

GUÍA DOCENTE

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Gestión de Recursos Humanos
Titulación	Administración y Dirección de Empresas (ADE) Administración de Negocios Digitales (AND)
Escuela/ Facultad	Facultad de Administración de Empresas y Derecho
ECTS	6
Carácter	Obligatoria
Idioma/s	Español
Modalidad	Presencial / Presencial Síncrono
Semestre	Segundo
Docente coordinador	Xurxo Airas Cotobad

2. PRESENTACIÓN

A lo largo de esta materia, se busca contextualizar la Gestión de RRHH en el momento actual y reflexionar sobre las tendencias de futuro.

Los estudiantes podrán comprender la creación de valor a través de una necesaria estrategia de RRHH y del desarrollo organizacional basado en la gestión del talento. Además, conocerán diferentes metodologías y herramientas para una eficiente gestión de personas.

Se busca que los estudiantes adquieran competencias para manejar los procesos fundamentales inherentes a la gestión de capital humano desde la perspectiva de una función estratégica.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias	Código	Descripción
Básicas	CB02	Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
	CB03	Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
Generales	CG01	Resolver situaciones complejas e impredecibles de forma sistemática, creativa y con juicio crítico, tomando decisiones con información incompleta y asumiendo riesgos en el ámbito de la gestión empresarial.
	CG02	Determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles en el ámbito de la gestión empresarial.
	CG06	Conocer y aplicar la normativa local autonómica nacional e internacional en el ámbito de la gestión empresarial.

Competencias	Código	Descripción
Transversales	CT04	Aplicar el pensamiento científico, crítico y autocrítico con mentalidad abierta a las ideas de los demás.
	CT07	Demostrar habilidades y actitudes para el trabajo autónomo y el trabajo en equipo
Específicas	CE16	Conocer y ser capaz de aplicar las técnicas y principios en la gestión y desarrollo del capital humano, y analizar los cambios en los modelos de relación laboral y el desarrollo de nuevas competencias y habilidades.

Código	Descripción
RA01	Comprender la importancia del papel del Capital Humano en las organizaciones.
RA02	Conocer y comprender la importancia del marco jurídico del mercado laboral.
RA03	Conocer los distintos tipos de competencias y como se implanta un sistema de gestión por competencias.
RA04	Ser capaz de comprender la importancia de la evaluación y formación del Capital Humano para retener el talento.
RA05	Conocer los nuevos modelos de trabajo y las nuevas habilidades exigidas.

4. CONTENIDOS

Unidad I El papel del Capital Humano en las organizaciones. Relaciones laborales y marco jurídico del mercado laboral

- 1.1. La Creciente importancia de la gestión de RRHH
- 1.2. Relaciones laborales y marco jurídico del mercado laboral

Unidad II El Proceso de Gestión de Personas en la Organizaciones

- 2.1 Dirección de RRHH. Gestión Basada en Competencias
- 2.2 Planificación de RRHH. Descripciones de Puestos.
- 2.3 Reclutamiento, selección e inducción.
- 2.4 Desarrollo de Personas en las Organizaciones: capacitación, evaluación y comunicación

Unidad III Nuevas habilidades para el mercado laboral de la Economía Digital. Nuevos modelos de trabajo.

- 3.1. Nuevas habilidades para el mercado laboral de la Economía Digital. Competencias digitales. Competencias para la empleabilidad.
- 3.2. Nuevos modelos de trabajo

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

La UIE desarrolla un modelo académico innovador centrado en el sujeto que aprende, combinando diferentes corrientes filosóficas de Enseñanza-Aprendizaje (E-A), una amplia variedad de actividades de aprendizaje, en especial aquellas donde el estudiante asume un rol activo en la construcción del conocimiento, el acompañamiento permanente y el uso intensivo de las tecnologías, como herramienta facilitadora del proceso, conformando un ecosistema de aprendizaje único e innovador.

La formación se desarrolla en la modalidad presencial, incluyendo la modalidad virtual síncrona, con un campus virtual vanguardista, que proporciona flexibilidad y personalización, en un modelo ubicuo de aprendizaje (U-Learning).

Por otra parte, en armonía con los principios fundacionales y corporativos de responsabilidad social, en la UIE además de promover la participación de toda su comunidad universitaria en actividades de voluntariado y servicio social, incorpora la actividad formativa “Aprendizaje Servicio (ApS)” y la habilita como parte de las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Código	Actividad	Tipo	Modalidad E-A	Modo
MD01	Primer Contacto y Motivación	I	Introductoria	PR
MD02	Presentación, Plan de Trabajo y Compromiso	I		
MD03	Clase Magistral	T	Expositiva y Participativa	PR
MD04	Charlas Invitadas de Expertos	T		
MD05	Metodología UIE	T/P	Guiada / Autónoma	PR / NP
MD07	Actividad en el-Campus Virtual UIE	T/P		

I: Informativa T: Teórica P: Práctica C: Complementaria

PR: Presencial NP: No presencial

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán:

Código	Nombre	Modalidad	Tipo
AF01	Introductoria	PR	Motivacional / Informativa
AF02	Expositiva y Participativa	PR	Teórica
AF03	Guiada	PR	Teórica / Práctica
AF04	Personalizada (Individual / Grupal)	PR	Teórica / Práctica
AF05	Autónoma	NP	Teórica / Práctica
AF06	Aprendizaje Servicio	PR	Aprendizaje Servicio
AF07	Autoevaluación continua	NP	Evaluación de la Calidad

PR: Presencial NP: No presencial

7. EVALUACIÓN

El modelo incluye además el proceso de evaluación continua como parte esencial de la verificación de las competencias adquiridas. Para la UIE y en armonía con la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje propuesto para el EEES, el sistema de evaluación que se ha denominado Revisión de los Resultados de Aprendizaje (RRA) se desarrolla como un proceso más humanizado, alejado de los sistemas tradicionales en donde los estudiantes se juega su suerte en exámenes (convocatorias), en ocasiones con pesos porcentuales elevados y definitorios, con la consiguiente generación de estrés, frustración y en ocasiones la deserción.

El sistema RRA de la UIE es de carácter continuo, compartido y progresivo, permitiendo un seguimiento del aprendizaje a lo largo del todo el período, haciendo de ello un proceso natural al que los estudiantes acuden sin emociones negativas y conscientes de la necesidad de conocer su propio progreso.

Código	Actividad de Evaluación	Ponderación %	Tipo	Modo
AE01	Pruebas parciales	35	Discreta	O/E
AE02	Prueba Parcial Final	20	Discreta	E
AE03	Proyectos	0	Discreta	E
AE04	Exposición	20	Discreta	O
AE05	Participación en el Campus Virtual	5	Discreta Pass/Fail	E
AE06	Participación, Actividades diarias y Voluntariado	20	Discreta	O/E
AE08	Aprendizaje Servicio	-	Continua	O/E
AE09	Portafolio Digital	-	Discreta	CD
AE10	Recuperar	-	-	E
				100

O: Oral

E: Escrito

CD: Carpeta Digital

8. BIBLIOGRAFÍA

- Bodenheimer, J. M. (2018). *HR Analytics: gestión de personas, datos y decisiones*. Alfaomega.
- Calle, M.C.; Ortiz de Urbina, M. (2018), *Fundamentos de Recursos Humanos* (3^a ed.). Pearson
- Chiavenato, I. (2020) *Administración de recursos humanos* (10^a ed.). McGraw Hill
- Dolan, S.L. , Valle, R., Jackson, S.E., Schuler, R.S. (2010) *La Gestión de los Recursos Humanos* (3^a ed.) McGraw Hill.
- Gan, F., Alonso, B., Batalla, F. Casals, D., Fabra, G. , De Francisco, E., Jordá, C., López, Y. , Matesanz, M. , Polo, E. , Puyol, S., Sardares, E., Urbano, M.A. (2006) *Manual de Programas de Desarrollo de Recursos Humanos* . Apóstrofe.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D. , Cardy, R.L. (2004). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (3^a ed.). Prentice Hall
- Jekiel, Ch. M. (2020). *Lean Human Resources: Redesigning HR Processes for a Culture of Continuos Improvement* (2nd ed.) Productivity Press
- Leal, A.(ed.), Alfaro de Prado, A., Rodríguez, L., Román, M., (2008) *El Factor Humano en las Relaciones Laborales: manual de dirección y gestión*. Pirámide
- Martín A., García J., (2021) *Derecho del Trabajo*. (30^a ed.).Tecnos
- Pereda, S., Berrocal, F. (2011) *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*, Universitaria Ramón Areces
- Retos de los nuevos modelos de trabajo: guía para promover una cultura del cambio (2022). Chrehana. <https://www.crehana.com/business/descargables/nuevos-modelos-de-trabajo/>
- Thomson, P. (2014) *Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro*. OpenMind BBVA. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro/>

9. TUTORÍAS

MD20 Tutoría (2%): Los estudiantes deben asistir como mínimo de tres tutorías personalizadas a lo largo del semestre. Es una actividad del tipo todo o nada (“Pass- Fail”), es decir se deben completar las tres tutorías.

10. ENCUESTAS DE CALIDAD

MD25 Gestión de la calidad (2%): Los estudiantes deben llenar a lo largo del semestre cuatro formularios referidos a la gestión de la calidad de la UIE. Es una actividad del tipo todo o nada (“Pass- Fail”), es decir se deben completar los cuatro formularios en los plazos previstos en el plan de actividades de la asignatura. La actividad tiene como objetivo valorar oportunamente el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la competencia transversal referida al pensamiento crítico y autocrítico.