Guia docente					
Datos Identificativos					2020/21
Asignatura (*)	La función de los RRHH en la empresa			Código	615G01414
Titulación	Grao en Socioloxia				
Descriptores					
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	Rodríguez Teijeiro, Ariadna		Correo electrónico	ariadna.rodriguez@udc.es	
Profesorado	Rodríguez Teijeiro, Ariadna		Correo electrónico	ariadna.rodriguez@udc.es	
Web					
Descripción general	El objetivo general de esta materia es dotar a los estudiantes de los conocimientos que les capaciten para identificar, gestionar y evaluar la importancia del capital humano en la empresa actual. En esa línea, llevarán a cabo el estudio de cómo se integra la función de RRHH en la dirección de las empresas, así como el diseño y aplicación de los diferentes planes estratégicos y operativos encaminados a potenciar el capital humano, tanto desde un punto de vista teórico cómo práctico.				
Plan de contingencia	1. Modificaciones en los contenidos 2. Metodologías *Metodologías docentes que se mantienen *Metodologías docentes que se modifican 3. Mecanismos de atención personalizada al alumnado 4. Modificacines en la evaluación *Observaciones de evaluación: 5. Modificaciones de la bibliografía o webgrafía				

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 recusos 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 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

Conocer la forma en la que se organizan los departamentos de RRHH.	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 las funciones de los departamentos de RRHH.	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 los tipos de comunicación en la 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 los pasos básicos en un 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 la motivación en el trabajo.	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 cómo se realiza el seguimiento de los empleados desde su incorporación, su plan de carrera hasta su salida de la empresa.	A2 A20 A22 A25 A29 A33 A34	B1 B4 B5 B10 B27	C3 C4 C7
Valorar la necesidad de establecer métodos de control de los trabajadores de la empresa: el control del personal.	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

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. 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 4. 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 5. PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.	Enfoques en el diseño de los puestos de trabajo. Diseño y análisis de puestos de trabajo. Metodología para el diseño y elaboración de un profesiograma.
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	Competéncias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A34 A2 B1 B5 C1 C2 C5 C8	25	0	25
Presentación oral	B1 B10 B12 C1	8	4	12
Taller	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
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	Sesiones de clases magistrales en las que se explican los contenidos teóricos de la materia potenciando la comprensión y la participación del alumnado.
Presentación oral	Exposición oral de algunos de los trabajos realizados por los estudiantes de manera individual o grupal.
Taller	Sesiones eminentemente prácticas donde los estudiantes a través de la realización de actividades y trabajos de forma individual o en grupo, ponen en práctica los conocimientos adquiridos en la materia.

Atención personalizada	
Metodologías	Descripción

Sesión magistral Taller Presentación oral	Al comienzo del curso se les facilitará a los estudiantes la programación detallada de la materia recogida en el documento Plan de Trabajo de la Asignatura (PTA) en el que se especifica, entre otros aspectos, la estructura y organización de las clases, la planificación de contenidos y las fechas concretas de entrega de la totalidad de los trabajos y prácticas a realizar a lo largo del cuatrimestre. Se realizará un seguimiento continuo de los estudiantes a través de tutorías y atención personalizada como complemento de las actividades a realizar en el aula. Se recomienda al alumnado hacer uso de las mismas para la consulta y seguimiento de las actividades y trabajos que deben realizar de cara a alcanzar el mayor aprovechamiento y aprendizaje en la materia.

Evaluación			
Metodologías	Competéncias	Descripción	**Calificación**
Taller	A20 A22 A25 A28 A29 A33 B27 B24 B23 B22 B19 B17 B14 B12 B10 B4 B3 B2 C3 C4 C7	Consistirá en la realización de actividades prácticas y trabajos relacionados con distintos contenidos abordados en la materia.	85
Presentación oral	B1 B10 B12 C1	Exposición oral de algunos de los trabajos realizados por los estudiantes de manera individual o grupal.	15

Observaciones evaluación

El sistema de evaluación de la materia se basará en un 100% en la evaluación continua. De tal manera que los estudiantes serán calificados en base a los siguientes criterios de evaluación: 1) entrega de actividades prácticas y trabajos realizados en los talleres sobre los contenidos abordados en la materia (85% de la calificación); b) exposición oral de algunas de las actividades realizadas (15% de la calificación).
Sistema antiplagio: La profesora se reservará el derecho de no evaluar trabajos que presenten algún porcentaje de plagio en su contenido (todos los trabajos entregados en el marco de la materia se someterán al programa antiplagio Turnitin).
Segunda oportunidad y convocatoria adelantada: Los criterios de evaluación son los mismos para todas las oportunidades de evaluación, de modo que los estudiantes tendrán la posibilidad de aprobar y de acceder al 100% de la calificación en la materia en todas las oportunidades de evaluación.
Calificación de no presentado: Corresponde al estudiante cuando solo participe de actividades de evaluación que tengan una ponderación inferior al 20% sobre la calificación final, con independencia de la calificación alcanzada.
Estudiantes con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia: El estudiante deberá comunicar esta circunstancia a la profesora al comienzo del curso y, excepto para las fechas aprobadas en Junta de Facultad para la prueba objetiva final, para las restantes pruebas se acordará un calendario específico de fechas compatible con su dedicación.

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 - 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
Complementária	- 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)

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
1. Se aconseja al alumnado realizar las lecturas que la profesora facilite y recomiende a lo largo del cuatrimestre, de cara a obtener un máximo aprovechamiento de la materia. 2. La entrega de los trabajos documentales que se realicen en esta materia: a/ se solicitará en formato virtual y/o soporte informático; y b/ se realizará 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