



Teaching Guide

Identifying Data					2023/24
Subject (*)	The role of human resources in business			Code	615G01414
Study programme	Grao en Socioloxía				
Descriptors					
Cycle	Period	Year	Type	Credits	
Graduate	1st four-month period	Fourth	Optional	4.5	
Language	SpanishGalician				
Teaching method	Face-to-face				
Prerequisites					
Department	Socioloxía e Ciencias da Comunicación				
Coordinador	Rodríguez Teijeiro, Ariadna	E-mail	ariadna.rodriguez@udc.es		
Lecturers	Rodríguez Teijeiro, Ariadna	E-mail	ariadna.rodriguez@udc.es		
Web					
General description	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.				

Study programme competences / results

Code	Study programme competences / results
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.

Learning outcomes			
Learning outcomes	Study programme competences / results		
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 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	

Contents	
Topic	Sub-topic
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.

Planning				
Methodologies / tests	Competencies / Results	Teaching hours (in-person & virtual)	Student?s personal work hours	Total hours
Guest lecture / keynote speech	A2 A34 B1 B5 C1 C2 C5 C8	25	0	25
Oral presentation	B1 B10 B12 C1	8	4	12
Workshop	A20 A22 A25 A28 A29 A33 B2 B3 B4 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27 C3 C4 C7	37	37	74
Personalized attention		1.5	0	1.5



(*The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

Methodologies	
Methodologies	Description
Guest lecture / keynote speech	Sesións de clases maxistras nas que se explican os contidos teóricos da materia potenciando a comprensión e a participación do alumnado.
Oral presentation	Exposición oral dalgúns dos traballos realizados polos estudantes de maneira individual ou grupal.
Workshop	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.

Personalized attention	
Methodologies	Description
Guest lecture / keynote speech Workshop Oral presentation	<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>

Assessment			
Methodologies	Competencies / Results	Description	Qualification
Workshop	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
Oral presentation	B1 B10 B12 C1	Exposición oral dalgúns dos traballos realizados polos estudantes de maneira individual ou grupal.	15

Assessment comments



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, procederá 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.

Sources of information

Basic	<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 - 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
--------------	--



Complementary	<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. <i>Intangible Capital</i>, 7(2): 549-584.- Herrero Blasco, A. et al. (2015). <i>Gestión de los Recursos Humanos</i>. Tirant lo Blanch- Moldes Farelo, R. (2012). <i>De la Gestión de Recursos Humanos a la Dirección de Personas</i>. Tirant lo Blanch- Olaz Capitán, A. J. (2006). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. <i>Papers</i>, 91: 193-201- Steckerl Guerrero, V. (2006). Modelo explicativo de una empresa familiar que relaciona valores del fundador, cultura organizacional y orientación al mercado. <i>Pensamiento & gestión</i>, 20. Universidad del Norte: 194-215.- Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. <i>Entramado</i>, 2005, 1 (julio-diciembre)
----------------------	---

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Subjects that continue the syllabus

Economic and organisational sociology/615G01207

Other comments

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.

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.