

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

## GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA

G901 - Administración de Personal

Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Economía  
Obligatoria. Curso 4

Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas  
Obligatoria. Curso 4

Grado en Administración y Dirección de Empresas  
Obligatoria. Curso 4

Curso Académico 2021-2022

### 1. DATOS IDENTIFICATIVOS

Título/s	Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Economía		Tipología y Curso	Obligatoria. Curso 4 Obligatoria. Curso 4
Centro	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales			
Módulo / materia	MATERIA RECURSOS HUMANOS MÓDULO FORMACIÓN EN ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS			
Código y denominación	G901 - Administración de Personal			
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 DOLORES ODRIOSOLA ZAMANILLO			

### 2. CONOCIMIENTOS PREVIOS

LOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 3. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS TRABAJADAS

<b>Competencias Genéricas</b>
(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.
(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.
<b>Competencias Específicas</b>
(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.
(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.
(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.
<b>Competencias Básicas</b>
Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
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 APRENDERÁ A CUMPLIMENTAR CONTRATOS Y CONFECCIONAR NOMINAS Y SEGUROS SOCIALES

#### 4. OBJETIVOS

Dar a conocer al estudiante las normas básicas laborales.  
 Conocer y saber cumplimentar contratos laborales  
 Saber cumplimentar recibos de salarios, lo que conlleva aprender cotización a la Seguridad Social y el cálculo de retenciones a la AETP.  
 Cualquier otro procedimiento que suponga contenido de los departamentos de administración de personal de las empresas

**5. MODALIDADES ORGANIZATIVAS Y MÉTODOS DOCENTES**

ACTIVIDADES	HORAS DE LA ASIGNATURA
<b>ACTIVIDADES PRESENCIALES</b>	
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
<b>ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO (B)</b>	
- Tutorías (TU)	3
- Evaluación (EV)	4,5
Subtotal actividades de seguimiento	7,5
<b>Total actividades presenciales (A+B)</b>	<b>67,5</b>
<b>ACTIVIDADES NO PRESENCIALES</b>	
Trabajo en grupo (TG)	34,5
Trabajo autónomo (TA)	48
Tutorías No Presenciales (TU-NP)	
Evaluación No Presencial (EV-NP)	
<b>Total actividades no presenciales</b>	<b>82,5</b>
<b>HORAS TOTALES</b>	<b>150</b>

## 6. ORGANIZACIÓN DOCENTE

CONTENIDOS		TE	PA	PLE	PLO	CL	TU	EV	TG	TA	TU- NP	EV- NP	Semana
1	RELACIONES LABORALES. LEGISLACIÓN LABORAL. CONTRATACIÓN	11,00	10,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,50	15,00	15,00	0,00	0,00	1 AL 4
2	NOMINAS Y SEGUROS SOCIALES	19,00	20,00	0,00	0,00	0,00	2,00	3,00	19,50	33,00	0,00	0,00	4 -
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.	%
NOMINAS SIN ITS	Examen escrito	No	Sí	25,00
Calif. mínima	0,00			
Duración				
Fecha realización	Noviembre- DICIEMBRE			
Condiciones recuperación	CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA			
Observaciones	Prueba no eliminatoria. Comprenderá, podría incorporar teoría, la realización de un recibo de salarios sin ITs y TCs.. Esta materia entrará en el examen final. También entrará, en caso de no superar la materia, en la convocatoria extraordinaria.. Podría, si fuera necesario, celebrarse de forma telemática.			
TRABAJO INDIVIDUAL	Trabajo	No	No	15,00
Calif. mínima	0,00			
Duración				
Fecha realización	A lo largo del curso			
Condiciones recuperación				
Observaciones	Se evaluará la cantidad y calidad de los trabajos realizados a lo largo del curso: contratos, nóminas, etc. Se podrán, igualmente, solicitar actividades de forma telemática y, por supuesto, por la plataforma moodle..			
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	Constará de TODA la materia. Habrá examen escrito teórico (calificación mínima 3,5) y una prueba práctica (calificación mínima 3,5) consistente en la realización de uno o varios recibos de salario y/o de uno o varios boletines de cotización a la Seguridad Social. Podría celebrarse, si fuera necesario, de forma telemática.			
<b>TOTAL</b>				<b>100,00</b>
<b>Observaciones</b>				
El examen final constará de TODA la materia, tanto teórica como práctica, que se haya explicado y/o impartido en las aulas, con independencia de la calificación obtenida en el resto de apartados. Las actividades evaluables no recuperables se justifican al no ser posible su repetición, dado que se basan en ejercicios prácticos que se encargan de forma continuada, a lo largo de la materia. Cualquiera de las actividades evaluables podrían realizarse de forma telemática.				
<b>Criterios de evaluación para estudiantes a tiempo parcial</b>				
Los estudiantes que acrediten tiempo parcial podrán examinarse únicamente en el examen final con una ponderación del 100%.				

## 8. BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES DIDÁCTICOS

### BÁSICA

FERRER LOPEZ, M.A. (2013): Cómo Confeccionar nóminas y seguros sociales Deusto. Bilbao.  
 MARTÍN HERNÁNDEZ, A. y otros. Administración y gestión de Personal. Tratamiento Gráfico del Documento S.L. Santander.

### Complementaria

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.  
 BARRANCO, F.J. (1993): Planificación estratégica de recursos humanos del marketing interno a la planificación; Pirámide, Madrid.  
 BLASCO LAHOZ, J.F., LOPEZ GANDIA, J. y otros (2001): Seguridad social práctica; Tirant lo Blanch.Valencia.  
 CAÑIZARES PLANELLES, F. y GONZALEZ GUTIERREZ, F. (1998): Formularios de contratación y procedimiento laboral; Comares, Granada.  
 CUATRECASAS (2001): Guía de relaciones laborales 2001; Expansión, Madrid.  
 ERNST & YOUNG (1998): Manual del director de recursos humanos; Cinco días, 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.  
 FERRER LOPEZ, M.A. (2000): Como confeccionar nóminas y seguros sociales; Deusto, Bilbao.  
 FRENCH, W.L. (1983): Admistración de personal. Desarrollo de recursos humanos. México. Limusa  
 HUTCHINSON s. y BREWSTER, CR. (1995): Flexibilidad en el trabajo: estrategias y prácticas en Europa, Gestión 2000, Aedipe, Barcelona.  
 LEAL MILLAN, A., ALFARODE PRADO SAGRERA, A. y Otros (1999): El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión; Pirámide, Madrid.  
 MOLERO MANGLANO, C.ed. 2002: Salarios, Retribuciones e indemnizaciones. Régimen jurídico, fiscalidad y cotización, Cuadernos Cinco Días, Barcelona.  
 MORALES ARRIETA, J.A. y VELANDIA HERRERA, N.F. (1999): Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones, Mc-Graw-Hill, Colombia.  
 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.  
 SALA FRANCO, T. (1997): Guía práctica de la contratación laboral; Tirant lo Blanch, Valencia.  
 SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C.A. y Otros (2001): Relaciones laborales 2001: La contratación laboral, la relación laboral, la extinción del contrato, la negociación colectiva; Tirant lo Blanch, Valencia.  
 SANCHEZ PEREZ, J. (2001): Procesos básicos de gestión de recursos humanos; Universidad de Cádiz, Cádiz.  
 SERRAT JULIA, J. (1996): Gestión de personal en la empresa turística; Centro de Estudios Ramón Areces, 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