

Curso Académico: (2020 / 2021)

Fecha de revisión: 09-07-2020

Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado

Coordinador/a: PEREZ DEL PRADO, DANIEL

Tipo: Optativa Créditos ECTS : 3.0

Curso : 1 Cuatrimestre : 2

REQUISITOS (ASIGNATURAS O MATERIAS CUYO CONOCIMIENTO SE PRESUPONE)

No se exige ninguna materia previa

OBJETIVOS**COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE****-Competencias Básicas:**

CB6: Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7: Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8: Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9: Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10: Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

-Competencias Generales:

CG1: Capacidad para demostrar un conocimiento sistemático del campo de la dirección estratégica de recursos humanos y dominar las habilidades y los métodos de investigación aplicados en dicho campo

CG2: Capacidad de llevar a cabo un análisis, evaluación y síntesis críticas de conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos

CG3: Poder comunicar con los compañeros, la comunidad académica, y la sociedad en general aspectos de su área de especialización en la gestión de recursos humanos

CG4: Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos y para la resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos relacionados con el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos

CG5: Capacidad de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de información sobre la estrategia empresarial vinculados a la aplicación en la estrategia de la función de recursos humanos

CG6: Capacidad de comunicar conocimientos, razonamientos teóricos y conclusiones a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

-Competencias Específicas:

CE5: Capacidad creativa y desarrollo de la imaginación en el ámbito de la dirección estratégica de recursos humanos, las políticas de gestión y desarrollo de personas, y la gestión internacional de recursos humanos

CE6: Capacidad para buscar información relevante, tanto cualitativa como cuantitativa, para el estudio de los problemas relacionados con la gestión de recursos humanos

CE7: Capacidad para la evaluación, optimización y confrontación del derecho del trabajo y la legislación laboral para la toma de decisiones en gestión de personas

CE8: Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales

CE9: Capacidad de adaptación a la evolución de los principios y políticas en el ámbito de la gestión de la diversidad

CE10: Demostrar la comprensión de las implicaciones de que las organizaciones no son independientes de los contextos legales-institucionales.

Resultados del aprendizaje que adquiere el estudiante con esta materia (las actividades potenciales que realice el alumno).

- Entender el funcionamiento en conjunto de las instituciones y del mercado laboral en la determinación de los niveles de empleo y la formación de los salarios.
- Comprender la evolución y desarrollo de la regulación sobre el mercado de trabajo y de las políticas socio-laborales.
- Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género.
- Conocer las características generales de las políticas socio-laborales, con especial atención a las políticas públicas de igualdad
- Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de políticas de empleo.
- Analizar el régimen legal de las distintas parcelas que inciden en las políticas de empleo: el fomento, la protección por desempleo, el mantenimiento del empleo, la intermediación laboral, la formación, etc.
- Conocer la regulación de los programas de empleo en los ámbitos de la Unión Europea, el estado y las Comunidades Autónomas, y, en este sentido, conocer la distribución de competencias legislativas, de desarrollo legislativo y de ejecución entre las instituciones políticas territoriales y las administraciones que inciden en el empleo
- Conocer y aplicar la legislación y reconocimiento de los derechos humanos, así como las cuestiones de género.
- Conocer las características generales de las políticas socio-laborales, con especial atención a las políticas públicas de igualdad
- Discutir la importancia estratégica de la retribución para los resultados organizativos
- Confección de nóminas y seguros sociales
- Entender la normativa a tener en cuenta en la elaboración del recibo del salario
- Analizar convenios colectivos y su importancia para determinar las condiciones salariales de los trabajadores.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

Legislación laboral avanzada

- Contratos laborales
- Derechos y obligaciones estatutarios
- Permanencia y variación de la relación de empleo
- Extinción de la relación de empleo
- Igualdad y no discriminación
- Intimidad y Protección de datos
- Libertad de asociación
- Convenios colectivos
- Conflictos colectivos
- La inspección de trabajo y los tribunales laborales
- Seguridad Social
- Contabilidad laboral
- Procesal Laboral

ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE ESTUDIOS REFERIDAS A MATERIAS

- AF1 Lecciones Teóricas
- AF2 Resolución de problemas y desarrollo de casos en el aula
- AF3 Trabajo individual para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos
- AF4 Trabajo en grupo para la resolución de problemas, simulaciones y desarrollo de casos
- AF5 Presentación de trabajos individuales
- AF6 Presentación de trabajos en grupo
- AF7 Estudio autónomo
- AF8 Tutorías

| Código actividad | Nº Horas totales | Nº Horas Presenciales | % Presencialidad Estudiante |
|------------------|------------------|-----------------------|-----------------------------|
| AF1 | 21 | 21 | 100 |
| AF2 | 8 | 8 | 100 |
| AF3 | 32 | 0 | 0 |
| AF4 | 28 | 0 | 0 |
| AF5 | 8 | 8 | 100 |
| AF6 | 5 | 5 | 100 |
| AF7 | 29 | 0 | 0 |
| AF8 | 19 | 19 | 100 |
| TOTAL MATERIA | 150 | 61 | |

METODOLOGÍAS DOCENTES FORMATIVAS DEL PLAN REFERIDAS A MATERIAS

| | |
|-----|--|
| MD1 | Clase magistral |
| MD2 | Clase práctica |
| MD3 | Análisis de casos |
| MD4 | Trabajo individualizado resolviendo ejercicios y casos prácticos |
| MD5 | Trabajo en equipo estudiando y comentando artículos científicos |
| MD6 | Presentación y discusión en clase de los informes preparados por los alumnos |
| MD7 | Discusión en grupos |
| MD8 | Tutorías |

Nota adicional: sin perjuicio de lo anterior y para el curso 2020/2021, el Master en Dirección de Recursos Humanos se impartirá parcial y combinadamente mediante modalidad online síncrona y presencial en grupos pequeños para asegurar la prevención y la distancia social en las aulas.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

| Sistemas de evaluación | Ponderación mínima (%) | Ponderación Máxima (%) |
|------------------------|------------------------|------------------------|
| SE1 | 25 | 75 |
| SE2 | 75 | 25 |
| SE3 | 0 | 0 |
| SE4 | 0 | 0 |

Peso porcentual del Examen Final: 0

Peso porcentual del resto de la evaluación: 100