menos, un 5 sobre 10.	65
Sesión magistral	A4 A5 A6 A13 A14 A23 A24 A25 A31 A34 B6 C5 C7	Valoración objetiva de la asistencia y participación activa de los alumnos en las sesiones a través de diferentes herramientas propuestas por el profesor. Será necesario superar la prueba objetiva, al menos, obtener una puntuación de un 5 sobre 10, para poder sumar esta puntuación.	10
Trabajos tutelados	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	Dado que esta metodología está diseñada para promover el trabajo autónomo y en equipo del alumnado, la nota obtenida en el trabajo se aplicará a todos los participantes por igual. Se evaluará tanto la memoria escrita como la presentación oral. La no presentación en plazo de este equivaldrá a una calificación de 0. Será necesario superar esta prueba (obtener, al menos, un 5 sobre 10) para poder sumar esta puntuación.	25

Observaciones evaluación



Para poder aprobar esta materia al final del periodo lectivo, sin necesidad de realizar el examen final, será necesario obtener un mínimo del 50% de la calificación asignada a cada uno de los apartados mencionados con anterioridad. De no conseguir el mínimo exigido en alguna de estas metodologías, la persona no superará la materia.

Como alternativa, aquel alumnado que no pueda hacer un normal seguimiento de la asignatura, por tener reconocida la Dispensa de Docencia, podrá optar por examinarse en una prueba objetiva durante los periodos de evaluación oficialmente establecidos, el valor de dicha prueba supone el 100% de la calificación. De no conseguir el 50% del total de la calificación en dicha prueba, la materia constará como suspensa en la convocatoria ordinaria y el alumnado podrá volver a examinarse en la segunda oportunidad (normalmente Julio), donde la metodología de evaluación será una prueba objetiva por valor del 100% de la calificación, versando sobre los contenidos tanto teóricos como prácticos del programa la materia.

Todo el alumnado deberá explicitar al profesor mediante mail, si han solicitado la dispensa y si esta les ha sido concedida, debiendo consignar si su evaluación será EVALUACIÓN CONTINUA o PRUEBA OBJETIVA FINAL (DISPENSA).

El alumnado no puede ser evaluado por evaluación continua y simultáneamente por prueba objetiva final (dispensa). De no constar expresamente el sistema de evaluación, se entenderá que el alumnado opta por evaluación continua.

Las adaptaciones curriculares para personas con necesidades educativas especiales serán pautadas por la Comisión de docencia del centro, previo informe del PAT.

La prueba objetiva contendrá tres partes: Prueba tipo test de 10 preguntas con tres respuestas alternativas que computará un 25% de la nota, preguntas de respuesta corta y desarrollo de un supuesto práctico.

Fuentes de información

Básica	- De la Calle Durán, M.C., Ortiz Urbina Criado, M. (2014). Fundamentos de Recursos Humanos. Madrid. Pearson Educación, S.A. - Porret Gelabert, M. (2006). Gestión de Personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC Editorial
Complementaria	- Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de Recursos Humanos y competencias. Madrid. ESIC - Martínez Deschamps, G. (2004). Valoración de puestos y política retributiva. Barcelona. Printulibro - Albizu, E., Landeta, J. (2001). Dirección estratégica de los Recursos Humanos. Teoría y práctica. Madrid. E. Piramide - García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Thomson - Bayón Mariné, F. (2002). Organización y Recursos Humanos. Madrid. E. Síntesis - García-Marzá, D (2004). Ética empresarial: del dialogo a la confianza. Madrid. E. Trotta - Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E., Shuler, R.S. (2007). La gestión de los Recursos Humanos. Madrid. McGraw-Hill - Simón, C. Rojo, P. Molina, E. (2011). Medición del Capital Humano. Madrid. Pearson - Gan, F. et al. (1996). Manual de programas, desarrollo de Recursos Humanos. Madrid. Apóstrofe

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Dirección y Gestión de RRHH I/660G01015

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Técnicas de Investigación Social/660G01020

Técnicas de Negociación/660G01029

Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial/660G01038

Asignaturas que continúan el temario



Organización de Empresa/660G01003

Psicología del Trabajo/660G01004

Informática Básica/660G01005

Métodos de Trabajo/660G01008

Sociología del Trabajo/660G01017

Economía del Trabajo/660G01027

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