

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 2021-2022

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	MARIA DOLORES ODRIUZOLA 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	ANTONIO MARTIN HERNANDEZ MARIA TERESA INCERA SAN MIGUEL ANA ISABEL ARPIDE MANSILLA			

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.

(Resolver) Capacidad para resolución de problemas. Se entiende por tal, la identificación, análisis y definición de los elementos significativos que constituyen un problema o aspecto a mejorar para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

(Negociar) Tratamiento de conflictos y negociación. Aptitud consistente en prever, tratar y solucionar los conflictos que en el mundo del trabajo suceden, así como el de utilización de técnicas adecuadas para mediar e impactar en las decisiones a tomar en el trato con personas y grupos.

(Decidir éticamente) Compromiso ético en el trabajo. Competencia que hace alusión a la búsqueda del bien moral de uno mismo y/o de la comunidad.

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.

(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, sus problemáticas en la gestión de personal, y las prácticas más habituales para mejorar la calidad de vida laboral.

4. OBJETIVOS

- Conocer la principales intervenciones en materia de Dirección de Recursos Humanos
- Conocer el marco legal laboral vigente.
- Planificar y gestionar las necesidades de personal a lo largo de diferentes plazos temporales en función de la estrategia empresarial a desarrollar por la empresa.
- Negociar entre las distintas partes intervinientes en el mercado laboral.

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 Experimental(PLE)	
- Prácticas de Laboratorio en Ordenador (PLO)	
- Prácticas 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	PLE	PLO	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	0,00	0,50	0,50	0,00	8,00	0,00	0,00	1, 2 y 3
2	INCORPORACIÓN DE PERSONAS	6,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,50	1,00	10,00	10,00	0,00	0,00	4, 5 y 6
3	MOTIVACIÓN y FORMACIÓN LABORAL.	6,00	4,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	10,00	10,00	0,00	0,00	7, 8 y 9
4	SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	5,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,50	1,00	10,00	10,00	0,00	0,00	10 y 11
5	CONDICIONES DE TRABAJO y RELACIONES LABORALES	8,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,50	1,00	4,50	10,00	0,00	0,00	12,13,14
TOTAL DE HORAS		30,00	30,00	0,00	0,00	0,00	3,00	4,50	34,50	48,00	0,00	0,00	

Esta organización tiene carácter orientativo.

Ante la situación incierta de que las medidas de distanciamiento social establecidas por las autoridades sanitarias no permitan desarrollar alguna actividad docente de forma presencial en el aula para todos los estudiantes matriculados, se adoptará una modalidad mixta de docencia que combine esta docencia presencial en el aula con docencia a distancia. De la misma manera, la tutorización podrá ser sustituida por tutorización a distancia utilizando medios telemáticos.

TE	Horas de teoría
PA	Horas de prácticas en aula
PLE	Horas de prácticas de laboratorio experimental
PLO	Horas de prácticas de laboratorio en ordenador
CL	Horas de prácticas 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 PARCIAL	Examen escrito	No	Sí	30,00
Calif. mínima	0,00			
Duración	Máximo 1 hora			
Fecha realización	Noviembre			
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, Esta prueba no es recuperable debido a que es un trabajo realizado en grupo y tutorizado durante el curso.			
EXAMEN FINAL	Examen escrito	Sí	Sí	50,00
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.			
EVALUACIÓN CONTINUA	Otros	No	No	5,00
Calif. mínima	0,00			
Duración				
Fecha realización	Durante el curso			
Condiciones recuperación				
Observaciones	A lo largo de la asignatura los estudiantes llevan a cabo actividades prácticas relacionadas con el contenido de aprendizaje de esta asignatura. Este tipo de actividades pueden ser: Test de Autoevaluación, business case, propuestas justificadas a la resolución de problemas concretos, etc. Algunas de estas actividades se entregarán a través del aula virtual y otras se realizarán en el aula, pudiendo ser tanto individuales como grupales. Debido a las características anteriormente mencionadas estas pruebas no son recuperables.			
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 estar matriculados a tiempo parcial podrán examinarse únicamente en el examen final, siendo el valor de esta prueba el 100% de la calificación.

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, Brighthon. 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, Brighthon. 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 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: "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 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.

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, 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 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	
<input type="checkbox"/> Comprensión escrita	<input type="checkbox"/> Comprensión oral
<input type="checkbox"/> Expresión escrita	<input type="checkbox"/> Expresión oral
<input type="checkbox"/> Asignatura íntegramente desarrollada en inglés	
Observaciones	