



Guía Docente				
Datos Identificativos			2023/24	
Asignatura (*)	Dirección de recursos humáns		Código	611507007
Titulación				
Descriptoros				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Mestrado Oficial	1º cuadrimestre	Primeiro	Obrigatoria	3
Idioma	Castelán			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Empresa			
Coordinación	Calvo Babío, Nuria Begoña		Correo electrónico	nuria.calvob@udc.es
Profesorado	Calvo Babío, Nuria Begoña		Correo electrónico	nuria.calvob@udc.es
	Gago Cortés, María Carmen			m.gago@udc.es
	Monje Amor, Ariadna			ariadna.monje@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 decisiones de recursos humáns 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	CP1
		BP2	CP2
		BP3	CP5
		BP4	CP6
		BP7	CP7
		BP10	
		BP12	
Coñecer o marco teórico dos procesos e políticas de recursos humanos nas organizacións empresariais	AP23	BP1	CP1
	AP24	BP3	CP4
		BP6	CP8
		BP8	CP10
		BP9	CP11
		BP11	
Deseñar un plan estratéxico de recursos humanos nunha organización de nova creación	AP23	BP2	CP3
	AP24	BP3	CP4
	AP25	BP4	CP5
		BP7	CP6
		BP10	CP9
		BP14	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. Dirección estratéxica de RRHH	1.1. Análise previa 1.2. Delimitación de obxectivos 1.3. Os procesos da xestión do capital humano 1.4. Esixencias actuais da función de RRHH
2. Análise e deseño do posto de traballo	2.1. Concepto e análise do posto de traballo. 2.2. Proceso de realización da análise de postos. 2.3. Deseño e redeseño de postos. 2.4. A análise de postos baseado en competencias
3. Planificación dos RRHH e flexibilidade da forza laboral.	3.1. A planificación de RRHH. 3.2. O proceso de planificación de RRHH. 3.3. Flexibilidade da forza laboral.
4. Recrutamento e selección de persoal.	4.1. O recrutamento de persoal. 4.2. A selección de persoal.
5. Formación dos RRHH, xestión de carreiras e avaliación do desempeño	5.1. Formación e desenvolvemento dos RRHH. 5.2. Fases dos programas de formación. 5.3. A xestión de carreiras. 5.4. Fases da xestión de carreiras. 5.5. O concepto de avaliación do rendemento. 5.6. O proceso de avaliación do rendemento. 5.7. A retribución.
6. Prevención de riscos laborais	6.1 Conceptos básicos de PRL 6.2 Condicións de traballo e riscos 6.3 Danos derivados do traballo

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	Defensa de informes de situación do proxecto empresarial e casos de estudo.
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	O docente, ademais de atender ás cuestións plantexadas polos estudantes en cada unha das clases, os atenderá nas sesións de tutorías de xeito personalizado. 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 corrixiendo aqueles aspectos do traballo que, a xuízo do docente, así o necesiten. Alumnado con recoñecemento de dedicación a tempo parcial: A atención personalizada para o alumnado a tempo parcial farase do mesmo xeito que para o alumnado a tempo completo, sendo obrigatorio para este tipo de alumnado formar parte dun grupo de traballo.

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	Valorarase a capacidade do alumno para aplicar a metodoloxía do caso utilizando os coñecementos específicos desta materia.	60



Presentación oral	C1 C5 C6 C7 C8 C10 C11	Valorarase a presentación oral do estudo de caso tendo en conta o seguinte: - Manexo da terminoloxía específica, precisión e adecuación de contido - Claridade expositiva - Exposición ordenada de ideas, capacidade de análise e síntese da información - Capacidade de resposta a posibles preguntas e calidade da resposta	30
Solución de problemas	A23 A24 A25 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11	Valorarase a capacidade do alumno para a utilización dos coñecementos específicos desta materia e a súa participación nas actividades propostas en clase.	10

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 60%, solución de problemas 10%, e presentación oral 30%) aplicaranse para a primeira oportunidade.

Na segunda oportunidade e na convocatoria extraordinaria, o alumno deberá presentar un proxecto de análise individual de RRHH na data oficial da convocatoria.

Estudantes con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia: o alumnado con recoñecemento de dedicación a tempo parcial serán avaliados cos seguintes criterios tanto na primeira coma na segunda oportunidade: estudo de casos 60% e presentación oral 40%.

A realización fraudulenta das probas ou actividades de avaliación, unha vez comprobada, implicará directamente a cualificación de suspenso na convocatoria en que se cometa: o/a estudante será cualificado con ?suspenso? (nota numérica 0) na convocatoria correspondente do curso académico, tanto se a comisión da falta se produce na primeira oportunidade como na segunda. Para isto, procederase a modificar a súa cualificación na acta de primeira oportunidade, se fose necesario.

Cualificación de non presentado: corresponde ao alumno cando só participe de actividades de avaliación que teñan unha ponderación inferior ao 20% sobre a cualificación final, con independencia da cualificación alcanzada.

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: Dolan et al. (2022). La gestión de personas y del talento. Mc Graw Hill. De Juana Espinosa et al. (2012). Human resource management in the digital economy: Creating synergy between competency models and information. Gutiérrez 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 Santos. Warren and Kourdi (2003). People Power: Developing the talent to perform. Vola Press Ltd. Monje-Amor, A. (2023). Contributions of Motivation Theories to the Design and Implementation of Employee Reward Policies. In Examining Applied Multicultural Industrial and Organizational Psychology (pp. 255-269). IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7212-5.ch013 Real Decreto Legislativo 2/ 2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Webgrafía recomendada de consulta: https://www.observatoriorh.com/ https://capitalhumano.laleynext.es/content/Inicio.aspx https://www.harvard-deusto.com/recursos-humanos https://www.rhhdigital.com/ https://www.rhpress.com/ https://www.equipostrytalento.com/
----------------------------	--



Bibliografía complementaria

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Observacións

Recomendacións:1.- A entrega dos traballos documentais que se realicen nesta materia:1.1. Solicitarase en formato virtual e/ou soporte informático.1.2. Realizarase a través de Moodle, en formato dixital sen necesidade de imprimilos.1.3. De se realizar en papel:- Non se empregarán plásticos.- Realizaranse impresións a dobre cara.- Empregarase papel reciclado.- Evitarase a impresión de borradores.2.- Débese facer un uso sostible dos recursos e a prevención de impactos negativos sobre o medio natural.3.- Débese ter en conta a importancia dos principios éticos relacionados cos valores da sostibilidade nos comportamentos persoais e profesionais.4.- Segundo se recolle nas distintas normativas de aplicación para a docencia universitaria deberase incorporar a perspectiva de xénero nesta materia (usarase linguaxe non sexista, utilizarase bibliografía de autores de ambos os sexos, propiciarse a intervención en clase de alumnos e alumnas...).5.- Traballarase para identificar e modificar prexuízos e actitudes sexistas, e influirase na contorna para modificalos e fomentar valores de respecto e igualdade.6. Deberanse detectar situacións de discriminación por razón de xénero e proporanse accións e medidas para corrixilas.7. Facilitarase a plena integración do alumnado que, por razón físicas, sensoriais, psíquicas ou socioculturais, experimenten dificultades a un acceso axeitado, igualitario e proveitoso á vida universitaria. https://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/_galeria_down/estudiantes/Normativa_AD1.pdf_2063069294.pdf8. Promoverase a compatibilidade da actividade académica e deportiva do alumno que teña o recoñecemento da condición de deportista de alto nivel (DANUDC) ou de deportista de nivel cualificado ou similar facilitándolles procesos como cambios de grupos docentes, horarios ou exames, para os efectos de permitir conciliar a súa aprendizaxe coas súas responsabilidades e actividades deportivas. https://sede.udc.gal/services/electronic_board/EXP2021/006963/document?logicalId=60063477-81aa-4320-84cd-114f4aeae4a7&documentCsv=K5VNMF199EV2JUQLKAR00E8M

9. Todo o material elaborado polo profesorado da materia está suxeito ao dereito da propiedade intelectual. Non se poderá utilizar, baixo ningún concepto, sen a autorización expresa dos seus autores.

(*)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