



Guía docente				
Datos Identificativos				2019/20
Asignatura (*)	La función de los RRHH en la empresa		Código	615G01414
Titulación	Grao en Socioloxía			
Descriptoros				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Cuarto	Optativa	4.5
Idioma	CastellanoGallego			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Socioloxía e Ciencias da Comunicación			
Coordinador/a		Correo electrónico		
Profesorado	Rodríguez Teijeiro, Ariadna	Correo electrónico	ariadna.rodriguez@udc.es	
Web				
Descripción general	El objetivo general de esta asignatura es dotar a los estudiantes de los conocimientos que le capaciten para identificar, gestionar y evaluar la importancia del capital humano en la empresa actual. En esa línea, se llevará a cabo el estudio de cómo se integra la función de RRHH en la dirección de la empresa, así como el diseño y aplicación de los planes estratégicos y operativos para potenciar el capital humano, tanto desde el punto de vista teórico como práctico.			

Competencias del título	
Código	Competencias del 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 de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje		Competencias del título	
Dotar al alumno del conocimiento de la importancia del Capital Humano en la empresa actual. De la misma manera se estudia cómo se integra la función de RRHH en la Dirección de la empresa y como se exponen los planes estratégicos y operativos para potenciar el capital humano en la 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	
Conocer la forma en la que se organizan los departamentos de RRHH.	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 las funciones de los departamentos de RRHH.	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 los tipos de comunicación en la 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 los pasos básicos en un 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	
		B22	
		B23	
		B24	
Saber analizar la motivación en el trabajo.	A2	B1	C1
	A20	B2	C3
	A22	B3	C4
	A25	B5	C5
	A28	B10	C7
	A29	B12	C8
	A33	B14	
	A34	B17	
		B19	
		B22	
		B23	
		B24	
		B27	
Saber cómo se realiza el seguimiento de los empleados desde su incorporación, su plan de carrera hasta su salida de la empresa.	A2	B1	C3
	A20	B4	C4
	A22	B5	C7
	A25	B10	
	A29	B27	
	A33		
	A34		



Valorar la necesidad de establecer métodos de control de los trabajadores de la empresa: el control del personal.	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	

Contenidos	
Tema	Subtema
TEMA 1. LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA.	Historia y antecedentes. Caracterización de la función de los recursos humanos. Principales contenidos de la función de los recursos humanos en la empresa.
TEMA 2. ANÁLISIS DE LA EMPRESA COMO SISTEMA SOCIAL.	Organización formal (funcional y jerárquica) y organización informal. La burocracia industrial. Sistema de roles.
TEMA 3. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.	Caracterización de la dirección de recursos humanos como actividad estratégica. Modelo de dirección estratégica de los recursos humanos. La formulación e implantación de objetivos y estrategias de recursos humanos.
TEMA 4. LA SATISFACCIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.	La humanización del trabajo. Definición de motivación y satisfacción. Teorías sobre la motivación. Incentivos para incrementar la motivación en la empresa.
TEMA 5. PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.	Enfoques en el diseño de los puestos de trabajo. Planificación de necesidades. Diseño y análisis de puestos de trabajo. Metodología para el diseño y elaboración de un profesigramas. Reclutamiento y selección de personal.
TEMA 6. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO Y LIQUIDACIÓN DE NÓMINAS.	Naturaleza del contrato de trabajo: supuestos y requisitos. Tipología de los contratos, seguros sociales y protección del trabajador. Herramientas para la gestión de RRHH y cálculo de nóminas.

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A2 A34 B1 C1 C2 C5	17.5	26.25	43.75
Solución de problemas	A20 A22 A25 A28 A29 A33 B2 B4 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27 C3 C4	20	30	50



Prueba objetiva	A2 B3 B5 C7 C8	2	15.25	17.25
Atención personalizada		1.5	0	1.5
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	La profesora explicará los contenidos básicos de la materia en el aula potenciando la comprensión y participación del alumnado.
Solución de problemas	Consistirá en la realización de actividades prácticas relacionadas con distintos temas abordados en la materia. Estas actividades serán explicadas y expuestas en el aula, por lo que para su correcta resolución es necesaria la asistencia a clase.
Prueba objetiva	El estudiante ha de realizar una prueba objetiva sobre los conceptos teóricos de la materia.

Atención personalizada	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	Se realizará de manera individual en el aula dirigida a la orientación en los trabajos y prácticas, así como en las tutorías personalizadas cuando el alumnado lo precise. Para el alumnado con reconocimiento de dedicación a tempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia, se acordará al inicio del curso un calendario específico de tutorías compatible con su dedicación
Solución de problemas	

Evaluación			
Metodologías	Competencias	Descripción	Calificación
Solución de problemas	A20 A22 A25 A28 A29 A33 B2 B4 B10 B12 B14 B17 B19 B22 B23 B24 B27 C3 C4	Consistirá en la realización de actividades prácticas relacionadas con distintos temas abordados en la materia. Estas actividades serán explicadas y expuestas en el aula.	50
Prueba objetiva	A2 B3 B5 C7 C8	El estudiante ha de realizar una prueba objetiva sobre los conceptos teóricos de la materia.	50

Observaciones evaluación



El sistema de evaluación consistirá en la suma de las puntuaciones obtenidas en la realización de los ejercicios y prácticas planteadas en el aula (50% de la calificación) y de la prueba objetiva relativa a los contenidos teóricos de la materia (50% de la calificación), siendo ambas partes obligatorias. En el caso de no superar la materia, para la convocatoria correspondiente a la segunda oportunidad se guardará la calificación obtenida en la parte superada para el cálculo de la calificación promedio.

El alumnado que se acoja al reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia debe ponerse en contacto con la profesora al comienzo del curso para establecer el seguimiento de la materia que más se ajuste a su situación, siendo la forma de evaluación la suma de las puntuaciones obtenidas en la realización de los ejercicios y prácticas (50% de la calificación) y de la prueba objetiva relativa a los contenidos teóricos de la materia (50% de la calificación) realizada en las fechas de las convocatorias oficiales de la UDC.

Fuentes de información

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 - Nicola Klotz (2008). La Cuestión Humana - (La Question Humaine) . Inglesa - 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
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. - Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. Entramado, 2005, 1 (julio-diciembre)

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente



Asignaturas que continúan el temario

Sociología económica y de las organizaciones/615G01207
--

Otros comentarios

La entrega de los trabajos documentales que se realicen en esta materia se solicitarán en formato virtual, soporte informático o a través de Moodle en formato digital sin necesidad de imprimirlos.
--

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías
