

Facultad de Derecho

GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA

G1206 - Dirección de Recursos Humanos

Grado en Relaciones Laborales
Obligatoria. Curso 3

Curso Académico 2019-2020

1. DATOS IDENTIFICATIVOS

Título/s	Grado en Relaciones Laborales		Tipología y Curso	Obligatoria. Curso 3
Centro	Facultad de Derecho			
Módulo / materia	MATERIA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS MÓDULO DE FORMACIÓN DISCIPLINAR			
Código y denominación	G1206 - Dirección de Recursos Humanos			
Créditos ECTS	6	Cuatrimestre	Cuatrimestral (2)	
Web				
Idioma de impartición	Español	English friendly	No	Forma de impartición Presencial

Departamento	DPTO. ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Profesor responsable	MARIA DOLORES ODRIOZOLA ZAMANILLO
E-mail	mariadolores.odrizola@unican.es
Número despacho	Edificio de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Planta: + 2. DESPACHO (E235)
Otros profesores	MARIA TERESA INCERA SAN MIGUEL

2. CONOCIMIENTOS PREVIOS

--

3. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS TRABAJADAS

Competencias Genéricas
Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones . El alumnado se integrará y colaborará de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción elegida. Tendrá a tales efectos la actitud mental y crítica para fomentar los vínculos interpersonales, conocer y fortalecer su capacidad de liderazgo en sintonía el reparto equilibrado de tareas y la cohesión del grupo.
Capacidad de organización, planificación y gestión de la información. El alumnado determinará eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la planificación de las actividades con los plazos y medios disponibles, y sabrá estructurar, recoger, procesar y obtener resultados de una información dada.
Competencias Específicas
Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

3.1 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- El estudiante comprenderá el significado y funcionamiento de los departamentos de recursos humanos en las organizaciones.
- El estudiante conocerá las prácticas más comunes y tareas que se desarrollan en la dirección de personas (recursos humanos) en la empresa.

4. OBJETIVOS

CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, COMPRENDER LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS RELACIONES ENTRE PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL FUTURO DE LA ORGANIZACIÓN; Y ADENTRARSE EN LA NEGOCIACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA REAL EN EL MUNDO EMPRESARIAL.

5. MODALIDADES ORGANIZATIVAS Y MÉTODOS DOCENTES

ACTIVIDADES	HORAS DE LA ASIGNATURA
ACTIVIDADES PRESENCIALES	
HORAS DE CLASE (A)	
- Teoría (TE)	30
- Prácticas en Aula (PA)	30
- Prácticas de Laboratorio (PL)	
- Horas Clínicas (CL)	
Subtotal horas de clase	60
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO (B)	
- Tutorías (TU)	3
- Evaluación (EV)	4,5
Subtotal actividades de seguimiento	7,5
Total actividades presenciales (A+B)	67,5
ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	
Trabajo en grupo (TG)	34,5
Trabajo autónomo (TA)	48
Tutorías No Presenciales (TU-NP)	
Evaluación No Presencial (EV-NP)	
Total actividades no presenciales	82,5
HORAS TOTALES	150

6. ORGANIZACIÓN DOCENTE												
CONTENIDOS		TE	PA	PL	CL	TU	EV	TG	TA	TU- NP	EV- NP	Semana
1	<p>INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>1.1. Departamento de recursos humanos en la empresa</p> <p>1.1.1. Importancia de las personas en la empresa</p> <p>1.1.2. Causas y evolución de la Dirección de RRHH</p> <p>1.1.3. Estructura del departamento de RRHH</p> <p>1.1.4. Política y prácticas de Dirección de RRHH</p> <p>1.1.5. Perfil de competencias de los profesionales del departamentos de dirección de personas</p> <p>1.2. La Planificación de Recursos Humanos: concepto y trascendencia</p> <p>1.2.1. Principios básicos y fines de la planificación</p> <p>1.2.2. Factores determinantes</p> <p>1.2.3. Previsión temporal de necesidades de personas</p> <p>1.2.4. Metodología de la planificación</p>	5,00	4,00	0,00	0,00	0,50	0,50	0,00	8,00	0,00	0,00	1 y 2
2	<p>INCORPORACIÓN DE PERSONAS</p> <p>2.1. El Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo</p> <p>2.1.1. Justificación, definición y objetivos del APT</p> <p>2.1.2. Principios y etapas del APT</p> <p>2.1.3. Métodos de VPT</p> <p>2.1.4. Ventajas e inconvenientes del APT/VPT</p> <p>2.2. Política de incorporación de personas</p> <p>2.2.1. Política de selección de personal</p> <p>2.2.2. El reclutamiento de personas</p> <p>2.2.3. El proceso de selección de personas</p> <p>2.2.4. ETTs y agencias privadas de colocación</p> <p>2.2.5. Recolocación / outplacement</p> <p>2.2.6. Política de contratación</p> <p>2.2.7. Plan de acogida o inducción</p>	6,00	6,00	0,00	0,00	0,50	1,00	10,00	10,00	0,00	0,00	3,4,5 y 6
3	<p>MOTIVACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL. MODELOS DE GESTIÓN</p> <p>3.1. Motivación en el trabajo</p> <p>3.2. Carreras profesionales</p> <p>3.3. Clima laboral</p> <p>3.4. Formación:</p> <p>3.4.1. Política formativa</p> <p>3.4.2. Organización y metodología de los planes de formación</p> <p>3.5. Gestión del conocimiento y capital intelectual</p> <p>3.6. Gestión por competencias</p>	6,00	4,00	0,00	0,00	0,50	1,00	10,00	10,00	0,00	0,00	6,7,8 Y 9
4	<p>SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN</p> <p>4.1. Evaluación de desempeño (EDD)</p> <p>4.1.1. Importancia de la valoración del personal</p> <p>4.1.2. Concepto, objetivos y problemática de la EDD</p> <p>4.1.3. El proceso de la EDD</p> <p>4.1.4. Métodos de evaluación</p> <p>4.2. Política retributiva</p> <p>4.2.1. Concepto y alcance: el salario</p> <p>4.2.2. Política salarial: determinación parte fija y variable</p> <p>4.2.3. Retribución por grupos. Salario en especie</p> <p>4.2.4. El salario en la negociación colectiva</p> <p>4.2.5. Coste del personal para la empresa</p>	5,00	6,00	0,00	0,00	1,00	1,00	10,00	10,00	0,00	0,00	9,10 Y 11

5	CONDICIONES DE TRABAJO Y MARCO SOCIOLEGAL 5.1. Condicionantes de la organización interna de la empresa 5.1.1. Flexibilidad laboral 5.1.2. Gestión de personal en función de su casuística (turnos, permisos, traslados, conciliación, excedencias, incapacidades, etc) 5.1.3. Gestión de la suspensión y extinción laboral. 5.2. Participación y conflicto 5.2.1. Modelos de participación en la empresa 5.2.2. La negociación 5.2.3. Participación a través de los representantes de los trabajadores 5.2.4. Participación directa en grupos: equipos de trabajo 5.3. Políticas innovadoras de RRHH 5.3.1. Responsabilidad Social Corporativa y Laboral 5.3.2. Plan de igualdad	8,00	10,00	0,00	0,00	0,50	1,00	4,50	10,00	0,00	0,00	12 a final
TOTAL DE HORAS		30,00	30,00	0,00	0,00	3,00	4,50	34,50	48,00	0,00	0,00	
Esta organización tiene carácter orientativo.												

TE	Horas de teoría
PA	Horas de prácticas en aula
PL	Horas de prácticas de laboratorio
CL	Horas Clínicas
TU	Horas de tutoría
EV	Horas de evaluación
TG	Horas de trabajo en grupo
TA	Horas de trabajo autónomo
TU-NP	Tutorías No Presenciales
EV-NP	Evaluación No Presencial

7. MÉTODOS DE LA EVALUACIÓN

Descripción	Tipología	Eval. Final	Recuper.	%
EXAMEN ESCRITO Temas 1 al 5	Examen escrito	No	Sí	40,00
Calif. mínima	4,00			
Duración	MAXIMO 1 HORA			
Fecha realización	2ª o 3ª Semana de Abril			
Condiciones recuperación	EN JUNIO y SEPTIEMBRE			
Observaciones	<p>Comprenderán los temas del 1 al 5.</p> <p>Si el alumno tiene una nota inferior a 4 deberá recuperar esta parte en la convocatoria de junio, y los que tengan una nota comprendida entre 4 y 5 podrán presentarse en la convocatoria de junio a mejorar dicho resultado o elegir compensar con otras pruebas. La nota obtenida en junio no se guarda para septiembre.</p>			
EXAMEN ESCRITO Temas 6 al 10	Examen escrito	Sí	Sí	40,00
Calif. mínima	0,00			
Duración	MÁXIMO 2 HORAS			
Fecha realización	FECHA APROBADA POR JUNTA DE CENTRO			
Condiciones recuperación	EN SEPTIEMBRE			
Observaciones	<p>Comprenderá los temas del 6 al 10, con toda la documentación ofrecida en la materia y enseñanza transmitida en el aula.</p> <p>La nota obtenida en junio no se guarda para septiembre.</p>			
TRABAJO EN GRUPO	Trabajo	No	No	15,00
Calif. mínima	0,00			
Duración				
Fecha realización	Durante el curso			
Condiciones recuperación				
Observaciones	<p>Se indicará oportunamente la fecha de entrega del trabajo.</p> <p>La nota del trabajo se guardará para septiembre.</p>			
EVALUACIÓN CONTINUA	Otros	No	No	5,00
Calif. mínima	0,00			
Duración				
Fecha realización	Durante el curso			
Condiciones recuperación				
Observaciones	<p>Se realizaran tareas para valorar el seguimiento de la asignatura por parte del alumno. El tipo de tareas podrán comprender test con soporte virtual, análisis y debate de casos sobre gestión de personal, o entregas individuales de diversa índole.</p> <p>La nota de la evaluación continua se guarda para septiembre.</p>			
TOTAL				100,00
Observaciones				

Las pruebas teóricas del método de evaluación supondrán el 80% de la nota (40% del examen del tema 1 al 5; y 40% del examen del tema 6 al 10).

Los alumnos que en el examen escrito de los temas del 1 al 5 obtengan una calificación inferior a 4 puntos deberán recuperar esta parte en el examen final; si su nota es mayor o igual que 4 y menor de 5, podrán decidir entre compensar este resultado con el resto de pruebas de evaluación o recuperar dicho contenido. La asignatura se considerará aprobada con una nota final media superior o igual a 5.

Las calificaciones obtenidas en los exámenes en la convocatoria ordinaria no se guardan para la convocatoria extraordinaria, si el alumno suspende la asignatura en la convocatoria ordinaria tendrá que examinarse en la extraordinaria de los temas del 1 al 10.

Criterios de evaluación para estudiantes a tiempo parcial

El método de evaluación para los alumnos a tiempo parcial constará de un examen del tema 1 al 10, tanto en la convocatoria ordinaria como en la extraordinaria.

8. BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES DIDÁCTICOS

BÁSICA

MARTIN HERNANDEZ, ANTONIO (2015): Dirección de Recursos Humanos. TGD.- Santander
VALERO MATAS, J., LAMOCA, M., MARTÍN HDEZ., A. (2005): Recursos Humanos. Tecnos.Madrid.
VALERO MATAS, J. (coord..) (2008): Recursos Humanos. Tecnos. Madrid

Complementaria

- ALBIZU GALLASTEGI, E. (2004): Reingeniería y cambio organizativo: teoría y práctica Prentice may, Madrid.
- Atkinson, J. (1985). Flexibility: planning for the uncertain future , Manpower Policy and Practice, 1, Summer, pp. 26-29.
- ATKINSON, J.S. (1987): ¿Flexibilidad o Fragmentación? El mercado de Trabajo del Reino Unido en la Década de los Ochenta. Instituto of Manpower Studies, Brighthon. Trabajo y Sociedad, vol 12, nº1, enero, pps. 99-121.
- BASELGA MONTE, M Y OTROS:1990 Seguridad en el Trabajo.INSH, Barcelona
- BEER, M.; SPECTOR, B.; LAWRENCE, P.; QUINN, D. y WALTON, R. (1989): Gestión de Recursos Humanos.Perspectiva de un director general. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BESSEYRE des HORTS, C. (1988): Gestión Estratégica de Recursos Humanos, Deusto. Bilbao.
- BOHLANDER G., SHERMAN A., SNELL S. 2003 Administración de Recursos Humanos
- BUENO CAMPOS, E. (2000): La Gestión de Conocimiento en la Nueva Economía, en Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual, Euroforum Escorial.
- BUENO, E. Y MORCILLO, P. (1990): La dirección eficiente, Madrid. Pirámide.
- BYARS, LL. y LESLY, W.R. (1996). Gestión de recursos humanos, Irwin, Madrid.
- CABALLERO QUINTANA, A.C. (2001): Las 4 Cs. De la Gestión del conocimiento: Comunicación, cultura, conocimiento y Capital Intelectual , Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros, junio 2001, nº 219.
- CALLE DURAN, M.C. (2004): Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación, Madrid.
- CLAVER CORTES, E., GASCO GASCO, J.L. y LLOPIS TAVERNER, J. (1995): Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo. Civitas, Madrid.
- COLOM, A.; SARRAMONA, J. Y VÁZQUEZ, G. (1994): Estrategias de formación en la empresa; Narcea, Madrid.
- CORTÉS DÍAZ, J.M. : 2004 Técnicas de Prevención de riesgos Laborales Seguridad e Higiene del trabajo.
- CHIAVENATO, I. (1994): Administración de recursos humanos; 2ª edición, McGraw-Hill, Bogotá.
- CUBEIRO, J.C. (2005): En un lugar del talento. La sensación de fluidez III. Pearson Prentice Hall, Madrid.
- DELGADO, M.I., GOMEZ, L., ROMERO, A.M. Y VAZQUEZ E. (2006): Gestión de Recursos Humanos. Del análisis teórico a la solución práctica. Madrid. Educación Pearson.
- DOLAN, S.L., VALLE CABRERA, R., JACKSON S.E. Y SCHULER, R.S. (2003): La Gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. McGraw-Hill. Madrid.
- DOWLING, P.J. y SHULER, R.S. (1990): International dimensions of human resource management, Boston: KWS-KENT.
- FAUST, B. (2004): Un CV más convincente: aprende a elaborar tu CV , Pearson, Madrid.
- FERNANDEZ AGUADO, J. (1999): Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Pirámide. Madrid.
- FERNANDEZ CAVEDA, A. (1995): Manual del Director de Recursos Humanos, CISS gestión, Bilbao.
- FERNÁNDEZ LOPEZ, J. (2006): Gestión por competencias. Madrid. Prentice Hall.
- FRENCH, W.L. (1983): Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos. México. Limusa
- GARCIA TENORIO J. y SABETER, R. (2004): Fundamentos de Dirección de Recursos Humanos. Thomson, Madrid
- GASALLA DAPENA, J.J. (1993): La nueva dirección de personas: marco paradójico del talento directivo, Pirámide, Madrid.
- GOMEZ MEJÍA, L. R. , (2001 3ª ed.) Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Pearson Educación, Madrid.
- GOMEZ MEJÍA, L. R. , BALKIN, D.B. Y CARDY R. (2001) Gestión de Recursos Humanos, Prentice Hall, Madrid.
- GONZÁLEZ BIEDMA, E., 2003. Legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo
- GONZALEZ, L. y DE ELENA, J.(1998): Propuesta de un modelo de dirección y gestión de recursos humanos , Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 189, Madrid. Estudios Financieros.
- HAMPTON, D.R. (1986): Management. Mexico. McGraw-Hill. 1989
- Harper & Lynch (1992) Motivación del Personal y Clima Laboral. La Gaceta de los Negocios. Madrid.
- HAYES, N. (2003): Dirección de equipos de trabajo. Una estrategia para el éxito. Thomson. Madrid.
- HUTCHINSON s. y BREWSTER, CR. (1995): Flexibilidad en el trabajo: estrategias y prácticas en Europa, Gestión 2000, Aedipe, Barcelona.
- LEAL MILLAN, A. ALFARO DE PRADO, A., RODRÍGUEZ FELIX, L. Y ROMAN ONSALO, M. (1999): El factor humano en las relaciones laboral. Manual de dirección y gestión. Pirámide. Madrid.
- LUCAS MARIN, A. (1992): Sociología de la Empresa. Ibérico Europea, Madrid.
- MARTIN, A. (1995). Empresas de Trabajo Temporal y Flexibilización de plantillas , IX Congreso Nacional y V Congreso Hispano Francés de la Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa , pps. 841-856.
- MARTIN, HERNANDEZ, A. (1994): "Flexibilidad laboral y planificación de personal", Anales de la Facultad de Ciencias Empresariales, Santander.
- MARTINEZ OCHOA, L. (2002): Gestión de conocimiento e intangible: impacto en contabilidad y mercado de capitales. Eunsa, Pamplona.
- MATHIS, R.L. y JACKSON, J.H. (2003): Fundamentos de Administración de Recursos Humanos . Thomson. Madrid.
- MELLO, J.A. (2002). Strategic human resource management. Thomson Learning, Cincinnati, Ohio.

MENGUZZATO, M. (1989): Las variables soft en la Dirección Estratégica, Revista de Economía de Empresa, nº 23.

MILKOVITCH y BOUDREAU (1994): Dirección y Administración de Recursos Humanos, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington.

ORDOÑEZ ORDOÑEZ, MIGUEL (1997): Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos, Gestión 2000, Aedipe, Barcelona.

PEÑA BAZTAN, M. (1990): Dirección de personal: organización y técnicas; Hispano Europea, Barcelona Páginas 29-128)

PIERRE R. TURCOTTE. (1986): Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad. Editorial Trillas S.A. de C.V.

PUCHOL, L. (1993): Dirección y gestión de recursos humanos; ESIC, Madrid.

REIG, E., FERNANDEZ J. y JAULI, I.E. (2003): Los Recursos Humanos. En las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje. Thomson. Madrid.

RIBETTE, R.(1993): La gestión en el tiempo de los recursos humanos -Gestión previsora y gestión preventiva del personal, en D. WEISS (ed.) La función de los recursos humanos, Tomo II. pp. 19-67. CDN, Ciencias de la Dirección. París.

RODRIGUEZ VALENCIA, J. (2003): Administración moderna de personal. Fundamentos. 5º edición. Thomson. Madrid.

ROSENFELD, P., GIACALONE, R.A. y RIORDAN, C. A. (2003): La imagen personal en la empresa. Cómo crear y mejorar tu reputación en el ámbito laboral. Thomson. Madrid.

SASTRE CASTILLO, M.A. y AGUILAR PASTOR, E.M. (2003): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill Interamericana, Madrid.

SHERMAN, A., BOHLANDER, G. y SNELL, S.(2003): Administración de Recursos Humanos. Thomson. Madrid.

SOMOZA ALBARDONEDO, F. (1998): Manual A-Z Departamento de Personal, CISS Gestión, Valencia.

STANKIEWICZ, F. (1988): Les Stratégies dEntreprise face aux Ressources Humaines, Económica.

TICHY, N.; FOMBRUN, C.; DEVANNA, M. (1984): The Organizational Context of Strategic Human Resource Management, en C. FOMBRUN, N. TICHY, M. DEVANNA (eds.): Strategic Human Resource Management. Wiley.

VALERO MATAS, J., FERNÁNDEZ ACEBO, J. y MATEO RODRÍGUEZ, M. (2002): Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Pirámide. Madrid.

9. SOFTWARE

PROGRAMA / APLICACIÓN	CENTRO	PLANTA	SALA	HORARIO
-----------------------	--------	--------	------	---------

10. COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Comprensión escrita | <input checked="" type="checkbox"/> Comprensión oral |
| <input type="checkbox"/> Expresión escrita | <input type="checkbox"/> Expresión oral |
| <input type="checkbox"/> Asignatura íntegramente desarrollada en inglés | |

Observaciones