



Guía Docente				
Datos Identificativos				2020/21
Asignatura (*)	A función dos recursos humanos na empresa	Código	615G01414	
Titulación				
Descriptorios				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	1º cuatrimestre	Cuarto	Optativa	4.5
Idioma	CastelánGalego			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Socioloxía e Ciencias da Comunicación			
Coordinación	Rodríguez Teijeiro, Ariadna	Correo electrónico	ariadna.rodriguez@udc.es	
Profesorado	Rodríguez Teijeiro, Ariadna	Correo electrónico	ariadna.rodriguez@udc.es	
Web				
Descrición xeral	O obxectivo xeral desta materia é dotar aos estudantes dos coñecementos que lles capaciten para identificar, xestionar e avaliar a importancia do capital humano na empresa actual. Nesa liña, levarán a cabo o estudo de cómo se integra a función de RRHH na dirección das empresas, así como o deseño e aplicación dos diferentes plans estratéxicos e operativos encamiñados a potenciar o capital humano, tanto dende un punto de vista teórico como práctico.			



<p>Plan de continxencia</p>	<p>1. Modificacións nos contidos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Non se realizarán cambios. <p>2. Metodoloxías:</p> <p>*Metodoloxías docentes que se manteñen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Sesión maxistral (non computa na avaliación).- Presentación oral (computa na avaliación).- Obradoiro (computa na avaliación). <p>*Metodoloxías docentes que se modifican:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ningunha. Tódalas metodoloxías docentes poden manterse nunha situación de continxencia a través dos mecanismos técnicos establecidos para a atención personalizada do alumnado. <p>3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado:</p> <ul style="list-style-type: none">- Correo electrónico: Diariamente. De uso para facer consultas, solicitar encontros virtuais para resolver dúbidas e facer o seguemento das actividades prácticas e dos traballos.- Moodle: Diariamente. Segundo a necesidade do alumnado para formular consultas, acceder ós materiais necesarios para o desenvolvemento da materia, así como para a elaboración das actividades prácticas e dos traballos.- Teams: Sesións semanais (tantas como demande o alumnado) para: a/ comprobar o avance nos contidos teóricos da materia; b/ o seguimento e apoio na realización das actividades prácticas e dos traballos. Esta dinámica permite facer un seguimento normalizado e axustado ás necesidades da aprendizaxe do alumnado para desenvolver o traballo da materia. <p>4. Modificacións na avaliación:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ningunha. Se manterá o sistema de avaliación baseado nun 100% na avaliación continua, de maneira que os estudantes serán calificados en base os criterios de avaliación establecidos na Guía Docente: 1) entrega de actividades prácticas e traballos realizados nos talleres sobre os contidos abordados na materia (85% da calificación); b) exposición oral dalgunhas das actividades realizadas (15% da calificación). Asemesmo, se valorará das actividades e traballos presentados:<ul style="list-style-type: none">- A profundidade, reflexión e capacidade crítica.- O dominio das fontes utilizadas.- O tratamento dunha linguaxe propia do contexto disciplinar.- A utilización de fontes documentais complementarias e actuais.- A presentación e a claridade da exposición.- A ausencia de plaxio no contido. <p>*Observacións de avaliación:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mantéñense as mesmas que figuran na Guía Docente. <p>5. Modificacións da bibliografía ou webgrafía</p> <ul style="list-style-type: none">- Non se realizarán cambios xa que os estudantes disporán de todos os materiais necesarios para o desenvolvemento da materia a través da plataforma Moodle.
-----------------------------	---



Competencias / Resultados do título	
Código	Competencias / Resultados do título

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe	Competencias / Resultados do título		
Dotar ao alumno do coñecemento da importancia do Capital Humano na empresa actual. Da mesma maneira estúdase como se integra a función de RRHH na Dirección da empresa e como se expoñen os plans estratéxicos e operativos para potenciar o capital humano en empresa.	A2 A20 A22 A25 A28 A29 A33 A34	B1 B2 B3 B4 B5 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27	C1 C3 C4 C5 C7 C8
Coñecer a forma na que se organizan os departamentos de recursos humanos	A2 A20 A22 A25 A28 A29 A33 A34	B1 B2 B3 B4 B5 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27	C1 C3 C4 C5 C7 C8
Saber definir as funcións dos departamentos de recursos humanos	A2 A20 A22 A25 A28 A29 A33 A34	B1 B2 B3 B4 B5 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27	C1 C3 C4 C5 C7 C8



Saber identificar os tipos de comunicación na empresa	A2 A20 A22 A25 A28 A29 A33 A34	B1 B2 B3 B4 B5 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27	C1 C2 C3 C4 C5 C7 C8
Saber organizar os pasos básicos dun proceso de selección	A2 A20 A22 A25 A28 A33 A34	B1 B2 B3 B4 B5 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24	C1 C2 C3 C4 C5 C7 C8
Saber analizar a motivación no traballo	A2 A20 A22 A25 A28 A29 A33 A34	B1 B2 B3 B5 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27	C1 C3 C4 C5 C7 C8
Saber como se realiza o seguimento dos empregados dende a súa incorporación, o seu plan de carreira até a súa saída da empresa.	A2 A20 A22 A25 A29 A33 A34	B1 B4 B5 B10 B27	C3 C4 C7



Valorar a necesidade de establecer métodos de control dos traballadores da empresa: o control do persoal	A2	B1	C1
	A20	B2	C3
	A22	B3	C4
	A25	B4	C5
	A28	B5	C7
	A29	B10	C8
	A33	B12	
	A34	B14	
		B17	
		B19	
		B22	
		B23	
		B24	
		B27	

Contidos	
Temas	Subtemas
TEMA 1. A FUNCIÓN DOS RECURSOS HUMANOS NA EMPRESA.	Historia e antecedentes. Caracterización da función de recursos humanos. Principais contidos da función de recursos humanos na empresa.
TEMA 2. ANÁLISIS DA EMPRESA COMO SISTEMA SOCIAL.	Organización formal (funcional e xerárquica) e organización informal. A burocracia industrial. Sistema de roles.
TEMA 3. A SATISFACCIÓN E A MOTIVACIÓN NO TRABALLO.	A humanización do traballo. Definición de motivación e satisfacción. Teorías sobre a motivación. Incentivos para a incrementar a motivación na empresa.
TEMA 4. DIRECCIÓN ESTRATÉXICA DOS RECURSOS HUMANOS.	Modelos de xestión dos recursos humanos. O modelo de xestión por competencias. A planificación de políticas estratéxicas de recursos humanos. Esixencias da planificación estratéxica dos recursos humanos.
TEMA 5. PLANIFICACIÓN, DESEÑO E ANÁLISIS DOS POSTOS DE TRABALLO.	Enfoques no deseño dos postos de traballo. Deseño e análise de postos de traballo. Metodoloxía para o deseño e elaboración dun profesiograma.
TEMA 6. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALLO E LIQUIDACIÓN DE NÓMINAS.	Natureza do contrato de traballo: supostos e requisitos. Tipoloxía de contratos, seguros sociais e protección do traballador. Ferramentas para a xestión de RRHH e cálculo de nóminas.

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas traballo autónomo	Horas totais
Sesión maxistral	A34 A2 B1 B5 C1 C2 C5 C8	25	0	25
Presentación oral	B1 B10 B12 C1	8	4	12



Obradoiro	A20 A22 A25 A28 A29 A33 B27 B24 B23 B22 B19 B17 B14 B12 B10 B4 B3 B2 C3 C4 C7	37	37	74
Atención personalizada		1.5	0	1.5

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Sesión maxistral	Sesións de clases maxistras nas que se explican os contidos teóricos da materia potenciando a comprensión e a participación do alumnado.
Presentación oral	Exposición oral dalgúns dos traballos realizados polos estudantes de maneira individual ou grupal.
Obradoiro	Sesións eminentemente prácticas onde os estudantes a través da realización de actividades e traballos de forma individual ou en grupo, pon en práctica os coñecementos adquiridos na materia.

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición
Sesión maxistral Obradoiro Presentación oral	<p>Ó comezo do curso se lles facilitará ós estudantes a programación detallada da materia recollida no documento Plan de Traballo da Asignatura (PTA) no que se especifica, entre outros aspectos, a estrutura e organización das clases, a planificación de contidos e as datas concretas de entrega da totalidade dos traballos e prácticas a realizar ó longo do cuadrimestre.</p> <p>Realizarase un seguimento continuo dos estudantes a través de tutorías e atención personalizada como complemento das actividades a realizar na aula. Recoméndase ao alumnado facer uso das mesmas para a consulta e seguimento das actividades e traballos que deben realizar de cara a alcanzar o maior aproveitamento e aprendizaxe na materia.</p>

Avaliación			
Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Obradoiro	A20 A22 A25 A28 A29 A33 B27 B24 B23 B22 B19 B17 B14 B12 B10 B4 B3 B2 C3 C4 C7	Consistirá na realización das actividades prácticas e traballos relacionados cos distintos contidos abordados na materia.	85
Presentación oral	B1 B10 B12 C1	Exposición oral dalgúns dos traballos realizados polos estudantes de maneira individual ou grupal.	15

Observacións avaliación



O sistema de avaliación da materia basearase nun 100% na avaliación continua. De tal xeito que os estudantes serán calificados en base ós seguintes criterios de avaliación: 1) entrega de actividades prácticas e traballos realizados nos talleres sobre os contidos abordados na materia (85% da calificación); b) exposición oral dalgunhas das actividades realizadas (15% da calificación).

Sistema antiplaxio: A profesora reservase o dereito de non avaliar traballos que presenten algún porcentaje de plaxio no seu contido (todos os traballos entregados no marco da materia someteranse ó programa antiplaxio Turnitin).

Segunda oportunidade e convocatoria adiantada: Os criterios de avaliación son os mesmos para todas as oportunidades de avaliación, de modo que os estudantes terán a posibilidade de aprobar e de acceder ó 100% da calificación na materia en todas as oportunidades de avaliación.

Calificación de non presentado: Corresponde ó estudante cando só participe de actividades de avaliación que teñan unha ponderación inferior ó 20% sobre a calificación final, con independencia da calificación alcanzada.

Estudantes con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia: O estudante deberá comunicar esta circunstancia ó profesor ó comezo do curso e, excepto para as datas aprobadas en Xunta de Facultade para a proba obxetiva final, para as restantes probas acordarase un calendario específico de datas compatible coa súa dedicación.

Fontes de información

Bibliografía básica	<ul style="list-style-type: none"> - AAVV (2006). Gestión de los recursos humanos del análisis teórico a la solución práctica. Madrid: Prentice Hall International - Chiavenato, I. (2011). Administración de los recursos humanos. México: McGraw-Hill - Del Valle Zaragoza, V. y Gómez de Agüero, J. L. (2008). Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill - Valero Matas, J. (2010). Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales. Madrid: Pirámide - Elías, J. y Mascaray, J. (1998). Más allá de la comunicación interna. Barcelona: Gestión 2000 - Puchol, L. (2000). Casos y supuestos en dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Díaz de Santos - Pérez Corostegui, E. y Rodrigo Moya, B. (1998). Desarrollo y evaluación de recursos humanos. Madrid: Pirámide - Moreno, L. P. (2012). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Ediciones Díaz de Santos - Mínguez Vela, A. (2006). Dirección práctica de recursos humanos. Madrid: ESIC - Blanch Rivas, J. M. (2003). Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. Barcelona: UOC - Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2001). Dirección y gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice Hall - Lucas Marín, A. (1997). La comunicación en la empresa y en las organizaciones. Barcelona: Bosch - Lucas Marín, A. (2002). Sociología de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill - Lucas Marín, A. (1992). Sociología de la empresa . Madrid: Ibérico Europea de Ediciones - Rubio, J. A. P. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. REIS, 133-167
Bibliografía complementaria	<ul style="list-style-type: none"> - Cequea M. M., Rodríguez, C. y Núñez M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, 7(2): 549-584. - Herrero Blasco, A. et al. (2015). Gestión de los Recursos Humanos. Tirant lo Blanch - Moldes Farelo, R. (2012). De la Gestión de Recursos Humanos a la Dirección de Personas. Tirant lo Blanch - Olaz Capitán, A. J. (2006). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. Papers, 91: 193-201 - Steckerl Guerrero, V. (2006). Modelo explicativo de una empresa familiar que relaciona valores del fundador, cultura organizacional y orientación al mercado. Pensamiento & gestión, 20. Universidad del Norte: 194-215. - Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. Entramado, 2005, 1 (julio-diciembre)

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario



Socioloxía económica e das organizacións/615G01207

Observacións

1. Aconséllase ao alumnado realizar as lecturas que a profesora facilite e recomende ao longo do cuadrimestre, de cara a obter un máximo aproveitamento da materia. 2. A entrega dos traballos documentais que se realicen nesta materia: a. solicitarase en formato virtual e/ou soporte informático; b. realizarase a través de Moodle, en formato dixital sen necesidade de imprimilos.

(*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