



Guía Docente

Datos Identificativos					2019/20
Asignatura (*)	Dirección de recursos humanos		Código	611507007	
Titulación					
Descritores					
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos	
Mestrado Oficial	2º cuatrimestre	Primeiro	Obrigatoria	3	
Idioma	Castelán				
Modalidade docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento	EconomíaEmpresa				
Coordinación	Calvo Babío, Nuria Begoña	Correo electrónico	nuria.calvob@udc.es		
Profesorado	Calvo Babío, Nuria Begoña	Correo electrónico	nuria.calvob@udc.es		
Web					
Descrición xeral	O obxectivo xeral da materia é o de facilitar o entendemento da problemática de xestión de persoas na organización, analizando as interrelación das decisións de recursos humanos no funcionamento global da organización.				

Competencias do título

Código	Competencias do título
--------	------------------------

Resultados da aprendizaxe

Resultados de aprendizaxe	Competencias do título		
Realizar un análise estratéxico dos problemas de xestión de persoas nuna organización		BP1 BP2 BP3 BP4 BP7 BP10 BP12	CP1 CP2 CP5 CP6 CP7
Coñecer o marco teórico dos procesos e políticas de recursos humanos nas organizacións empresariais	AP23 AP24	BP1 BP3 BP6 BP8 BP9 BP11	CP1 CP4 CP8 CP10 CP11
Deseñar un plan estratéxico de recursos humanos nunha organización de nova creación	AP23 AP24 AP25	BP2 BP3 BP4 BP7 BP10 BP14	CP3 CP4 CP5 CP6 CP9 CP11



Deseñar e aplicar ferramentas de apoio á toma de decisións no ámbito da dirección de recursos humanos	AP23	BP1	CP1
	AP24	BP2	CP2
	AP25	BP3	CP4
		BP4	CP5
		BP7	CP6
		BP10	CP7
		BP11	CP8
			CP9
			CP10
			CP11

Contidos	
Temas	Subtemas
1. O rol estratéxico da Dirección de RRHH	1.1. Diagnóstico dos problemas humanos na organización 1.2. A dirección por competencias
2. Proceso, políticas e tendencias da Dirección de RRHH	2.1. O proceso da xestión de persoas na organización 2.2. Políticas de Dirección de RRHH 2.3. Tendencias de Dirección de RRHH
3. Desenvolvemento dun plan estratéxico de RRHH	3.1. Planificación de RRHH 3.2. Perfil de posto vs perfil profesional 3.3. Plan operativo de RRHH
4. Deseño de ferramentas de apoio á Dirección de RRHH	4.1. A entrevista de incidentes críticos 4.2. A avaliación do desempeño 4.3. Os sistemas de incentivos

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias	Horas presenciais	Horas non presenciais / traballo autónomo	Horas totais
Estudo de casos	A23 A24 A25 B1 B2 B3 B4 B6 B7 B8 B9 B10 B12 B14 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	10	20	30
Solución de problemas	A23 A24 A25 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	4	12	16
Presentación oral	C1 C5 C6 C7 C8 C10 C11	2	4	6
Discusión dirixida	B1 B2 B3 B4 B9 B10 B12 B14 C1 C2 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	4	12	16
Análise de fontes documentais	A23 A24 A25 B1 B3 B11 C1 C2 C5 C6 C7 C10 C11	0.5	1.5	2
Atención personalizada		5	0	5

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

Metodoloxías



Metodoloxías	Descrición
Estudo de casos	Os grupos de traballo asignados á realización do proxecto de empresa resolverán as cuestións de Dirección de RRHH que se traballarán nos casos de estudo ad-hoc propostos, o que lles servirá para aplicar os coñecementos adquiridos no proxecto final.
Solución de problemas	Diagnóstico de causas e consecuencias de conflitos humanos máis organizacións empresariais.
Presentación oral	Periódicamente cada grupo ten facer unha presentación oral dos avances do seu traballo e os próximos pasos.
Discusión dirixida	Diálogo aberto de diagnóstico de problemas e propostas de deseño de derrame tras e planes estratéxicos de RRHH
Análise de fontes documentais	Búsqueda individual e grupal de prácticas empresariais de Dirección de RRHH e marcos conceptuais para a solución de os problemas plantexados.

Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Estudo de casos Discusión dirixida Presentación oral Solución de problemas Análise de fontes documentais	<p>O docente, ademais de atender ás cuestións plantexadas polos estudantes en cada unha das clases, os atenderá nas sesións de titorías de xeito personalizado.</p> <p>Durante o traballo con casos, o estudante poderá intervir para preguntar, aclarar ou expoñer o seu punto de vista. O docente traballará cos grupos orientándolos no plantexamento do caso, fomentando a discusión constructiva entre os compoñentes do grupo e corrixendo aqueles aspectos do traballo que, a xuízo do docente, así o necesiten.</p> <p>Os alumnos que teñan recoñecida a dedicación a tempo parcial e a dispensa académica de exención de asistencia utilizarán a plataforma Moodle e o correo electrónico como vehículos de comunicación principais para a xestión de contidos do curso, as titorías co profesor e a entrega de traballos.</p>

Avaliación

Metodoloxías	Competencias	Descrición	Cualificación
Estudo de casos	A23 A24 A25 B1 B2 B3 B4 B6 B7 B8 B9 B10 B12 B14 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	Se valorará a capacidade do alumno para aplicar a metodoloxía do caso utilizando os coñecementos específicos desta materia.	70
Solución de problemas	A23 A24 A25 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	Se valorará a capacidade do alumno para a utilización dos coñecementos específicos desta materia.	30

Observacións avaliación

Dado o deseño curricular do MBA, para a avaliación do alumno é necesaria unha estreita colaboración dos profesores de cada materia co director responsable da empresa.

O estudo de casos esixe para a súa realización a aplicación adecuada das metodoloxías de solución de problemas, a presentación oral dos resultados do análise, a capacidade de discutir e defender os criterios que sustentan o análise e a búsqueda, filtrado, selección e consulta de fontes documentais que soporten o análise.

Os criterios de avaliación descritos (estudo de casos 70% e solución de problemas 30%) serán os mesmos para a primeira e a segunda oportunidade.

Os alumnos que teñan recoñecida a dedicación a tempo parcial e a dispensa académica de exención de asistencia utilizarán a plataforma Moodle e o correo electrónico como vehículo de comunicación principal para a xestión de contidos do curso, as titorías e a entrega de traballos. No se contará a súa asistencia presencial na avaliación final.



Fontes de información

Bibliografía 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. Bibliografía recomendada de consulta:De Juana Espinosa et al. (2012). Human resource management in the digital economy: Creating synergy between competency models and informationGutiérrez et al. (2001). Manual práctico de política retributiva. Watson Wyatt.Parker et al. (2002). Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo. Watson Wyatt. Díaz de SantosWarren and Kourdi (2003). People Power: Developing the talent to perform. Vola Press Ltd.
Bibliografía complementaria	

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Observacións

(*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías