



| Guía docente          |  |                    |                     |           |
|-----------------------|--|--------------------|---------------------|-----------|
| Datos Identificativos |  |                    |                     | 2017/18   |
| Asignatura (*)        | Dirección de recursos humanos  |                    | Código              | 611507007 |
| Titulación            | Mestrado Universitario en Dirección e Administración de Empresas (2013)  |                    |                     |           |
| Descriptores          |  |                    |                     |           |
| Ciclo                 | Periodo  | Curso              | Tipo                | Créditos  |
| Máster Oficial        | 2º cuatrimestre  | Primero            | Obligatoria         | 3         |
| Idioma                | Castellano   |                    |                     |           |
| Modalidad docente     | Presencial   |                    |                     |           |
| Prerrequisitos        |  |                    |                     |           |
| Departamento          | EconomíaEmpresa  |                    |                     |           |
| Coordinador/a         | Calvo Babío, Nuria Begoña  | Correo electrónico | nuria.calvob@udc.es |           |
| Profesorado           | Calvo Babío, Nuria Begoña  | Correo electrónico | nuria.calvob@udc.es |           |
| Web                   |  |                    |                     |           |
| Descripción general   | El objetivo general de la materia es facilitar al alumnado el entendimiento de la problemática de gestión de personas en la organización, incidiendo especialmente en las interrelaciones entre las decisiones en materia de recursos humanos y el funcionamiento global de la organización. |                    |                     |           |

| Competencias del título |  |
|-------------------------|--|
| Código                  | Competencias del título  |
| A23                     | CE23 - Diseñar puestos de trabajo.   |
| A24                     | CE24 - Diseñar sistemas de incentivos.   |
| A25                     | CE25 - Implantar políticas de selección de personal y diseñar carreras profesionales   |
| B1                      | CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación  |
| B2                      | CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio  |
| B3                      | CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios |
| B4                      | CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades   |
| B6                      | CG1 - Organizar y planificar la gestión empresarial.   |
| B7                      | CG2 - Resolver problemas empresariales.  |
| B8                      | CG3 - Tomar decisiones en la empresa de forma efectiva.  |
| B9                      | CG4 - Compromiso ético en la dirección empresarial.  |
| B10                     | CG5 - Aplicar conocimientos a la gestión empresarial   |
| B11                     | CG6 - Aprender nuevas técnicas de dirección de empresas.   |
| B12                     | CG7 - Adaptarse a nuevas situaciones y generar nuevas ideas en el mundo empresarial.   |
| B14                     | CG9 - Entender la importancia de la cultura emprendedora.  |
| C1                      | CT01 - Saber manejar las fuentes de información relevante y su contenido   |
| C2                      | CT02 - Valorar críticamente el conocimiento y la tecnología.   |
| C3                      | CT03 - Valorar la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la carrera profesional.   |
| C4                      | CT04 - Trabajar en equipo y desarrollar un espíritu lógico y creativo.   |
| C5                      | CT05 - Capacidad de análisis y síntesis  |
| C6                      | CT06 - Comunicación oral y escrita   |
| C7                      | CT07 - Capacidad crítica.  |
| C8                      | CT08 - Capacidad de liderazgo.   |
| C9                      | CT09 - Habilidad para trabajar de forma autónoma.  |
| C10                     | CT10 - Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.   |



|     |  |
|-----|--|
| C11 | CT11 - 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. |
|-----|--|

| Resultados de aprendizaje   |                         |   |  |
|---|-------------------------|---|--|
| Resultados de aprendizaje   | Competencias del título |   |  |
| Realizar un análisis estratégico de los problemas de gestión de personas en una organización                      |                         | BP1<br>BP2<br>BP3<br>BP4<br>BP7<br>BP10<br>BP12 | CP1<br>CP2<br>CP5<br>CP6<br>CP7                                      |
| Conocer el marco teórico de los procesos y políticas de recursos humanos en las organizaciones empresariales      | AP23<br>AP24            | BP1<br>BP3<br>BP6<br>BP8<br>BP9<br>BP11         | CP1<br>CP4<br>CP8<br>CP10<br>CP11                                    |
| Diseñar un plan estratégico de recursos humanos en una organización de nueva creación                             | AP23<br>AP24<br>AP25    | BP2<br>BP3<br>BP4<br>BP7<br>BP10<br>BP14        | CP3<br>CP4<br>CP5<br>CP6<br>CP9<br>CP11                              |
| Diseñar y aplicar herramientas de apoyo a la toma de decisiones en el ámbito de la dirección de recursos humanos. | AP23<br>AP24<br>AP25    | BP1<br>BP2<br>BP3<br>BP4<br>BP7<br>BP10<br>BP11 | CP1<br>CP2<br>CP4<br>CP5<br>CP6<br>CP7<br>CP8<br>CP9<br>CP10<br>CP11 |

| Contenidos  |  |
|---|--|
| Tema  | Subtema  |
| 1. El rol estratégico de la Dirección de RRHH                 | 1.1. Diagnóstico de los problemas humanos en la organización<br>1.2. La dirección por competencias   |
| 2. El proceso, políticas y tendencias de la Dirección de RRHH | 2.1. El proceso de la gestión de personas en una organización<br>2.2. Políticas de Dirección de RRHH<br>2.3. Tendencias de Dirección de RRHH |
| 3. Desarrollo de un plan estratégico de RRHH                  | 3.1. Planificación de RRHH<br>3.2. Perfil de puesto vs perfil profesional<br>3.3. Plan operativo de RRHH                                     |
| 4. Diseño de herramientas de apoyo a la Dirección de RRHH     | 4.1. La entrevista de incidentes críticos<br>4.2. La evaluación del desempeño<br>4.3. Los sistemas de incentivos                             |



| Planificación                   |  |                    |   |               |
|---------------------------------|--|--------------------|---|---------------|
| Metodoloxías / probas           | Competencias   | Horas presenciales | Horas no presenciales / traballo autónomo | Horas totales |
| Estudio de casos                | A23 A24 A25 B14<br>B12 B10 B9 B8 B7 B6<br>B4 B3 B2 B1 C1 C2<br>C3 C4 C5 C6 C7 C8<br>C9 C10 C11 | 10                 | 20  | 30            |
| Solución de problemas           | A23 A24 A25 C1 C2<br>C3 C4 C5 C6 C7 C8<br>C9 C10 C11   | 4                  | 12  | 16            |
| Presentación oral               | C1 C5 C6 C7 C8 C10<br>C11  | 2                  | 4   | 6             |
| Discusión dirixida              | B1 B2 B3 B4 B9 B10<br>B12 B14 C1 C2 C4<br>C5 C6 C7 C8 C9 C10<br>C11                            | 4                  | 12  | 16            |
| Análisis de fontes documentales | A23 A24 A25 B1 B3<br>B11 C1 C2 C5 C6 C7<br>C10 C11   | 0.5                | 1.5                                       | 2             |
| Atención personalizada          |  | 5                  | 0   | 5             |

(\*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

| Metodoloxías                    |   |
|---------------------------------|---|
| Metodoloxías                    | Descrición  |
| Estudio de casos                | Los grupos de traballo asignados a la realización del proxecto de empresa resolverán cuestións de Dirección de RRHH que se trabaxarán en casos de estudio ad-hoc propostos por el profesor, lo que les servirá para aplicar los coñecimientos adquiridos al proxecto final. |
| Solución de problemas           | Diagnóstico de causas e consecuencias de conflitos humanos en las organizacións empresariales   |
| Presentación oral               | Defensa de informes de situación del proxecto empresarial e casos de estudio.   |
| Discusión dirixida              | Diálogo aberto de diagnóstico de problemas e propostas de deseño de ferramentas e planes estratéxicos de RRHH   |
| Análisis de fontes documentales | Búsqueda individual e grupal de prácticas empresariales de Dirección de RRHH e marcos conceptuales para la solución de los problemas planteados.  |

| Atención personalizada |            |
|------------------------|------------|
| Metodoloxías           | Descrición |



|   |   |
|---|---|
| <p>Estudio de casos</p> <p>Discusión dirigida</p> <p>Presentación oral</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Análisis de fuentes documentales</p> | <p>El profesor además de atender a las cuestiones planteadas por los estudiantes en cada una de las clases, los atenderá de forma más amplia y personaliza en las sesiones de tutorías.</p> <p>En los horarios de tutoría el alumno será atendido para aclarar aquellas dudas que le surjan para la preparación de la materia. Durante el desarrollo de los casos, el alumno podrá intervenir para preguntar, aclarar o exponer su punto de vista sobre algún aspecto relativo al caso, y se atenderá de forma personalizada a cada uno de los grupos de trabajo orientándolos en el planteamiento del caso, fomentando la discusión constructiva entre los componentes del grupo y corrigiendo aquellos aspectos del trabajo que a juicio del profesor así lo requieran. El seguimiento de cada uno de los trabajos contribuirá a poder valorar de forma más precisa el esfuerzo realizado por cada uno de los componentes del grupo de trabajo.</p> <p>Los alumnos que tengan reconocida la dedicación a tiempo parcial y la dispensa académica de exención de asistencia utilizarán la plataforma Moodle y el correo electrónico como vehículo de comunicación principal para la gestión de contenidos del curso, las tutorías con el profesor y la entrega de trabajos.</p> |
|---|---|

| Evaluación            |  |   |              |
|-----------------------|--|---|--------------|
| Metodologías          | Competencias   | Descripción   | Calificación |
| Estudio de casos      | A23 A24 A25 B14<br>B12 B10 B9 B8 B7 B6<br>B4 B3 B2 B1 C1 C2<br>C3 C4 C5 C6 C7 C8<br>C9 C10 C11 | la valoración de los resultados del estudio de caso reflejará la capacidad de análisis, diagnóstico de la situación | 70           |
| Solución de problemas | A23 A24 A25 C1 C2<br>C3 C4 C5 C6 C7 C8<br>C9 C10 C11   | La valoración de las propuestas presentadas deben reflejar mecanismos viables de solución de problemas              | 30           |

| Observaciones evaluación  |
|---|
| <p>Dado que en el diseño curricular del MBA, para la valoración del alumno es necesaria una estrecha colaboración de los profesores de cada materia con el director responsable de la empresa. La valoración del trabajo desarrollado por el estudiante en cada una de las materias solamente cobra sentido si resulta adecuado para resolver los problemas de gestión de la empresa en la que el alumno participa.</p> <p>Es evidente que el estudio de casos exige para su realización la aplicación adecuada de las metodologías de solución de problemas, la presentación oral de los resultados del análisis, la capacidad de discutir y defender los criterios que sustentan el análisis y la búsqueda, filtrado, selección y consulta de fuentes de documentación que apoyen el análisis.</p> <p>Los criterios de evaluación descritos (estudio de casos 70% y solución de problemas 30%) serán los mismos para la primera y la segunda oportunidad.</p> <p>Los alumnos que tengan reconocida la dedicación a tiempo parcial y la dispensa académica de exención de asistencia utilizarán la plataforma Moodle y el correo electrónico como vehículo de comunicación principal para la gestión de contenidos del curso, las tutorías con el profesor y la entrega de trabajos. No se contará la asistencia en su evaluación final.</p> |

| Fuentes de información |   |
|------------------------|---|
| Básica                 | Dado que o análise e a búsqueda de fontes documentais é unha das metodoloxías desenvolvidas durante o curso e sometidas a avaliación será o propio alumno (orientado por o docente) quen, en función dos problemas que teña que abordar buscará as referencias documentais máis apropiadas.No obstante, durante o curso, tanto os docentes como os directores de empresa suxerirán o material que consideren máis axeitado en cada momento. |
| Complementaria         |   |



|   |
|---|
| Recomendaciones   |
| Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente |
| Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente    |
| 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