



Guía Docente				
Datos Identificativos				2023/24
Asignatura (*)	A función dos recursos humanos na empresa		Código	615G01414
Titulación				
Descriptor				
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 do título	
Código	Competencias do título

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe		Competencias 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	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	



Coñecer a forma na que se organizan os departamentos de recursos humanos	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	
Saber definir as funcións dos departamentos de recursos humanos	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	
Saber identificar os tipos de comunicación na empresa	A2	B1	C1
	A20	B2	C2
	A22	B3	C3
	A25	B4	C4
	A28	B5	C5
	A29	B10	C7
	A33	B12	C8
	A34	B14	
		B17	
		B19	
		B22	
		B23	
		B24	
		B27	



Saber organizar os pasos básicos dun proceso de selección	A2	B1	C1
	A20	B2	C2
	A22	B3	C3
	A25	B4	C4
	A28	B5	C5
	A33	B10	C7
	A34	B12	C8
		B14	
		B17	
		B19	
Saber analizar a motivación no traballo		B22	
		B23	
		B24	
	A2	B1	C1
	A20	B2	C3
	A22	B3	C4
	A25	B5	C5
	A28	B10	C7
	A29	B12	C8
	A33	B14	
Saber como se realiza o seguimento dos empregados dende a súa incorporación, o seu plan de carreira até a súa saída da empresa.	A34	B17	
		B19	
		B22	
		B23	
		B24	
		B27	
	A2	B1	C3
	A20	B4	C4
	A22	B5	C7
	A25	B10	
Valorar a necesidade de establecer métodos de control dos traballadores da empresa: o control do persoal	A29	B27	
	A33		
	A34		
	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	Horas presenciais	Horas non presenciais / 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	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. 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.
--	--

Avaliación			
Metodoloxías	Competencias	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
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). 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: Os estudantes deberán comunicar esta circunstancia á profesora ó comezo do curso para acordar un calendario específico de datas compatible coa súa dedicación. Implicacións do plaxio: Cualificación de suspenso na convocatoria en que se cometa a falta e respecto da materia en que se cometese: 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. Directrices de xénero: Segundo se recolle nas distintas normativas de aplicación para a docencia universitaria incorporare a perspectiva de xénero nesta materia (usarase linguaxe non sexista, utilizarase bibliografía de autores/as de ambos sexos, propiciarse a intervención en clase de alumnos e alumnas...) Traballarase para identificar e modificar prexuízos e actitudes sexistas e influirase na contorna para modificalos e fomentar valores de respecto e igualdade. Deberanse detectar situacións de discriminación por razón de xénero e proporanse accións e medidas para corrixilas.

Fontes de información



Bibliografía básica	- 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 - Baigorri, A. (2023). Sociología y Recursos Humanos.. La ciencia de la sociedad. - Cristóbal Carle, G. (2023). Lecciones para un CEO. Respuestas a los errores en la gestión empresarial.. ESIC Editorial
Bibliografía complementaria	- 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