



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|--|----------|
| Datos Identificativos | | | | 2023/24 |
| Asignatura (*) | Dirección de recursos humanos | Código | 611507007 | |
| Titulación | Mestrado Universitario en Dirección e Administración de Empresas (2013) | | | |
| Descritores | | | | |
| Ciclo | Período | Curso | Tipo | Créditos |
| Mestrado Oficial | 1º cuatrimestre | 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 Gago Cortés, María Carmen Monje Amor, Ariadna | Correo electrónico | nuria.calvob@udc.es m.gago@udc.es 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 decisións de recursos humanos no funcionamento global da organización. | | | |

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|---|
| Código | Competencias / Resultados do título |
| A23 | CE23 - Diseñar postos de traballo. |
| A24 | CE24 - Diseñar sistemas de incentivos. |
| A25 | CE25 - Implantar políticas de selección de persoal e deseñar carreiras profesionais |
| B1 | CB6 - Posuír e comprender coñecementos que acheguen unha base ou oportunidade de ser orixinais no desenvolvemento e/ou aplicación de ideas, a miúdo nun contexto de investigación |
| B2 | CB7 - Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornas novas ou pouco coñecidas dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo |
| B3 | CB8 - Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrontarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vinculadas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos |
| B4 | CB9 - Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüidades |
| B6 | CG1 - Organizar e planificar a xestión empresarial. |
| B7 | CG2 - Resolver problemas empresariais. |
| B8 | CG3 - Tomar decisións na empresa de forma efectiva. |
| B9 | CG4 - Compromiso ético na dirección empresarial. |
| B10 | CG5 - Aplicar coñecementos á xestión empresarial |
| B11 | CG6 - Aprender novas técnicas de dirección de empresas. |
| B12 | CG7 - Adaptarse a novas situacións e xerar novas ideas no mundo empresarial. |
| B14 | CG9 - Entender a importancia da cultura emprendedora. |
| C1 | CT01 - Saber manexar as fontes de información relevante e o seu contido |
| C2 | CT02 - Valorar criticamente o coñecemento e a tecnoloxía. |
| C3 | CT03 - Valorar a importancia da aprendizaxe ao longo de toda a carreira profesional. |
| C4 | CT04 - Traballar en equipo e desenvolver un espírito lóxico e creativo. |
| C5 | CT05 - Capacidade de análise e síntese |
| C6 | CT06 - Comunicación oral e escrita. |
| C7 | CT07 - Capacidade crítica. |
| C8 | CT08 - Capacidade de liderado |
| C9 | CT09 - Habilidade para traballar de forma autónoma. |



| | |
|-----|--|
| C10 | CT10 - Capacidade para comunicarse con expertos doutras áreas. |
| C11 | CT11 - Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida. |

| Resultados da aprendizaxe | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|
| Resultados de aprendizaxe | Competencias / Resultados do título | | |
| Realizar un análise estratéxico dos problemas de xestión de persoas nunha 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 AP24 AP25 | BP1 BP2 BP3 BP4 BP7 BP10 BP11 | CP1 CP2 CP4 CP5 CP6 CP7 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 / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas 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 | <p>O docente, ademais de atender ás cuestións plantexadas polos estudantes en cada unha das clases, os atenderá nas sesións de tutorías 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>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.</p> |

Avaliación

| Metodoloxías | Competencias / Resultados | 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 | <p>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 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. 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.aspxhttps://www.harvard-deusto.com/recursos-humanoshttps://www.rrhddigital.com/https://www.rrhpress.com/https://www.equipostrytalento.com/</p> |
| 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_ADI.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