		Guia do	cente		
Datos Identificativos					2023/24
Asignatura (*)	Dirección de recursos humáns			Código	611507007
Titulación	Mestrado Universitario en Dirección e Administración de Empresas			013)	'
		Descrip	tores		
Ciclo	Periodo Cu		so	Tipo	Créditos
Máster Oficial	1º cuatrimestre	Prime	ero	Obligatoria	3
Idioma	Castellano				
Modalidad docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento	Empresa				
Coordinador/a	Calvo Babío, Nuria Begoña		Correo electrónico	nuria.calvob@u	dc.es
Profesorado	Calvo Babío, Nuria Begoña		Correo electrónico nuria.calvob@udc		dc.es
	Gago Cortés, María Carmen			m.gago@udc.es	S
	Monje Amor, Ariadna			ariadna.monje@	@udc.es
Web		'			
Descripción general	El objetivo general de la materia es	s facilitar al alu	mnado el entendimie	nto de la problemá	tica de gestión de personas en
	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
В3	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
В6	CG1 - Organizar y planificar la gestión empresarial.
В7	CG2 - Resolver problemas empresariales.
В8	CG3 - Tomar decisiones en la empresa de forma efectiva.
В9	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.
СЗ	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 títu		
Realizar un análisis estratégico de los problemas de gestión de personas en una organización		BP1	CP1	
		BP2	CP2	
		BP3	CP5	
		BP4	CP6	
		BP7	CP7	
		BP10		
		BP12		
Conocer el marco teórico de los procesos y políticas de recursos humanos en las organizaciones empresariales	AP23	BP1	CP1	
	AP24	BP3	CP4	
		BP6	CP8	
		BP8	CP10	
		BP9	CP11	
		BP11		
Diseñar un plan estratégico de recursos humanos en una organización de nueva creación	AP23	BP2	CP3	
	AP24	BP3	CP4	
	AP25	BP4	CP5	
		BP7	CP6	
		BP10	CP9	
		BP14	CP11	
Diseñar y aplicar herramientas de apoyo a la toma de decisiones en el ámbito de la dirección de recursos humanos.		BP1	CP1	
	AP24	BP2	CP2	
	AP25	BP3	CP4	
		BP4	CP5	
		BP7	CP6	
		BP10	CP7	
		BP11	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	5.1. Formación y desarrollo de los RRHH.
del desempeño	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.
6. Prevención de riesgos laborales	6.1 Conceptos básicos de PRL
	6.2 Condiciones de trabajo y riesgos
	6.3 Daños derivados del trabajo

	Planificació	ón		
Metodologías / pruebas	Competencias /	Horas lectivas	Horas trabajo	Horas totales
	Resultados	(presenciales y	autónomo	
		virtuales)		
Estudio de casos	A23 A24 A25 B1 B2	10	20	30
	B3 B4 B6 B7 B8 B9			
	B10 B12 B14 C1 C2			
	C3 C4 C5 C6 C7 C8			
	C9 C10 C11			
Solución de problemas	A23 A24 A25 C1 C2	4	12	16
	C3 C4 C5 C6 C7 C8			
	C9 C10 C11			
Presentación oral	C1 C5 C6 C7 C8 C10	2	4	6
	C11			
Discusión dirigida	B1 B2 B3 B4 B9 B10	4	12	16
	B12 B14 C1 C2 C4			
	C5 C6 C7 C8 C9 C10			
	C11			
Análisis de fuentes documentales	A23 A24 A25 B1 B3	0.5	1.5	2
	B11 C1 C2 C5 C6 C7			
	C10 C11			
Atención personalizada		5	0	5

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	Diagnóstico de causas y consecuencias de conflictos humanos en las organizaciones empresariales			
problemas				
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	Búsqueda individual y grupal de prácticas empresariales de Dirección de RRHH y marcos conceptuales para la solución de
documentales	los problemas planteados.

	Atención personalizada
Metodologías	Descripción
Estudio de casos	El docente, además de atender a las cuestiones planteadas por los estudiantes en cada una de las clases, los atenderá en
Discusión dirigida	las sesiones de tutorías de manera personalizada.
Presentación oral	
Solución de	Durante el trabajo con casos, el estudiante podrá intervenir para preguntar, aclarar o exponer su punto de vista. El docente
problemas	trabajará con los grupos orientándolos en el planteamiento del caso, fomentando la discusión constructiva entre los
Análisis de fuentes	componentes del grupo y corrigiendo aquellos aspectos del trabajo que, a juicio del docente, así lo necesiten.
documentales	
	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, siend
	obligatorio para este tipo de alumnado formar parte de un grupo de trabajo.

		Evaluación	
Metodologías Competencias /		Descripción	
	Resultados		
Estudio de casos	A23 A24 A25 B1 B2	Se valorará la capacidad del alumno para aplicar la metodología del caso utilizando	60
	B3 B4 B6 B7 B8 B9	los conocimientos específicos de esta materia.	
	B10 B12 B14 C1 C2		
	C3 C4 C5 C6 C7 C8		
	C9 C10 C11		
Presentación oral	C1 C5 C6 C7 C8 C10	Se valorará la presentación oral del estudio de caso teniendo en cuenta lo siguiente:	30
C11	- Manejo de terminología específica, precisión y adecuación de contenido		
		- Claridad expositiva	
		- Exposición ordenada de ideas, capacidad de análisis y síntesis de la información	
		- Capacidad de respuesta a posibles preguntas y calidad de la respuesta	
Solución de	A23 A24 A25 C1 C2	Se valorará la capacidad del alumno para la utilización de los conocimientos	10
problemas	C3 C4 C5 C6 C7 C8	específicos de esta materia y su participación en las actividades propuestas en clase.	
	C9 C10 C11		

Observaciones evaluación	
--------------------------	--



Dado el diseño curricular del MBA, para la evaluación del alumnado 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 60%, solución de problemas 10% y presentación oral 30%) se aplicarán en la primera oportunidad.

En la segunda oportunidad y en la convocatoria extraordinaria, 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, serán evaluados con los siguientes criterios tanto en la primera como en la segunda oportunidad: estudio de casos 60% y presentación oral 40%.

La realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación, una vez comprobada, implicará directamente la cualificación de suspenso en la convocatoria en que se cometa: el/la estudiante será calificado con ?suspenso? (nota numérica 0) en la convocatoria correspondiente del curso académico, tanto si la comisión de la falta se produce en la primera oportunidad como en la segunda. Para esto, se procederá a modificar su calificación en el acta de primera oportunidad, si fuera necesario.

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
m / 1	1
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: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-de
	usto.com/recursos-humanoshttps://www.rrhhdigital.com/https://www.rrhhpress.com/https://www.equiposytalento.com/
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= K5VNMF199EV2JUQLKAR00E8M9. 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