

Curso Académico: ( 2020 / 2021 )

Fecha de revisión: 09-07-2020

Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Economía de la Empresa

Coordinador/a: ZARRAGA OBERTY, CELIA MARIA

Tipo: Optativa Créditos ECTS : 2.0

Curso : Cuatrimestre : 2

## OBJETIVOS

### Competencias Básicas

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.

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.

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.

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.

Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando.

Reconocer la creciente importancia del trabajo en equipo en el mundo laboral y demostrar capacidad de adaptación e integración en diferentes colectivos, en ocasiones con intereses contrapuestos, manteniendo relaciones y comunicaciones fluidas, respetando ideas y soluciones aportadas por otros con actitud de cooperación y tolerancia, compartiendo responsabilidades y dando y recibiendo instrucciones.

Manifestar un alto sentido de la responsabilidad personal y comportamiento deontológico correcto al intervenir en los procesos relacionados con el ejercicio profesional y con las actividades de asesoramiento propias de los abogados, graduados sociales colegiados, consultores y asesores laborales.

Proponer y dar soluciones a problemas reales (presentes) relacionados con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tanto en el sector público como en el privado.

Diseñar estrategias o planes que prevengan problemas futuros relacionados con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tanto en el sector público como en el privado.

Aconsejar a todo tipo de empresas, organizaciones, trabajadores, agentes sociales, administraciones públicas sobre conductas o cursos de acción en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de escenarios y entornos, tanto nacionales como internacionales.

Relacionar la información jurídica con datos extrajurídicos a fin de hallar soluciones y formular propuestas creativas y originales ante nuevos problemas en el ámbito de las relaciones laborales y la seguridad social.

Sintetizar la compleja información jurídico-laboral a fin de proporcionar a interlocutores que no son profesionales jurídicos la información relevante para la toma de decisiones (financieras, fiscales, de recursos humanos, de operaciones, etc.).

## RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El estudiante adquiere un mejor funcionamiento del papel de la dirección de recursos humanos, que a menudo es el interlocutor directo del asesor o consultor jurídico-laboral.

### DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

- ¿ La transformación de las prácticas de dirección de recursos humanos.
- ¿ Nuevas tendencias en materia de selección de personal.
- ¿ Prácticas innovadoras en materia de compensación.
- ¿ El rol cambiante del directivo de recursos humanos.

### ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍA A UTILIZAR Y RÉGIMEN DE TUTORÍAS

#### ACTIVIDADES FORMATIVAS

- Clase teórica (6h)
- Clases prácticas (8h)
- Tutorías (2h)
- Trabajo en grupo (12h)
- Trabajo individual del estudiante (26h)

#### METODOLOGÍAS DOCENTES

Exposiciones en clase del profesor con soporte de medios informáticos y audiovisuales, en las que se desarrollan los conceptos principales de la materia y se proporciona la bibliografía para complementar el aprendizaje de los alumnos.

Lectura crítica de textos recomendados por el profesor de la asignatura:

Artículos de prensa, informes, manuales y/o artículos académicos, bien para su posterior discusión en clase, bien para ampliar y consolidar los conocimientos de la asignatura.

Resolución de casos prácticos, problemas, etc. ¿ planteados por el profesor de manera individual o en grupo

Exposición y discusión en clase, bajo la moderación del profesor de temas relacionados con el contenido de la materia, así como de casos prácticos

Elaboración de trabajos e informes de manera individual o en grupo

### SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación se basa en los siguientes criterios:

#### CONVOCATORIA ORDINARIA:

- Participación individual (15%)
- Trabajos en grupo o individuales (25%)
- Examen final (60%)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA. La nota será la más favorable de entre las dos alternativas siguientes:

#### Alternativa 1.

- Participación individual (15%)
- Trabajos en grupo o individuales (25%)
- Examen final (60%)

#### Alternativa 2.

- Examen final (100%)

**Peso porcentual del Examen Final:** 60

**Peso porcentual del resto de la evaluación:** 40

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Bonache, J. & Cabrera, A. Dirección de Personas, FT Prentice Hall. Madrid, 2006
- Caligiuri, P., Lepak, D. & Bonache, J. Managing the global workforce, John Wiley & Sons: Ltd., Chichester, UK, 2010
- Dolan, S., Valle Cabrera, R. & Lopez Cabrales, A. La gestión de personas y del talento, McGraw Hill, 2014
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D.B. & Robert, L.C. Managing Human Resources, Pearson Education. Global Edition, 2016

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Baron, J.N. & Kreps, D.M. Strategic human resources. Frameworks for general managers, John Wiley & Sons, 1999
- Lepak, D. & Gowan, M. Human Resource Management. Managing employees for competitive advantage., Pearson: Upper Saddle River, 2010