



COURSE DATA

DATA SUBJECT

Code: 33569
Name: The function of human resources
Cycle: Undergraduate Studies
ECTS Credits: 6
Academic year: 2025-26

STUDY (S)

Degree	Center	Acad. year	Period
1309 - Degree in Labour Relations and Human Resources	Facultat de Ciències Socials	3	First quarter

SUBJECT-MATTER

Degree	Subject-matter	Character
1309 - Degree in Labour Relations and Human Resources	Organisation design and human resource management	COMPULSORY

COORDINATION

LUNA AROCAS ROBERTO

SUMMARY

The subject *The Function of Human Resources* belongs to the branch of social sciences and is compulsory. It takes place in the first quarter of the third academic year of the degree in Labour Relations and Human Resources. It is worth 6 ECTS credits, and the total workload is approximately 150 hours (25-30 hours per credit).

The Function of Human Resources aims to take a closer approach on the knowledge of the contents related to the functions of HR and its relation with business strategy (itinerary B of the Human Resources specialization, which takes place in the fourth academic year).

It is a continuation of the subject *Introduction to Business Administration*, focused on the administration subsystem, also covered in the subject *Business Administration and Organizational Structure and Workplace Design*

However, students will achieve a general knowledge of the functions and policies of HR even if their itinerary choice is not business management.



The following chart represents the subjects of the core subject Business Administration and their position in the degree:

Subject	Year and Semester	Type
<i>Introduction to Business Operation</i>	1 st year (2 nd semester)	Basic
<i>Business Management</i>	2 nd year (1 st semester)	Basic
<i>Organizational Structure and Workplace Design</i>	2 nd year (2 nd semester)	Compulsory
<i>The Function of Human Resources</i>	3 rd year (1 st semester)	Compulsory
<i>Strategic Business Administration</i>	3 rd year (2 nd semester)	Compulsory
<i>Quality Management and Human Resources</i>	4 th year	Optional
<i>Audit on the Function of Human Resources</i>	4 th year	Optional
<i>Policies, Strategies and Human Resources Management</i>	4 th year	Optional



<i>Corporate Social Responsibility</i>	4 th year	Optional
--	----------------------	----------

PREVIOUS KNOWLEDGE

RELATIONSHIP TO OTHER SUBJECTS OF THE SAME DEGREE

There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.

OTHER REQUIREMENTS

Relationship with other subjects of the same degree
 No enrolment restrictions have been specified.
 Other types of prerequisites
 Completion of previous subjects, especially Introduction to Business Operation and Management and Organization.

COMPETENCES / LEARNING OUTCOMES

-

- Advise and make decisions on human resource management concerning pay policy, staff selection and development policy, and staff planning.
- Analyse, synthesise and reason critically.
- Analyse and assess the factors that determine inequalities in the world of work.
- Analyse and make decisions on organisational structure and work organisation.
- Collaborate effectively in work teams, assuming responsibilities and leadership roles and contributing to collective improvement and development.
- Develop an interrelated vision of the different academic disciplines that analyse the field of work.
- Develop organisational and planning actions.
- Know and apply human resource management policies and implementation tools.
- Know and apply the principles of the professional code of ethics.
- Know and understand, within the field of the degree programme, gender inequalities in society; integrate different needs and preferences based on sex and gender into the design of solutions and problem solving.
- Know the fundamentals of human resource management policies and the instruments for their implementation.



Know the fundamentals of work organisation and organisational structure.

Lead working groups in the field of labour relations and human resources.

Learn independently and develop initiative and entrepreneurial spirit.

Manage information, draft and formalise reports and writings.

Prepare and design organisational strategies, developing the organisation's human resources strategy.

Respect and promote fundamental rights, equality between men and women, equal opportunities and non-discrimination, democratic values and sustainability.

Select and manage social and labour information and documentation.

Solve problems, apply knowledge to practice and develop motivation for quality.

Understand the fundamentals of business organisation.

Use information and communication technologies.

DESCRIPTION OF CONTENTS

1.

2.

3.

4.

5.



6.

7. THE DIRECTOR AS HUMAN RESOURCES MANAGER

WORKLOAD

PRESENCIAL ACTIVITIES

Activity	Hours
Theoretical and practical classes	60,00
Total hours	60,00

NON PRESENCIAL ACTIVITIES

Activity	Hours
Attendance at other activities	8,00
Individual or group project	15,00
Independent study and work	20,00
Preparation of lessons	20,00
Preparation for assessment activities	17,00
Resolution of case studies	10,00
Total hours	90,00

TEACHING METHODOLOGY

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura *La función de recursos humanos* se emplearán diversos métodos docentes. Se utilizará la clase magistral participativa para presentar al estudiantado los conceptos más complejos y ofrecer una visión general de los contenidos. En todo caso, se priorizarán metodologías que fomenten la implicación activa del estudiantado en su propio proceso de aprendizaje.

La elección de estos métodos se justifica porque favorecen tanto la interacción entre el profesorado y el alumnado como la colaboración entre iguales. Además, permiten desarrollar habilidades sociales y competencias clave recogidas en el apartado anterior. En este marco, se distingue entre clases teóricas y prácticas:

- **Clases teóricas:** se hará uso principalmente de la lección magistral para introducir los contenidos de la asignatura descritos en esta guía. El profesorado podrá complementar esta metodología con otras estrategias docentes que considere adecuadas para facilitar la comprensión de los contenidos más relevantes.
- **Clases prácticas:** su principal objetivo es doble. Por un lado, permitir la aplicación práctica, sobre casos reales o ficticios, de los conceptos trabajados en



las clases teóricas; por otro, favorecer el trabajo colaborativo y la adquisición de las competencias necesarias para un aprendizaje significativo. Para su desarrollo se utilizarán distintas dinámicas y recursos (trabajo en grupo o individual, análisis y discusión de lecturas en el aula, visionado de vídeos, etc.), seleccionados en función de cada sesión.

El **uso de herramientas de inteligencia artificial** y tecnologías similares estará permitido tanto en las actividades presenciales como en el trabajo autónomo, siempre que el estudiantado incluya una declaración de uso responsable. Esta declaración deberá especificar claramente la herramienta utilizada, las instrucciones proporcionadas y las partes del trabajo en las que se ha empleado como apoyo durante su elaboración

EVALUATION

La evaluación y el seguimiento del aprendizaje se realizarán sobre el conjunto de los contenidos de la asignatura. Esta evaluación debe cumplir una doble función:

- Una **función sumativa**, orientada a acreditar el nivel de formación alcanzado, que se concretará en la evaluación final y permitirá asignar la calificación correspondiente en actas.
- Una **función formativa**, entendida como un mecanismo de retroalimentación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que se llevará a cabo a través de la evaluación continua.

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento de usos lingüísticos de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de septiembre, modificado por ACGUV 146/2023), los **enunciados de los exámenes** y ejercicios se presentarán en **la lengua en la que la asignatura haya sido ofertada** oficialmente.

La asignatura *Función de Recursos Humanos* se evaluará considerando los siguientes aspectos:

- **Examen (60 % de la nota final)**

Su principal finalidad es valorar el grado de logro de los objetivos formativos. Esta prueba podrá combinar diferentes tipos de preguntas: tipo test, preguntas de desarrollo y/o resolución de casos prácticos. Las cuestiones podrán referirse tanto a contenidos teóricos como prácticos, y se priorizarán aquellas que requieran relacionar distintos conceptos de la asignatura. Esta prueba será recuperable en segunda convocatoria, y la nota sustituirá a la de la primera convocatoria.



- **Evaluación continua (40 % de la nota final)**

En este apartado se valorará el progreso del estudiantado en la adquisición de las competencias específicas, las competencias genéricas y las habilidades sociales establecidas en el programa docente. La evaluación continua se realizará mediante la elaboración y presentación de trabajos individuales y en equipo, el desarrollo de proyectos y la participación activa en las sesiones presenciales. Asimismo, se valorará la participación en las diferentes actividades propuestas por el profesorado tales como el análisis y discusión de lecturas o de videos o, si fuera el caso, la asistencia a conferencias o seminarios.

Se considerarán actividades no recuperables de la evaluación continua todas aquellas que requieran trabajos en equipo, exposiciones orales o ejercicios de debate en aula, así como la asistencia, que supondrán un 10% de la nota final de la asignatura, 1 de 4 puntos de la evaluación continua.

La **calificación final** del estudiantado será el resultado de la suma ponderada de las notas obtenidas en el examen (60 %) y en la evaluación continua (40 %). Para poder superar la asignatura, **será necesario**:

- Aprobar el examen (3 sobre 6 puntos) y aprobar la evaluación continua (2 sobre 4 puntos).

En caso de **no haber participado en las actividades presenciales** se mantendrá la calificación de cero en la parte no recuperable. Aunque se podrá recuperar la parte individual mediante una prueba adicional (examen/pruebas complementarias), la nota máxima alcanzable en la recuperación de la evaluación continua será de 2,4 sobre 4 (equivalente a un 6 sobre 10).

La normativa vigente de la Universitat de València sobre evaluación y calificación puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

REFERENCES

- - Luna-Arocas, R. (2018): "Gestión del Talento". De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT). - Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014). La gestión de las personas y del talento. Ed. McGrawHill- Gómez-Mejía, Balkin & Cardy (2011): "Gestión de recursos humanos". Pearson - Prentice Hall. - Herrera (2010): "Dirección de recursos Humanos. Un enfoque de Administración de empresas". Ediciones Ramón Llull. Valencia. - Fernández Guerrero (coord) (1998): Organización y Métodos de Trabajo. Civitas. Madrid.
- Aguirre de Mena, J. M. (2000): Dirección y Gestión de Personal. Pirámide.



- Albizu, E. y Landeta, J. (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Pirámide.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- De la calle, C. Y Ortiz M Fundamentos de rrrh pearson prentice 2004
- Dolan, S. Schuler, R. S. y Valle, R. (1999): La Gestión de los Recursos Humanos. McGraw-Hill.
- Fernández Guerrero, R. (Coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas.
- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Leal Millán, A. (Coord.) (1999): El factor humano en las relaciones laborales. Pirámide.
- Naumov S.L (2011): Organización Total, Mcgraw Hill.
- Sastre, M. A. y Aguilar (2003): Dirección de recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill.
- Triadó M.X. y otros (2011): Admon de la empresa teoría y práctica, 1º ed. Universitat de Barcelona, Mc Graw Hill.