UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guia docente					
Datos Identificativos					2022/23
Asignatura (*)	Dirección de recursos humáns			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	Empresa				
Coordinador/a	Calvo Babío, Nuria Begoña		Correo electrónico	nuria.calvob@udc.es	
Profesorado	Barros Campello, Esther Alicia Calvo Babío, Nuria Begoña Gago Cortés, María Carmen		Correo electrónico	esther.barros@udc.es nuria.calvob@udc.es m.gago@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 / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados 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 / Resultados del título		
Realizar un análisis estratégico de los problemas de gestión de personas en una organización		BP1 BP2 BP3 BP4 BP7 BP10 BP12	CP1 CP2 CP5 CP6 CP7
Conocer el marco teórico de los procesos y políticas de recursos humanos en las organizaciones empresariales	AP23 AP24	BP1 BP3 BP6 BP8 BP9 BP11	CP1 CP4 CP8 CP10 CP11
Diseñar un plan estratégico de recursos humanos en una organización de nueva creación	AP23 AP24 AP25	BP2 BP3 BP4 BP7 BP10 BP14	CP3 CP4 CP5 CP6 CP9 CP11
Diseñar y aplicar herramientas de apoyo a la toma de decisiones en el ámbito de la dirección de recursos humanos.	AP23 AP24 AP25	BP1 BP2 BP3 BP4 BP7 BP10 BP11	CP1 CP2 CP4 CP5 CP6 CP7 CP8 CP9 CP10 CP11

Contenidos	
Tema	Subtema
1.Dirección estratégica de RRHH	1.1. Análisis previo 1.2. Delimitación de objetivos 1.3. Los procesos de la gestión del capital humano 1.4. Exigencias actuales de la función de RRHH
2. Análisis y diseño del puesto de trabajo	2.1. Concepto y análisis del puesto de trabajo. 2.2. Proceso de realización del análisis de puestos. 2.3. Diseño y rediseño de puestos. 2.4. El análisis de puestos basado en competencias

3.Planificación de los RRHH y flexibilidad de la fuerza laboral.	3.1. La planificación de RRHH. 3.2. El proceso de planificación de RRHH. 3.3. Flexibilidad de la fuerza laboral.
4. Reclutamiento y selección de personal.	4.1. El reclutamiento de personal. 4.2. La selección de personal.
5. Formación de los RRHH, gestión de carreras y evaluación del desempeño	5.1. Formación y desarrollo de los RRHH. 5.2. Fases de los programas de formación. 5.3 La gestión de carreras. 5.4. Fases de la gestión de carreras. 5.5. El concepto de evaluación del rendimiento. 5.6. El proceso de evaluación del rendimiento. 5.7. La retribución.

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas trabajo autónomo	Horas totales
Estudio 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 dirigida	B1 B2 B3 B4 B9 B10 B12 B14 C1 C2 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	4	12	16
Análisis de fuentes documentales	A23 A24 A25 B1 B3 B11 C1 C2 C5 C6 C7 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				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Estudio de casos	Los grupos de trabajo asignados a la realización del proyecto de empresa resolverán cuestiones de Dirección de RRHH que se trabajarán en casos de estudio ad-hoc propuestos por el profesor, lo que les servirá para aplicar los conocimientos adquiridos al proyecto final.
Solución de problemas	Diagnóstico de causas y consecuencias de conflictos humanos en las organizaciones empresariales
Presentación oral	Defensa de informes de situación del proyecto empresarial y casos de estudio.
Discusión dirigida	Diálogo abierto de diagnóstico de problemas y propuestas de diseño de herramientas y planes estratégicos de RRHH
Análisis de fuentes documentales	Búsqueda individual y grupal de prácticas empresariales de Dirección de RRHH y marcos conceptuales para la solución de los problemas planteados.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Estudio de casos Discusión dirigida Presentación oral Solución de problemas Análisis de fuentes documentales	El docente, además de atender a las cuestiones planteadas por los estudiantes en cada una de las clases, los atenderá en las sesiones de tutorías de manera personalizada. Durante el trabajo con casos, el estudiante podrá intervenir para preguntar, aclarar o exponer su punto de vista. El docente trabajará con los grupos 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 docente, así lo necesiten. Alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial: La atención personalizada para el alumnado a tiempo parcial se hará al igual que para el alumnado a tiempo completo, siendo obligatorio para este tipo de alumnado formar parte de un grupo de trabajo.

Evaluación			
Metodologías	Competencias / Resultados	Descripción	**Calificación**
Estudio 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 la capacidad del alumno para aplicar la metodología del caso utilizando los conocimientos específicos de esta materia.	70
Solución de problemas	A23 A24 A25 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	Se valorará la capacidad del alumno para la utilización de los conocimientos específicos de esta materia.	30

Observaciones evaluación
Dado el diseño currícular del MBA, para la evaluación del alumno es necesaria una estrecha colaboración de los profesores de cada materia con el director responsable de la empresa. 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 documentales que soporten el análisis. Los criterios de evaluación descritos (estudio de casos 70% y solución de problemas 30%) se aplicarán en la primera oportunidad. En la segunda oportunidad, el alumno deberá presentar un proyecto individual de análisis de RR.HH. en la fecha oficial de la convocatoria. Estudiantes con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia: el alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial, aunque estén exentos de asistencia, serán evaluados con los mismos criterios que el alumnado a tiempo completo. La realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación implicará directamente la cualificación de suspenso '0? en la materia en la convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier cualificación obtenida en todas las actividades de evaluación para la convocatoria extraordinaria. Calificación de no presentado: corresponde al alumno cuando sólo participe de actividades de evaluación que tengan una ponderación inferior al 20% sobre la calificación final, con independencia de la calificación alcanzada.

Fuentes de información

Básica	Dado que el análisis y la búsqueda de fuentes de información es una de las metodologías desarrolladas durante el curso y sometidas a evaluación, será el propio alumno (orientado por el docente) el que, en función de los problemas que tenga que abordar buscará referencias documentales apropiadas.No obstante, durante el curso, tanto los docentes como los directores de empresa sugerirán el material que consideren más apropiado 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.
Complementária	

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Asignaturas que continúan el temario
Otros comentarios
Recomendaciones:1.- La entrega de los trabajos documentales que se realicen en esta materia:1.1. Se solicitarán en formato virtual y/o soporte informático.1.2. Se realizarán a través de Moodle, en formato digital sin necesidad de imprimirlos.1.3. De realizarse en papel:- No se emplearán plásticos.- Se realizarán impresiones a doble cara.- Se empleará papel reciclado.- Se evitará la impresión de borradores.2.- Se debe hacer un uso sostenible de los recursos y la prevención de impactos negativos sobre el medio natural.3.- Se debe tener en cuenta la importancia de los principios éticos relacionados con los valores de la sostenibilidad en los comportamientos personales y profesionales.4.- Según se recoge en las distintas normativas de aplicación para la docencia universitaria, se deberá incorporar la perspectiva de género en esta materia (se usará lenguaje no sexista, se utilizará bibliografía de autores de ambos sexos, se propiciará la intervención en clase de alumnos y alumnas...).5.- Se trabajará para identificar y modificar prejuicios y actitudes sexistas, y se influirá en el entorno para modificarlos y fomentar valores de respeto e igualdad.6. Se deberán detectar situaciones de discriminación por razón de género y se propondrán acciones y medidas para corregirlas.7. Se facilitará la plena integración del alumnado que, por razones físicas, sensoriales, psíquicas o socioculturales, experimenten dificultades a un acceso adecuado, igualitario y provechoso a la vida universitaria. https://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/_galeria_down/estudantes/Normativa_ADI.pdf_2063069294.pdf8. Se promoverá la compatibilidad de la actividad académica y deportiva del alumno que tenga el reconocimiento de la condición de deportista de alto nivel (DANUDC) o de deportista de nivel cualificado o similar facilitándoles procesos como cambios de grupos docentes, horarios o exámenes, a los efectos de permitir conciliar su aprendizaje con sus responsabilidades y actividades deportivas. https://sede.udc.gal/services/electronic_board/EXP2021/006963/document?logicalId=60063477-81aa-4320-84cd-114f4aeae4a7&documentCsv=K5VNMF199EV2JUQLKAR00E8M 9. Todo el material elaborado por el profesorado de la materia está sujeto al derecho de la propiedad intelectual. No se podrá utilizar, bajo ningún concepto, sin la autorización expresa de sus autores.

(*) 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