



Guía docente				
Datos Identificativos				2016/17
Asignatura (*)	Dirección y Gestión de RRHH II		Código	760G01016
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)			
Descritores				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo	Obligatoria	6
Idioma	Gallego			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Análise Económica e Administración de Empresas			
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.
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.
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.
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.
----	---

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje		Competencias del título	
Dirección e xestión de recursos humanos	A4		
Políticas sociolaborais.	A5		
Economía e mercado de traballo	A6		
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



Valorar críticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información disponible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.			C6
Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.			C7

Contenidos	
Tema	Subtema
Sistema de Competencias e Perfís competenciais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de Competencias: marco histórico e teórico</li> <li>-Diferencia con sistema de xestión por obxectivos</li> <li>- Utilidades: Elaboración e operativización de perfís de competencias para o seu uso nas distintas función de xestión de RRHH.</li> </ul>
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ventaxas e inconvenientes</li> <li>- Métodos e sistemas de promoción</li> <li>- As bases da promoción: antigüidade, mérito e aptitude.</li> <li>- Planificación e programación promocional</li> </ul>
Reclutamento e selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Introducción ao reclutamiento: fins, importancia e relacións e influencias.</li> <li>-Fontes e métodos para conseguir candidatos ao posto de traballo.</li> <li>-Cuestións a considerar na elección de instrumentos de selección: fiabilidade, validez e utilidade dos instrumentos de selección.</li> <li>-Instrumentos y proceso de selección: impresos de solicitude de información biográfica y comprobación de referencias; la entrevista de selección; pruebas escritas de selección y otros tipos de pruebas.</li> <li>-Orientación: orientación y socialización de empleados nuevos, y duración, alcance y contenido del programa de orientación.</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ventaxas e niveis</li> <li>- Programas de formación: métodos e medios.</li> <li>-Facilitación do rendimientto futuro dos empregados.</li> <li>- Plan e programa de formación.</li> <li>- Evaluación dos programas de formación e desenvolvemento, formación e aprendizaxe organizativo.</li> </ul>
Sistemas de retribución e recompensa retributiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>a- Principais sistemas retributivos</li> <li>- Sistemas fixos e variables</li> <li>b- Recompensa retributiva:</li> <li>bases da recompensa: ¿qué primar?</li> <li>importancia da medición do mérito: avaliación dos RRHH:</li> <li>b.1.: para un sistema baseado en competencias</li> <li>b.2.: requisitos básicos para outros sistemas de dirección e xestión: DpO, etc</li> <li>- Sistemas de primas baseadas na economía de tempo</li> </ul>

Planificación				
Metodoloxías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / traballo autónomo	Horas totales
Aprendizaxe colaborativo	A14 A15 A23 A24 A28 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B8 B9 B14 B15	2	6	8
Estudio de casos	A4 A13 A16 A31 B13 C6	3	6	9



Trabajos tutelados	A4 A13 A14 B1 B2 B3 B4 B7 B8 B9 B13 B14 C6	6	42	48
Sesión magistral	A4 A5 A31 A34 B1 B2 B3 B4 B8 B12 B13 B14 C4 C6 C7	30	30	60
Presentación oral	A13 A14 A15 A23 A24 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 C4 C6	2	2	4
Actividades iniciales	A4 A14 A15 A24 A34 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B9 B12 C4 C5 C6	0	1	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				

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Aprendizaje colaborativo	Traballo en grupos
Estudio de casos	Resolución de problemas e exercicios
Trabajos tutelados	Elaboración e presentación de traballos realizados: plan de selección: proceso completo, presupuestado e con seguimento; plan de promoción desglosado; plan de formación para unha acción concreta.
Sesión magistral	Exposiciones en clase de la teoría y su aplicación por parte del profesor
Presentación oral	Exposición e defensa pública dos traballos realizados
Actividades iniciales	Se valora a competencia Actitude nun 10% que pode ser tanto sumado como restado á nota total en función de indicadores recollidos ao longo do ano, tales como participación, ética, asistencia, compañerismo e respecto, etc.

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición
Aprendizaje colaborativo	Tutorías con cada grupo antes da entrega de cada un dos traballos elaborados.
Trabajos tutelados	A atención a cada grupo virá marcada polos seus respetivos traballos, que difiren de unhas empresas a outras.

Evaluación			
Metodoloxías	Competencias	Descrición	Calificación
Aprendizaje colaborativo	A14 A15 A23 A24 A28 B1 B2 B3 B4 B5 B7 B8 B9 B14 B15	-Unanimidade ou consenso na toma de decisións do grupo - distribución e planificación do traballo, etc. Tamén se valorarán as competencias derivadas da actitude que serán presentadas aos alumnos ao inicio do curso: Liderazgo, traballo en equipo, pro-actividade, honestidade, etc.	0
Trabajos tutelados	A4 A13 A14 B1 B2 B3 B4 B7 B8 B9 B13 B14 C6	Valorase a claridade e concreción, o acerto na elección de métodos de traballo, a amplitude, profundidade en cada punto, etc.	0
Sesión magistral	A4 A5 A31 A34 B1 B2 B3 B4 B8 B12 B13 B14 C4 C6 C7	Exposición teórica dos temas: conceptos, definicións, distinción de métodos, prácticas, etc, avaliados mediante examen escrito.	100
Presentación oral	A13 A14 A15 A23 A24 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B12 B13 B14 B15 C4 C6	Exposición e defensa pública dos traballos elaborados. valorase a presentación, síntesis, adecuación ao tempo dado, recollida completa de todos os puntos; síntesis, emprego de TIC's e defensa das decisións tomadas e argumentacións.	0



## Observaciones evaluación

### OPCIÓN A:

40% da nota proven do examen. Outro 40% da entrega periódica de traballos e un 20% da actitude. Esta última será medida a través de indicadores diversos que son explicados ao inicio do curso, algúns mostranse nos traballos periódicos e outros nas actitudes e comportamentos na clase, e no propio examen, etc. a lo longo de todo o curso

Criterios para superar la materia é necesario obter unha avaliación favorable en cada unha das partes da materia (50%). A convocatoria de Xulio estará sometida aos mesmos criterios que a de xuño: aqueles estudantes que queiran presentarse ás mesmas deben ter entregadas antes do examen, todas as actividades prácticas da materia para poder ser avaliados.

En canto ao nivel: as transparencias e esquemas proporcionados en clase son o mínimo imprescindible para aprobar. Es dicir, non se admite un resumen de outro xa proporcionado polo profesor. Aqueles alumnos que opten a notas altas: sobresaíentes ou matriculas, deben ampliar a materia cos seus propios apuntes, a bibliografía proporcionada, os traballos realizados en clase, os apuntes tomados nos días de exposición pública de traballos, etc.

Importante: Observacións.

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 siguiente s indicaciones:

Es posible restar puntuación en las siguiente convocatoria 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 crietrio favoreble 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.

OPCIÓN B: No caso de superar os 32 alumnos o sistema de avaliación será o seguinte:

A) Se manterán as mesmas observación e criterios xerais que para os sistema A.

B) - O 90% da nota provirá dun exame escrito.

- O 10% provirá de competencias derivadas de actitudes: tales como interés mostrado na asistencia e participación, honestidade, empatía, etc. Estas competencias serán descritas na presentación do curso ao inicio do mesmo.

## Fuentes de información

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