Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA

G900 - Dirección de Recursos Humanos

Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Economía
Obligatoria. Curso 3

Grado en Administración y Dirección de Empresas
Obligatoria. Curso 2

Curso Académico 2019-2020

1. DATOS IDENTIFICATIVOS

Título/s	Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Economía			Tipología y Curso	Obligatoria. Curso 3 Obligatoria. Curso 2
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales				
Módulo / materia	MATERIA RECURSOS HUMANOS MÓDULO FORMACIÓN EN ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS				
Código y denominación	G900 - Dirección de Recursos Humanos				
Créditos ECTS	6	Cuatrimestre		Cuatrimestral (1)	
Web					
Idioma de impartición	Español	English friendly	No	Forma de impartición	Presencial

Departamento	DPTO. ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Profesor responsable	ANTONIO MARTIN HERNANDEZ
E-mail	antonio.martin@unican.es
Número despacho	Edificio de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Planta: + 2. DESPACHO (E223)
Otros profesores	MARIA TERESA INCERA SAN MIGUEL MARIA DOLORES ODRIOZOLA ZAMANILLO

2. CONOCIMIENTOS PREVIOS

NINGUNO

3. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS TRABAJADAS

Competencias Genéricas
(Organizar-planificar). Capacidad de organización y planificación. Consiste en adquirir aptitudes para observar, evaluar y plantear propuestas para establecer pautas de organización y planificar actuaciones futuras de acuerdo con unos criterios preestablecidos.
(Comunicar) Comunicación oral y escrita en lengua inglesa. Consiste en la aptitud para saber transmitir eficazmente en lengua inglesa a la audiencia lo que se desea. El estudiante deberá ser capaz de elaborar y redactar informes en inglés, además de adquirir cualidades para conseguir una exposición oral adecuada.
Competencias Específicas
(Dirigir, gestionar) Dirigir y gestionar una empresa u organización y/o áreas funcionales de la misma. El grado en Dirección de empresas debe poseer las aptitudes y actitudes necesarias para coordinar y dirigir hacia los objetivos planteados en un área de la organización o la organización en su conjunto.
(Gestionar personas) Gestionar las personas y los grupos de trabajo en una empresa. El alumno analizará el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones para así poder gestionar individuos y grupos de trabajo en el ámbito de los recursos humanos.
(Emprender) Iniciativa y espíritu emprendedor. Capacidad consistente en poseer el impulso suficiente para plantear iniciativas y poner en marcha proyectos de carácter empresarial.
(Liderar la gestión) Capacidad para liderar la gestión de cualquier área funcional de la empresa. El alumno será capaz de integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización para desempeñar y liderar las tareas que en ella se realicen.
Competencias Básicas
Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

3.1 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- El estudiante comprenderá el significado y funcionamiento de los departamentos de recursos humanos
  El estudiante conocerá las prácticas más comunes utilizadas en dirección de recursos humanos.

4. OBJETIVOS

CONOCER COMO INTERVIENE, DENTRO DE LA DIRECCION DE UNA EMPRESA, LA FUNCION DE RECURSOS HUMANOS
CONOCER Y ANALIZAR LAS DIFERENTES PRACTICAS EN RECURSOS HUMANOS
ADENTRARSE EN LA NEGOCIACION: RELACIONES LABORALES

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	INTRODUCCIÓN A LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	5,00	4,00	0,00	0,00	0,50	0,50	0,00	8,00	0,00	0,00	1 Y 2
2	INCORPORACIÓN DE PERSONAS	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	MOTIVACIÓN. FORMACIÓN.	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	RETRIBUCIÓN	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. RELACIONES LABORALES	8,00	10,00	0,00	0,00	0,50	1,00	4,50	10,00	0,00	0,00	12-
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	Examen escrito	No	Sí	25,00

Calif. mínima	0,00
Duración	Máximo 1 hora
Fecha realización	DICIEMBRE
Condiciones recuperación	CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA
Observaciones	Comprenderá los 5 temas primeros. No se elimina materia. El estudiante se examinará también en el examen final de estos temas.

TRABAJOS EN GRUPO	Trabajo	No	No	15,00

Calif. mínima	0,00
Duración	
Fecha realización	A lo largo del curso
Condiciones recuperación	
Observaciones	Se indicarán oportunamente la fecha de entrega de los trabajos. Algunos se realizarán en el aula. La calificación obtenida se mantendrá en la convocatoria extraordinaria

EXAMEN FINAL	Examen escrito	Sí	Sí	60,00

Calif. mínima	0,00
Duración	
Fecha realización	LA FECHA PUBLICADA Y APROBADA POR JUNTA DE CENTRO
Condiciones recuperación	CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA
Observaciones	Comprenderá todo el temario, con toda la documentación ofrecida en la materia y enseñanza transmitida en el aula. Los alumnos que no superen la asignatura en convocatoria ordinaria podrán hacerlo en convocatoria extraordinaria, en la cual se examinarán de toda la materia.

TOTAL	100,00

Observaciones

En todas las convocatorias los estudiantes se examinarán en el examen final de toda la materia, con independencia de la calificación que hayan obtenido en el resto de pruebas.

Criterios de evaluación para estudiantes a tiempo parcial

Los estudiantes que acrediten tiempo parcial podrán examinarse únicamente en el examen final con una ponderación del 100%.

8. BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES DIDÁCTICOS

BÁSICA

MARTIN HERNANDEZ, ANTONIO (2011): 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
Página

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, Brigthon. Trabajo y Sociedad, vol 12, nº1, enero, pps. 99-121.
ATKINSON, J.S. (1987): “¿Flexibilidad o Fragmentación? El mercado de Trabajo del Reino Unido en la Década de los Ochenta”. Instituto of Manpower Studies, Brigthon. Trabajo y Sociedad, vol 12, nº1, enero, pps. 99-121.
BASELGA MONTE, M Y OTROS:” Seguridad en el Trabajo”.INSH, Barcelona 1990
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.: “Administración de Recursos Humanos”2003
BOHLANDER, G., SHERMAN, A. y SNELL, S. N (2002): Administración de Recursos Humanos. Thomson. Madrid.
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.
BURACK, E. y GUTTERIDGE, T. (1978): "Institutional Manpower Planning: Rhetoric versus Reality", California Management Review, Vol. 20.
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. :“Técnicas de Prevención de riesgos Laborales – Seguridad e Higiene del trabajo”.2004
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 paradógico 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: “Legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo”2003
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 Flexibilizacion 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.
Página
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, Wilminton.
ORDOÑEZ ORDOÑÉZ, 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.
ROSENFIELD, P., GIACALONE, R.A. y RIORDAN, C. A. (2003): La imagen personal enla 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 d’Entreprise 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

- ☐ Comprensión escrita
- ☐ Comprensión oral
- ☐ Expresión escrita
- ☐ Expresión oral
- ☐ Asignatura íntegramente desarrollada en inglés

Observaciones