



Guía Docente

| Datos Identificativos | | | | | 2022/23 |
|-----------------------|---|--------------------|--------------------------|-----------|---------|
| Asignatura (*) | A función dos recursos humanos na empresa | | Código | 615G01414 | |
| Titulación | Grao en Socioloxía | | | | |
| Descritores | | | | | |
| 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. | | | | |

Competencias / Resultados do título

| Código | Competencias / Resultados do título |
|--------|---|
| A2 | Introducción a la psicología de los colectivos y grupos humanos. |
| A20 | Capacidades para adecuar los objetivos a los recursos económicos, temporales y humanos. |
| A22 | Habilidades en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos. |
| A25 | Habilidades en el desarrollo de las organizaciones (asesoramiento, diseño y gestión de organizaciones e instituciones). |
| A28 | Habilidades para gestionar y mediar en situaciones de crisis y conflictos sociales. |
| A29 | Habilidades para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones. |
| A33 | Capacidades en reconocer la diversidad de estudiantes y la complejidad del proceso de aprendizaje. |
| A34 | Conocimientos y actitudes de ética profesional. |
| B1 | Capacidad de organización y planificación. |
| B2 | Toma de decisiones. |
| B3 | Capacidad de análisis y síntesis. |
| B4 | Resolución de problemas. |
| B5 | Capacidad de gestión de la información. |
| B10 | Habilidades en las relaciones interpersonales. |
| B12 | Trabajo en equipo. |
| B14 | Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. |
| B17 | Motivación por la calidad. |
| B19 | Adaptación a nuevas situaciones. |
| B22 | Liderazgo. |
| B23 | Iniciativa y espíritu emprendedor. |
| B24 | Habilidades para contextualizar e identificar los actores clave en cada situación. |
| B27 | Capacidades en reconocer la complejidad de los fenómenos sociales. |
| C1 | Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma. |
| C2 | Dominar la expresión y la comprensión de forma oral y escrita de un idioma extranjero. |
| C3 | 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. |
| C4 | Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común. |
| C5 | Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras. |



| | |
|----|---|
| C7 | Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. |
| C8 | Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad. |

| 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. O ANÁLISIS DA EMPRESA COMO SISTEMA SOCIAL. | Organización formal (funcional e xerárquica). Organización informal. Os canles de comunicación (formal e informal). |
| 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. | Caracterización da dirección de recursos humanos como actividade estratéxica. O modelo de xestión por competencias. A planificación de políticas estratéxicas 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. | 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 | A2 A34 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 B2 B3 B4 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27 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, poñen 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 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 B2 B3 B4 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27 C3 C4 C7 | Consistirá na realización das actividades prácticas e traballos relacionados cos contidos teóricos 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 |
|--|
| <p>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 teóricos abordados na materia (85% da calificación final); b) presentación oral dalgunhas das actividades realizadas (15% da calificación final).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Estudantes con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia: Os estudantes deberán comunicar esta circunstancia á profesora ó comezo do curso para acordar un calendario específico de datas compatible coa súa dedicación.</p> <p>Sistema antiplaxio: A profesora reservase o dereito de non avaliar traballos que presenten plaxio no seu contido (todos os traballos entregados no marco da materia someteranse ó programa antiplaxio Turnitin).</p> |



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 o máximo aproveitamento dos contidos da materia. 2. A entrega dos traballos documentais que se realicen nesta materia solicitarase en formato virtual e/ou soporte informático e a súa entrega realizarase a través do Campus Virtual, en formato dixital sen necesidade de imprimilos.3. Débese ter en conta a importancia dos principios éticos relacionados cos valores de sostibilidade e nos comportamentos persoais e profesionais.4. Traballarase para identificar e modificar prexuízos e actitudes sexistas, e influirase na contorna para modificalos e fomentar valores de respecto e igualdade.5. 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.

(*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