



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Tabla de Contenido

Curso Primero

- Historia Económica y Social
- Derecho Civil Patrimonial
- Teoría del Derecho
- Introducción a la Economía
- Economía de la Empresa
- Introducción a la Estadística Económica
- Introducción a la Contabilidad
- Sociología
- Organización Constitucional del Estado
- Psicología del Trabajo

Curso Segundo

- Organización y Métodos de Trabajo
- Derecho del Trabajo I
- Técnicas de Investigación Social
- Sociología del Trabajo
- Derecho Administrativo
- Psicología de las Organizaciones
- Psicología de los Recursos Humanos
- Derecho Tributario

Curso Tercero

- Derechos Fundamentales en el Ámbito Laboral
- Mercado de Trabajo en España
- Técnicas de Negociación
- Liderazgo y Desempeño Laboral
- Ordenación de la Prevención de Riesgos
- Daños Derivados del Trabajo
- Políticas Socio-Laborales y Desarrollo Local
- Deontología
- Derecho Penal Laboral
- Historia Económica y Social de España
- Creación y Dirección de PYMES
- Inglés Empresarial I
- Inglés Empresarial II
- Prácticas Externas
- Derecho del Trabajo II
- Dirección de los Recursos Humanos
- Economía Laboral
- Ergonomía y Riesgos Psicosociales
- Medicina Laboral
- Derecho del Empleo

Curso Cuarto

- Derecho Sindical
- Derecho de la Seguridad Social
- Sistemas Comparados de Relaciones Laborales
- Derecho Procesal
- Dirección Estratégica
- Ordenación Jurídica de los Conflictos Laborales
- Trabajo Fin de Grado



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso Primero

1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Historia Económica y Social		CÓDIGO	GRLYRH01-1-001
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Largo Jimenez Fernando		largofernando@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Cueto Pruneda Gabriel		pruneda@uniovi.es		
Largo Jimenez Fernando		largofernando@uniovi.es		
Prieto Fernández del Viso José Manuel		prietomanuel@uniovi.es		

2. Contextualización

Esta asignatura forma parte de la materia "Historia social y de las relaciones laborales". Su función es ofrecer una perspectiva de largo plazo sobre el capitalismo como sistema económico, prestando una atención diferenciada a las relaciones laborales que se conforman dentro del mismo y su evolución a lo largo del tiempo. Esta asignatura ofrece un contexto histórico para los análisis que realizan otras asignaturas de la titulación, así como una línea interpretativa que sitúa el tiempo presente dentro de la dinámica de largo plazo del capitalismo desde los puntos de vista económico, social y político.

3. Requisitos

No hay requisitos previos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias generales: comunicación oral y escrita en lengua nativa, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

Competencias específicas: conocer la historia de las relaciones laborales, capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y de los recursos humanos, análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales, capacidad para interrelacionar disciplinas que configuran las relaciones laborales, comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional, capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.



Resultados de aprendizaje: comprender las materias relacionadas con los procesos y cambios históricos y sociales, emplear fuentes y bibliografía de carácter histórico, realizar comentarios de texto y mapas históricos, exponer y desarrollar puntos de vista sobre un asunto o materia concreta del programa.

5. Contenidos

Tema 1. La historia del capitalismo

Introducción a los sistemas económicos. Los periodos de la historia del capitalismo.

Tema 2. Antes del capitalismo

Las economías preindustriales y su evolución. Desigualdad y pobreza antes del capitalismo.

Tema 3. El triunfo del capitalismo (1789-1913)

Sociedad de mercado y formación de la clase obrera. Liberalismo, sindicalismo y movimientos sociales. Los resultados sociales de la industrialización. Capitalismo y colonialismo en el mundo no occidental.

Tema 4. El capitalismo del siglo XX: evolución y alternativas (1914-1989)

Capitalismo “coordinado” y nuevo modelo de relaciones laborales. Marxismo, keynesianismo y fascismo. Hacia la sociedad de clases medias. La alternativa comunista y el “Tercer Mundo”.

Tema 5. La globalización del capitalismo (1990-presente)

Globalización, desregulación y relaciones laborales. Los resultados sociales de la globalización.

6. Metodología y plan de trabajo

Nuestro plan de trabajo combina actividades presenciales y no presenciales.

Las *actividades presenciales* son de tres tipos. En primer lugar, clases expositivas, en las que se presentan los principales contenidos de la asignatura. En segundo lugar, clases prácticas, en las que se profundizará en dichos contenidos a través de comentarios de textos, mapas y otras fuentes históricas, así como de la resolución de ejercicios. Y, en tercer lugar, sesiones de evaluación.

Las *actividades no presenciales* que se espera realicen los alumnos consisten en trabajar de manera autónoma los contenidos de la asignatura, preparar posibles encargos de ejercicios, presentaciones u otro tipo de tareas prácticas, y preparar el examen final de la asignatura.

Tema	Horas totales	Trabajo presencial			Trabajo no presencial		
		Clase expositiva	Prácticas de aula	Total	Trabajo en grupo	Trabajo autónomo	Total
1	20	5	3	8	2	10	12
2	20	5	3	8	2	10	12
3	43	10	6	16	4	23	27
4	43	10	6	16	5	22	27
5	20	5	3	8	2	10	12
Total	146	35	21	56	15	75	90



Nota: A esto añadimos 4 horas en el apartado “Sesiones de Evaluación”, completando así las 60 horas de trabajo presencial y las 150 horas totales.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: Universidad de Oviedo - Código ético (uniovi.es)

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación de la asignatura combinará evaluación continua (40% de la nota) y evaluación final (60%). La evaluación continua se basará en la asistencia a clase, la participación activa en el aula y la realización de diversas actividades que irán concretándose a lo largo del semestre. La evaluación final consistirá en un examen compuesto por varias preguntas referidas tanto a la parte teórica como a la parte práctica de la asignatura.

Los alumnos que obtengan el permiso para optar a la evaluación diferenciada deberán realizar un examen final de la asignatura que se valorará sobre 10 puntos.

Evaluación Actividades y pruebas		Peso en la calificación final
Continua	Participación activa en clase, pruebas, trabajos y presentaciones	40%
Final	Examen escrito	60

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

Collantes, F. (2020): *Historia del capitalismo*, Oviedo, disponible en el campus virtual y en reprografía.

Ocampo, J. (2011): *Manual de historia económica mundial*, Gijón, Trea.

Bibliografía complementaria

Arenas, C. (2003): *Historia económica del trabajo (siglos XIX y XX)*, Madrid, Tecnos.

Comín, F. (2011): *Historia económica mundial: de los orígenes a la actualidad*, Madrid, Alianza.

Feliu, Gaspar y Sudrià, Carles (2013): *Introducción a la historia económica mundial*. Universitat de València, Valencia.

Frieden, J. (2007): *Capitalismo global: el trasfondo económico de la historia del siglo XX*, Barcelona, Crítica.

Hobsbawm, E. J. (2011): *Historia del siglo XX*, Barcelona, Crítica.

Hobsbawm, E. J. (2014): *La era de la revolución, 1789-1848; La era del capital, 1848-1875; La era del imperio, 1875-1914*, Barcelona, Crítica.

Moreno, J. R., Gómez, G. y Galán, A. (2003): *Materiales para la historia de las relaciones laborales*, Madrid, Tecnos.

Roncaglia, A. (2006): *La riqueza de las ideas: una historia del pensamiento económico*, Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza.

Salort, Salvador (2012): *Revoluciones industriales, trabajo y estado del bienestar*. Sílex, Madrid.



Valdaliso, J. M. y López, S. (2007): *Historia económica de la empresa*, Barcelona, Crítica.

Otros recursos

A lo largo del semestre irán poniéndose a disposición de los estudiantes otras referencias y recursos que servirán de apoyo para las clases prácticas.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho Civil Patrimonial		CÓDIGO	GRLYRH01-1-002
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
del Campo Álvarez Borja		campoborja@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
del Campo Álvarez Borja		campoborja@uniovi.es		
Arbesu Gonzalez Vanesa		arbesuvanesa@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura DERECHO CIVIL PATRIMONIAL se encuadra en la materia "Derecho Privado y de la Empresa" del Módulo 5 "Marco jurídico". Pretende introducir al alumno en las instituciones básicas del Derecho y otorgar a los estudiantes del Grado en Contabilidad y Finanzas los fundamentos y contenidos básicos del Derecho Civil Patrimonial: el Derecho de obligaciones, la Teoría General del contrato, los contratos en particular, los Derechos reales y el Derecho de daños.

La asignatura DERECHO CIVIL PATRIMONIAL se encuadra en la Materia 10 "Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales". Esta materia pretende otorgar a los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos los fundamentos y contenidos imprescindibles del Derecho Civil Patrimonial, necesarios para obtener una formación integral en las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Esta asignatura se sitúa en el centro de este marco académico y organizativo como una disciplina de carácter teórico-práctico, importante para la formación del alumno.

3. Requisitos

No se establece ningún requisito previo para cursar la asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

GRADO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA5.1: Identificar el lenguaje y las Instituciones del Derecho Privado y de la Empresa.

RA5.2: Adquirir la formación necesaria como gestores de empresas en aspectos normativos de Derecho Privado y de la Empresa.

RA5.3: Aplicar la norma al caso concreto para resolver las cuestiones prácticas que puedan plantearse.



RA5.4: Manejar e interpretar las fuentes jurídicas (legales, jurisprudenciales y doctrinales).

RA5.5: Analizar el ordenamiento desde el punto de vista teórico y práctico.

RA5.6: Identificar los principios y valores éticos y constitucionales.

RA5.7: Proponer, defender y argumentar soluciones jurídicas.

RA5.8: Solucionar problemas de gestión laboral en la empresa.

COMPETENCIAS GENERALES

CG1 - Capacidad de análisis y síntesis.

CG2 - Capacidad de organización y planificación.

CG3 - Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.

CG4 - Capacidad de comunicación oral y escrita de una lengua extranjera.

CG8 - Capacidad de tomar decisiones.

CG9 - Capacidad para trabajar en equipo.

CG10 - Capacidad para trabajar en un contexto internacional.

CG11 - Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales.

CG12 - Capacidad crítica y autocrítica.

CG13 - Compromiso ético en el trabajo y motivación por la calidad.

CG14 - Capacidad de aprendizaje autónomo.

CG15 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

CG16 - Capacidad de liderazgo.

CG17 - Creatividad.

CG18 - Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor.

CG19 - Preocupación hacia temas medioambientales, sociales, de igualdad de trato, y de respeto a los valores democráticos.

CG20 - Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1 - Desarrollar habilidades y conocimientos de dirección financiera.

CE3 - Emitir informes en relación a la situación de la empresa.

CE8 - Desarrollar programas de actuación empresarial.

CE10 - Aplicar e interpretar la regulación fiscal.

CE12 - Realizar asesoramiento en materia contable y fiscal.

CE15 - Seleccionar las inversiones y su financiación.

CE18 - Conocer la realidad jurídica en la que se desenvuelve la empresa.



CE20 - Conocer la normativa vigente en las relaciones con la Administración Pública y Organismos Autónomos.

CE21 - Aplicar la normativa mercantil en la elaboración de los estados contables

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA10.1.- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.

RA10.2.- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.

RA10.3.- Identificar y manejar fuentes de información jurídica debidamente actualizadas.

RA10.4.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA10.5.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.

RA10.6.- Adquirir un compromiso con el desempeño responsable de la profesión.

RA10.7.- Adquirir un compromiso ético con los valores propios del Estado social, democrático y de derecho

COMPETENCIAS GENERALES

CG5 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa.

CG7 - Capacidad de análisis y síntesis.

CG22 - Comprensión de los derechos fundamentales y de los valores democráticos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.

CE25 - Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

CE35 - Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

5. Contenidos

El objetivo principal de la asignatura es acercar al alumno, mediante el examen de la legislación vigente, al ordenamiento jurídico en cuanto a temas relacionados con las siguientes partes:

I- Introducción

II- Derecho civil patrimonial:

-Derecho de obligaciones

-Teoría general de las obligaciones

-Teoría general del contrato

-Contratos en particular

-Responsabilidad por daños



-Derechos reales

PRIMERA PARTE INTRODUCTORIA: EL DERECHO

Lección 1

Aproximación al concepto de Derecho: definición y caracteres.- Las ramas del Derecho: Derecho público y Derecho privado.- El Derecho Civil.

Lección 2

El Derecho objetivo: La norma jurídica.-Las fuentes del Derecho: La Ley, la costumbre y los Principios generales del Derecho.- El Derecho de la Unión Europea.- La aplicación y eficacia de las normas jurídicas.

Lección 3

El Derecho subjetivo: ejercicio y defensa de los derechos.- La persona.- Clases: la persona física y la persona jurídica.- La representación.

SEGUNDA PARTE: EL DERECHO CIVIL PATRIMONIAL.

Derecho de obligaciones

Lección 4

La obligación: concepto.- Fuentes de las obligaciones.- Clases de obligaciones.

Lección 5

Cumplimiento de la obligación.- Incumplimiento de la obligación.- Modificación.- Extinción.- Garantías y protección del crédito.

Lección 6: Teoría general del contrato

El contrato: concepto, elementos.- Formación del contrato.- las condiciones generales de la contratación.- Eficacia del contrato.- Ineficacia del contrato.

Lección 7: Contratos en particular

Algunas figuras contractuales: Compraventa, arrendamiento, mandato, préstamo, sociedad, fianza. - Contratos atípicos.

Lección 8: Responsabilidad por daños.

La responsabilidad civil extracontractual.- Responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva.- La reparación del daño.

Los derechos reales

Lección 9

Los derechos reales.- Concepto y caracteres.- Clases.- Adquisición.- El Registro de la Propiedad.

Lección 10

El derecho de propiedad privada: contenido.- Los derechos reales limitados: derechos reales de goce, derechos reales de garantía y derechos reales de adquisición.

6. Metodología y plan de trabajo

El trabajo presencial consistirá:



- Clases expositivas: serán sesiones en las que el profesor expondrá, con un lenguaje sencillo pero riguroso, los contenidos básicos de los temas del programa con el objetivo de facilitar la información a los estudiantes, promover la comprensión de los conocimientos y estimular su motivación y tendrán una duración de una hora y media.
- Prácticas de aula: en coherencia con lo anterior se plantearán diferentes cuestiones jurídicas, análisis de textos legales, resolución de casos prácticos, búsqueda de información, lecturas de artículos y se procederá a la discusión y aclaración de las dudas plantadas.
- Evaluación de las cuestiones teóricas fundamentales y casos prácticos.

Para cada una de ellas debe preverse el número de horas requerido o estimado en función del número total de créditos europeos de la asignatura. Para ello se puede utilizar la siguiente tabla:

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL					TRABAJO NO PRESENCIAL		Total
		Clase expositiva	Prácticas de aula	Tutorías grupales	Sesiones de evaluación y otras	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	
1	15	2,5	2,5		1	6		8	8
2	15	2,5	2,5		1	6		8	8
3	15	2,5	2,5		1	6		8	8
4	15	2,5	2,5		1	6		8	8
5	15	2,5	2,5		1	6		8	8
6	15	2,5	2,5		1	6	10	8	18
7	15	2,5	2,5		1	6		8	8
8	15	2,5	2,5		1	6		8	8
9	15	2,5	2,5		1	6		8	8
10	15	2,5	2,5		1	6		8	8
Total horas	150	25	25	0	10	60	10	80	90

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En ese caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Sistemas de evaluación

La evaluación de las distintas materias que se establecerá para valorar los resultados del aprendizaje anteriormente señalados tiene dos elementos:

1. Evaluación continua (40%)

Se pretende evaluar el nivel de conocimientos adquiridos por el alumno en las diferentes etapas por las que atraviesa su aprendizaje, a la vez que permite recabar información acerca del nivel que presenta cada estudiante y adaptar el ritmo y la metodología empleada en el caso de que fuese necesario. Este tipo de evaluación se articulará a través de la participación activa del alumno en debates, la resolución de casos, ejercicios y supuestos prácticos, los comentarios de lecturas y otros materiales, así como las exposiciones de trabajos desarrollados en grupo y/o de forma individual. Se trata de un proceso acumulativo y que es necesario ir demostrando a lo largo del semestre que se van alcanzando ciertos objetivos de aprendizaje, por lo que la evaluación continua no es recuperable.

Respecto a la participación activa del alumno en las clases, se espera que sea pertinente al tema tratado, reflexiva, enriquecedora de la exposición teórica del profesor y/o los estudiantes, basadas en las explicaciones desarrolladas y en la bibliografía recomendada. En cuanto a las exposiciones, individuales o colectivas, se apreciará el trabajo de preparación previa realizado (búsqueda y diversidad de fuentes, pertinencia de las mismas, especialización, profundidad y calidad de las mismas,



sistematización de los contenidos), así como la exposición del trabajo efectuado (utilización de medios audiovisuales, propiedad y control de los contenidos en la exposición, etc.).

Respecto a los ejercicios, cuestionarios y pruebas escritas, irán precedidas de instrucciones precisas sobre su realización y no supondrán la repetición de material aprendido de forma memorística.

A través de la evaluación continua se valorarán los siguientes resultados del aprendizaje:

1. Conocer la existencia de diversas normas jurídicas, su clasificación y sus fuentes.
2. Definir, explicar y diferenciar las principales instituciones jurídicas relativas al Derecho privado patrimonial.
3. Interpretar normas, textos y otros materiales jurídicos.
4. Analizar críticamente soluciones jurídicas predeterminadas.
5. Proponer, defender y argumentar soluciones jurídicas.
6. Aplicar los conocimientos adquiridos a la solución de problemas o supuestos prácticos sobre las materias del programa.

2. Examen final (60%)

A través del examen final se valorarán los siguientes resultados del aprendizaje:

1. Conocer la existencia de diversas normas jurídicas, su clasificación y sus fuentes.
2. Definir, explicar y diferenciar las principales instituciones jurídicas relativas al Derecho privado patrimonial.
3. Interpretar normas, textos y otros materiales jurídicos.
4. Aplicar los conocimientos adquiridos a la solución de problemas o supuestos prácticos sobre las materias del programa.

Sistema de calificaciones

En todas las convocatorias del curso académico, la calificación final de la asignatura será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final, con una **ponderación de la evaluación continua del 40% y de un 60% el examen final**. Las pruebas de evaluación continua no se repetirán en las convocatorias extraordinarias, pero su calificación se conservará en estas convocatorias.

El examen final consistirá en la resolución de varias cuestiones referentes al programa de la asignatura.

La calificación final, en todas las convocatorias, será el resultado de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final, con la ponderación antes señalada. **No obstante, para poder superar la asignatura será necesario que en el examen se haya obtenido, como mínimo, una calificación de 4 sobre 10. En el caso de que en el examen final no se alcance la nota mínima requerida para aprobar la asignatura y al tener en cuenta la evaluación continua se superen los 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4,9 puntos.**

La asignatura se calificará en función de la escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añadirá la correspondiente calificación cualitativa.

En caso de estudiantes a tiempo parcial que tengan que tener una evaluación diferenciada realizarán únicamente un examen final de carácter teórico/práctico valorado sobre 10.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://www.uniovi.es).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria



Textos legales: Código civil (última edición) y Constitución Española.

Material de consulta(siempre debe manejarse la última edición de cada obra):

- Cuevillas Matozzi, I., y Otros, *Instituciones de Derecho Civil Patrimonial*, Editorial Tecnos.
- Fernández Campos, J. A., *Elementos de Derecho Civil*, Diego Marín editor, Murcia.
- Fernández Sarasola, I. y Sánchez Álvarez, E., *Manual de Fundamentos de Derecho Público y Privado*, Editorial, Tecnos.
- Lacruz Berdejo, J. L., y otros, *Nociones de Derecho Civil Patrimonial e Introducción al Derecho*, Editorial Dykinson.
- Lasarte Álvarez, C., *Curso de Derecho Civil Patrimonial*, Editorial Tecnos.
- Moreno Quesada, B., Bustos Valdivia, I., y Ruiz-Rico, C., *Conceptos Fundamentales de Derecho Civil*, Editorial Tirant lo Blanch.
- Moro Almaraz, *Nociones Básicas de Derecho Civil*, Editorial Tecnos.
- Ruiz-Rico Ruiz, J.M. y Moreno-Torres Herrera, M.L., *Manual Básico de Derecho Civil*, Editorial Tecnos.
- Serrano Alonso, E. y Serrano Gómez, E., *Introducción al Derecho Civil y Manual de Derecho de Obligaciones*, Editorial Edisofer.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Teoría del Derecho		CÓDIGO	GRLYRH01-1-003
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
FERNANDEZ SUAREZ JESUS AQUILINO		aquilino@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
FERNANDEZ SUAREZ JESUS AQUILINO		aquilino@uniovi.es		
BASTIDA FREIJEDO JACOBO		jbastida@uniovi.es		

2. Contextualización

En el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la teoría del derecho es una asignatura introductoria e instrumental, de carácter teórico con relevancia práctica. Su cometido es ayudar al alumno a hacerse con un esquema de la estructura y funcionamiento del Derecho, familiarizándole con conceptos básicos del mundo jurídico, como el de Ordenamiento Jurídico, Norma Jurídica y el propio concepto del Derecho y enseñándole a observar el panorama jurídico desde diferentes perspectivas teóricas que tienen, a su vez, diferentes consecuencias prácticas. La teoría del derecho ayuda al alumno a construir el armazón jurídico en el que podrá ir colocando, posteriormente, los conocimientos que vaya adquiriendo en el resto de las asignaturas que componen la materia.

Esta asignatura forma parte de la materia 10: Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales, y su contenido mínimo es el siguiente: conceptos jurídicos fundamentales del Ordenamiento Jurídico Español. Análisis del ordenamiento jurídico, de las normas, de las conductas y de las relaciones jurídicas. Teoría de los valores y desarrollo particular del valor de seguridad, justicia y libertad.

Tratándose de una asignatura de primer curso, del primer semestre, no tiene requisitos previos. El profesor presume que el alumno tiene conocimientos básicos de historia y de filosofía, y que sabe expresarse correctamente, de forma escrita y oral.

3. Requisitos

Tratándose de una asignatura de primer curso, del primer semestre, no tiene requisitos previos. El profesor presume que el alumno tiene conocimientos básicos de filosofía, y que sabe expresarse correctamente, de forma escrita y oral.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias generales y específicas atribuidas a esta asignatura en la memoria de verificación son las siguientes:

Competencias generales

- Capacidad para resolver problemas.



- Compromiso ético
 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

Competencias específicas

- Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y recursos humanos
 - Capacidad para interrelacionar las diferentes disciplinas que configuran las relaciones laborales.

Los resultados de aprendizaje, que también figuran en dicha memoria, son los siguientes:

- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.
- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.
- Identificar y manejar fuentes de información jurídica debidamente actualizadas.
- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.
- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.

Dichas competencias y resultados de aprendizaje, se pueden concretar aún más, por lo que a la asignatura específica de Teoría del Derecho se refiere, en las siguientes:

1. Adquirir conciencia del derecho como sistema regulador de las relaciones sociales y de su papel en la vida social.
2. Ser capaz de distinguir y acotar diferentes sistemas normativos y de evaluarlos desde las perspectivas de la validez jurídica, la justicia y la eficacia.
3. Adquirir conciencia del carácter unitario del ordenamiento jurídico y de la necesidad de una visión interdisciplinar de los problemas jurídicos.
4. Adquisición de conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico y desarrollo de la dialéctica jurídica.
5. Conocer la estructura de las normas y sus tipos.
6. Comprender y conocer el concepto de fuentes del derecho y los distintos modos de creación del derecho.
7. Distinguir y conocer conceptos jurídicos básicos.
8. Conocer las principales respuestas teóricas a problemas de valores como la justicia, la libertad o la seguridad jurídica.
9. Adquirir capacidad de desarrollar un razonamiento lógico, histórico y normativo
10. Adquirir habilidad para desarrollar una argumentación racional de cuestiones jurídicas sencillas.
11. Adquirir capacidad para leer e interpretar textos jurídicos, y problematizarlos.
12. Adquirir conocimientos básicos de argumentación jurídica.

5. Contenidos

Conceptos jurídicos fundamentales del Ordenamiento Jurídico Español. Análisis del ordenamiento jurídico, de la normas, de las conductas y de las relaciones jurídicas. Teoría de los valores y desarrollo particular del valor de seguridad, justicia y libertad.

Programa detallado:

TEMA 1. INTRODUCCIÓN.

Derecho y sociedad: Donde hay sociedad ¿hay Derecho? Tipos de sociedad y funciones del derecho. Derecho y poder. El Estado de Derecho: Paso del Estado liberal de Derecho al Estado social de Derecho. La delimitación del Derecho: A) ambigüedad, vaguedad, emotividad; B) dimensiones: normativa, valorativa y fáctica. Concepciones del Derecho. Iusnaturalismo, positivismo, realismo, teorías críticas. Los saberes del Derecho.

TEMA 2. EL MUNDO DE LAS NORMAS.

Leyes naturales y reglas de conducta. Reglas técnicas y reglas de conducta. Mandatos y normas. Hábitos colectivos y reglas de conducta. Tipos de normas de conducta: usos sociales, normas morales, religiosas, etc. La norma como: enunciado lingüístico, hecho social y razón para la acción

TEMA 3. LAS NORMAS JURIDICAS



Las piezas del Derecho: normas y disposiciones jurídicas no normativas. Jerarquía normativa y tipos de normas por el rango. Clases de normas según cómo regulan la conducta y cualifican las acciones. Reglas, principios y normas programáticas.

TEMA 4. EL SISTEMA JURÍDICO I

Kelsen: El derecho como sistema dinámico y coactivo. La jerarquía y la Norma Fundamental. Hart: El derecho como unión de reglas primarias y secundarias. La regla de reconocimiento. El derecho como sistema normativo institucionalizado.

TEMA 5. EL SISTEMA JURÍDICO II

El sistema jurídico como sistema autorregulado. La pertenencia de las normas al sistema. Relaciones de jerarquía y competencia. La selección de la norma aplicable: 1.- Las lagunas y la plenitud del ordenamiento. 2.- Las antinomias y los criterios de solución de conflictos.

TEMA 6. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La interpretación jurídica. Concepciones de la interpretación jurídica. Argumentos interpretativos: criterios y reglas. Racionalidad y argumentación jurídica.

TEMA 7. JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

El concepto de justicia. Concepciones de la justicia. Justicia y derechos humanos.

6. Metodología y plan de trabajo

Las clases expositivas están orientadas a explicar los aspectos teóricos (referidos en las competencias generales y específicas) y relacionarlos con cuestiones prácticas, y a proporcionar, en cada momento, una visión sistemática y de conjunto de los conocimientos que deben ser adquiridos, vinculándolos eventualmente con los propios de otras disciplinas. La metodología de las clases expositivas será, fundamentalmente, la clase magistral, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

Las prácticas de aula están orientadas a profundizar y asentar los conocimientos teóricos adquiridos y ponerlos en práctica para reflexionar y resolver las cuestiones que, en cada caso, se planteen. Se relacionan con todas las competencias que buscan la adquisición de capacidades y habilidades de argumentación, comunicación, resolución de problemas, análisis crítico, etc. Para ello se recurrirá a dinámicas de grupo; aprendizaje orientado a la resolución de problemas; planteamiento, discusión y resolución de casos prácticos; lectura, interpretación y exposición de textos jurídicos y sentencias; visionado de documentales y películas para su posterior discusión y relación con cuestiones teóricas y prácticas, etc.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial, en cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Sistema de evaluación en las *convocatorias ordinarias*: evaluación continua (máximo 2 puntos) + examen final (máximo 8 puntos):

- La evaluación continua tendrá un peso del 20% de la nota final. La evaluación continua se valorará mediante pruebas de preguntas teóricas y/o prácticas (incluyendo la posibilidad de preguntas tipo test y de comentario) que versarán sobre la materia trabajada tanto en las clases expositivas como en las clases prácticas. A principio de curso, el profesor responsable de cada grupo explicará los aspectos concretos de dicha evaluación continua, que valdrá un máximo de dos puntos. Excepcionalmente, en caso de que la situación sanitaria impidiera la realización de las pruebas de evaluación continua de forma presencial, las mismas se realizarían junto con el examen final.
- El examen final: tendrá un peso del 80% de la nota final, versará sobre la materia que figura en el programa, con las eventuales acotaciones que, en su caso, efectúe el profesor en clase, de acuerdo a los objetivos propuestos, y constará



de ochopreguntas cortas, cada una de las cuales valdrá un punto. (Las eventuales especificaciones relativas al temario se colgarán en el campus virtual).

- La nota final se obtendrá sumando la nota de la evaluación continua y la del examen final. Para aprobar la asignatura será necesario obtener un 5.

Sistema de evaluación en las **convocatorias extraordinarias**: Examen final sobre 10 puntos.

- Examen final escrito: tendrá un peso del 100% de la nota final y versará sobre los contenidos del programa (las eventuales especificaciones relativas al temario se colgarán en el campus virtual). Consistirá en diez preguntas, cada una de las cuales valdrá un punto. Para aprobar será necesario obtener 5 puntos.
- En las convocatorias extraordinarias no se mantienen, en su caso, los puntos obtenidos por evaluación continua. Sólo existe la posibilidad de examen final sobre 10 puntos.

Sistema de Evaluación diferenciada: las personas que tengan concedida la evaluación diferenciada se examinarán de un examen final total, que tendrá un peso del 100% de la nota final y versará sobre los contenidos del programa (las eventuales especificaciones relativas al temario se colgarán en el campus virtual). Consistirá en 10 preguntas, cada una de las cuales valdrá un punto. Para aprobar será necesario obtener 5 puntos. Quienes tengan concedida la evaluación diferenciada no podrán acogerse a la modalidad de evaluación continua + examen final.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial, en cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, accesible desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía recomendada:

- Añón, M.J. *et. al.*, *Materiales y ejercicios de Teoría del Derecho*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995
- Atienza, M., *El sentido del Derecho*, Barcelona, Ariel, 2012.
- Bobbio, N., *Iusnaturalismo y positivismo jurídico*, Madrid, Trotta, 2015.
- Bobbio, N., *Teoría general del derecho*, Madrid, Olejnik, 2017.
- Calvo García, M.: *Teoría del Derecho*, Madrid, Tecnos, 2004.
- Díez-Picazo, L., *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, Barcelona, Ariel, 1999.
- Dworkin, R., *Los derechos en serio*, Barcelona, Ariel, 2012.
- García Amado, J.A., *Razonamiento jurídico y argumentación. Nociones introductorias*, León, Ediciones Eolas, 2013.
- García Amado, J.A., *Apuntes de Teoría del Derecho*. Inéditos. Se facilitarán a través del Campus Virtual.
- García Figueroa, A., *Praxis. Una introducción a la moral, la política y el Derecho*, Barcelona, Atelier, 2017.
- Hart, H.L.A., *El concepto del Derecho*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 2011.
- Kelsen, H., *Teoría pura del Derecho*, México, Porrúa, 2009.
- Martínez Roldán, L. y Fernández Suárez, J.A., *Curso de teoría del Derecho*, Barcelona, Ariel, 2010.
- Nino, C. S., *Introducción al análisis del Derecho*, Barcelona, Ariel, 2013.
- Prieto, L., *Apuntes de teoría del Derecho*, Madrid, Trotta, 2016.
- Rodilla, M. A., *Teoría del Derecho*, Salamanca, Ratio Legis, 2013.
- Ross, A., *Sobre el Derecho y la justicia*, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, 1997.
- Sandel, M., *Justicia. ¿Hacemos lo que debemos?*, Barcelona, DeBolsillo, 2016.

Para el seguimiento de la asignatura Teoría del Derecho, los alumnos deben acceder al Campus Virtual.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Introducción a la Economía		CÓDIGO	GRLYRH01-1-004
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
SANCHEZ MARTINEZ LUIS CARLOS		luiscarlos@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
SANCHEZ MARTINEZ LUIS CARLOS		luiscarlos@uniovi.es		
Álvarez Fernández Manuel José		mjalvare@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura *Introducción a la Economía* es una materia de formación básica (6 ECTS) que se imparte en el primer semestre de primer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Está integrada en el Módulo *Economía y Economía del Trabajo* y tiene un carácter teórico e introductorio. Dicha asignatura pretende proporcionar al alumno un conjunto de conocimientos básicos que le permitirán conseguir un triple objetivo:

- En primer lugar, utilizar con corrección el lenguaje básico de la Economía, conocer los conceptos y teorías más relevantes, comprender el funcionamiento de una economía de mercado, valorar los principales problemas económicos y conseguir un mejor conocimiento de nuestra sociedad.

- En segundo lugar, adquirir un conjunto de conocimientos y aptitudes que serán cimientos básicos e imprescindibles para abordar con éxito el estudio, no sólo del resto de las asignaturas del grado, sino también de las distintas materias que complementarán su formación como futuro profesional en el mundo de las relaciones laborales

- Y por último, adquirir hábitos de razonamiento económico descubriendo la potencialidad de la teoría económica como herramienta insustituible en la toma de decisiones que le será de gran utilidad en cualquier ámbito de su actividad futura, tanto personal como profesional.

3. Requisitos

Ya que todos los estudiantes deben cumplir los requisitos de acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado establecidos en la normativa vigente, no se contempla por parte del equipo docente ningún requisito obligatorio adicional para los alumnos que cursen la asignatura de Introducción a la Economía.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

El objetivo fundamental de la asignatura es que el estudiante conozca y sepa manejar las herramientas básicas del análisis económico y que sea capaz de razonar con sentido común.



Las **competencias genéricas** que se pretende que alcancen los estudiantes son:

- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad de gestión de la información.
- Capacidad para resolver problemas.
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Aprendizaje autónomo.

Las **competencias específicas** que se trabajan son:

- Aplicar los conocimientos de Economía.
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

Al finalizar la asignatura, el objetivo es conseguir los siguientes **resultados** del aprendizaje:

- Comprender el funcionamiento de una economía mixta de mercado.
- Ser capaz de realizar un informe económico.
- Debatir con otros sobre una cuestión económica y alcanzar una posición común sobre ella.
- Exponer y defender sus posiciones con argumentos económicos ante un auditorio.



5. Contenidos

Tema 1: Introducción

- 1.1. El concepto de economía.
- 1.2. Escasez y elección: el coste de oportunidad.
- 1.3. Los sistemas económicos: la economías de mercado.

- Torres, J. (2017) *Introducción a la Economía*. Capítulos 1 y 2.

Tema 2. Teoría elemental del mercado

- 2.1. Factores determinantes de la demanda: utilidad y restricción presupuestaria
- 2.2. Factores determinantes de la oferta.
- 2.3. La elasticidad y sus aplicaciones.
- 2.4. El equilibrio.
- 2.5. Los efectos de los impuestos y la regulación de precios.

- Torres, J. (2017) *Introducción a la Economía*. Capítulo 3.
- Pérez, A.; Castejón, R.; Méndez, E.; Martínez, J.L. (2014). *Introducción a la Economía*. Capítulo 4.
- Mochón, F. (2009). *Economía, Teoría y Política*. Capítulos 3 y 12.

Tema 3. Producción y Costes

- 3.1. La producción a corto plazo: la ley de los rendimientos decrecientes.
- 3.2. La producción con dos factores variables: los rendimientos de escala.
- 3.3. Las funciones de costes: el corto y el largo plazo.

- Pérez, A.; Castejón, R.; Méndez, E.; Martínez, J.L. (2014). *Introducción a la Economía*. Capítulo 5.

Tema 4. El análisis de los mercados

- 4.1. Maximización del beneficio en competencia perfecta.
- 4.2. Otras estructuras de mercado.
- 4.3. Fallos de mercado.

- Pérez, A.; Castejón, R.; Méndez, E.; Martínez, J.L. (2014). *Introducción a la Economía*. Capítulos 6 y 8.
- Torres, J. (2017) *Introducción a la Economía*. Capítulo 4.

Tema 5. Relaciones y magnitudes macroeconómicas

- 5.1. Macroeconomía: Objetivos e instrumentos.
- 5.2. Principales agregados e identidades macroeconómicas.
- 5.3. El dinero y el sistema financiero.

- Torres, J. (2017) *Introducción a la Economía*. Capítulo 7.
- Pérez, A.; Castejón, R.; Méndez, E.; Martínez, J.L. (2014). *Introducción a la Economía*. Capítulos 9 y 10.

Tema 6. Introducción al análisis macroeconómico



6.1. Modelo básico de oferta y demanda agregadas.

6.2. Introducción a los modelos macroeconómicos.

6.3. Consumo, ahorro e inversión.

6.4. Ciclos y desarrollo económica.

- Torres, J. (2017) *Introducción a la Economía*. Capítulos 8, 9 y 12.

Tema 7. Introducción al mercado de trabajo

7.1. El desempleo y su cálculo.

7.2. El equilibrio del mercado del trabajo.

7.3. El desempleo: efectos y políticas para combatirlo.

- Pérez, A.; Castejón, R.; Méndez, E.; Martínez, J.L. (2014). *Introducción a la Economía*. Capítulo 7.
- Mochón, F. (2009). *Economía, Teoría y Política*. Capítulo 21.

6. Metodología y plan de trabajo

El programa se desarrollará mediante:

- Clases expositivas, en las que se exponen y explican los conocimientos que deben adquirir los estudiantes y se les orienta sobre los contenidos que se impartirán en la siguiente clase.
- Clases prácticas, en las que se resolverán ejercicios relacionados con los contenidos teóricos, se plantearán cuestiones que complementen las clases expositivas. Con las clases prácticas se pretende que el estudiante afiance su comprensión de la materia y desarrolle su capacidad para el análisis y aplicación de los modelos teóricos.
- El estudiante debe realizar una primera lectura de los contenidos que se explicarán en las clases expositivas, preparar los contenidos impartidos y reflexionar sobre los mismos, resolver los ejercicios y cuestiones que plantee el profesor, tanto los que se realicen en las clases prácticas como los que haya propuesto para realizar fuera del aula y preparar el examen final.

La metodología empleada en la asignatura está programada para alcanzar los resultados de aprendizaje propuestos y será una combinación de clases expositivas y prácticas de aula.

En las clases expositivas el profesor explicará los contenidos teóricos de cada tema. Están programadas con carácter semanal.

Las prácticas de aula, también de carácter semanal y con un reducido número de alumnos, serán el complemento imprescindible a las clases expositivas y estarán dedicadas a la resolución de ejercicios, problemas, discusiones sobre conceptos claves de la materia y aclaración de todo tipo de dudas planteadas por los alumnos.

Para conseguir los objetivos indicados se le propone al alumno el siguiente plan de trabajo:

1. Utilizando la bibliografía recomendada realizar una lectura previa de los contenidos que el profesor va a explicar en la siguiente clase teórica, prestando especial atención a los conceptos destacados como básicos.
2. Después de cada clase teórica hacer un estudio detallado de los contenidos explicados en la misma. Esta actividad debe ir acompañada de la realización de esquemas y apuntes aclaratorios totalmente personales.
3. Participar activamente en las clases de prácticas de aula, comentando las respuestas correctas, planteando dificultades, sugiriendo temas de debate, etc.



MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35,0	23,33	60 40%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21,0	14,00	
	Sesiones de evaluación	4	2,6	
No presencial	Trabajo en Grupo			90 60%
	Trabajo Individual	90,0	60,00	
Total		150,0		

El cronograma propuesto tiene como objetivo ayudar al alumno en la planificación del estudio de la asignatura.

Semana	Trabajo presencial	Trabajo no presencial
1	Tema 1	Estudio y ejercicios del tema 1
2	Tema 1	Estudio y ejercicios del tema 2
3	Tema 2	Estudio y ejercicios del tema 2
4	Tema 2	Estudio y ejercicios del tema 3
5	Tema 3	Repaso temas 1 al 3 Estudio y ejercicios tema 4
6	Tema 3	Estudio y ejercicios tema 5
7	Tema 4	Repaso temas 4 y 5
8	Tema 4	Estudio y ejercicios del tema 4
9	Temas 5	Estudio y ejercicios del tema 5
10	Tema 5	Estudio y ejercicios del tema 5
11	Tema 6	Estudio y ejercicios del tema 6 Repaso temas 4 y 5
12	Tema 6	Estudio y ejercicios del tema 6
13	Tema 7	Estudio y ejercicios del tema 7

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace:

<https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>

La evaluación de la asignatura consta de dos elementos:



- **Evaluación continua:** Tendrá un valor del 40% en la nota final y se llevará a cabo de la siguiente manera:
 - Participación activa en clase y pruebas prácticas.
 - Pruebas de seguimiento.
- **Examen final:** Se completará la evaluación con la realización del examen final. El valor máximo de este examen será del 60% de la nota final.

La calificación final de la asignatura será una media ponderada de las puntuaciones obtenidas en la evaluación continua y en el examen final: las calificaciones obtenidas en la evaluación continua (sobre 4 puntos) y en el examen final (sobre 6 puntos). No será posible aprobar la asignatura sin obtener al menos 2 puntos sobre 6 en el examen final. En caso de no ser así y si la suma de la evaluación continua más la nota de examen resultara superior a 5 la calificación final será de 4,9.

Las pruebas de evaluación del examen final se podrán realizar en cualquiera de las convocatorias del curso. Las pruebas de evaluación continua, por el contrario, no serán recuperables.

Tabla resumen

Evaluación	Actividades y pruebas	Peso en la calificación final (%)
Continua	<ul style="list-style-type: none">• Participación activa en clase y pruebas prácticas.• Pruebas de seguimiento.	40%
Examen final	Examen. 6 puntos	60%

Los estudiantes de evaluación diferenciada serán evaluados mediante examen final, siendo la puntuación de este examen la nota final de la asignatura.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Mochón, F. (2009). *Economía, Teoría y Política* (6ª edición). Editorial McGrawHill.
- Pérez, A.; Castejón, R.; Méndez, E.; Martínez, J.L. (2014). *Introducción a la Economía* (3ª edición). Editorial Pearson.
- Torres, J. (2017). *Introducción a la Economía* (2ª edición). Editorial Pirámide.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Mochón, F. (2010). *Principios de economía* (4ª edición). Editorial McGrawHill.
- Mochón, F.; Beker, V. (2008). *Economía teoría y aplicaciones* (4ª edición). Editorial McGrawHill.
- Samuelson, P.; Nordhaus W.D. (2019). *Economía* (19ª edición). Editorial McGrawHill.
- Tamames, R. (2006). *Diccionario de economía* (14ª edición), Editorial Alianza.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Economía de la Empresa		CÓDIGO	GRLYRH01-1-005
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Inglés Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
VAZQUEZ ORDAS CAMILO JOSE		cvordas@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Alvarez Castaño Yolanda		yalvarez@uniovi.es		
Fernández Vázquez Simón		fernandezsimon@uniovi.es		
GONZALEZ-BUSTO MUGICA BEGOÑA		bbusto@uniovi.es		
González Fidalgo Eduardo		efidalgo@uniovi.es		
VAZQUEZ ORDAS CAMILO JOSE		cvordas@uniovi.es		
Valdés Llana Ana		avaldes@uniovi.es		
VILLACORTA RODRIGUEZ DANIEL		dvilla@uniovi.es		
López Rodríguez Fermín		lopezfermin@uniovi.es		
ESCANCIANO GARCIA-MIRANDA MARIA DEL CARMEN		cescan@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura *Economía de la Empresa* se considera Formación Básica en la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas. Se vincula a diferentes módulos y materias de los cuatro Grados que se imparten en la Facultad de Economía y Empresa: módulo de "Organización y Dirección", materia de Fundamentos de Empresa, en el caso del Grado en Administración y Dirección de Empresas; módulo de "Organización de Empresas", materia de Fundamentos de Empresa, en el Grado en Contabilidad y Finanzas; módulo de "Organización Empresarial", materia de Fundamentos de Empresa, en el Grado en Economía; y materia de "Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de RRHH", en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos..

Se trata de la primera asignatura del área de Organización de Empresas que el alumno aborda. Su objetivo es presentar una primera aproximación a la empresa analizando, entre otros, los siguientes aspectos: el papel de la empresa en la economía, tipos de empresa, áreas funcionales, estrategia empresarial. Pretende, por lo tanto, ofrecer al alumno una comprensión global de la misma y dotarle de un armazón en el que luego irán encajando los conocimientos adquiridos en las distintas asignaturas que a lo largo del grado tienen como objetivo principal el análisis de la empresa.

3. Requisitos

Los prerrequisitos exigidos no van más allá de las habilidades exigidas a un alumno para ingresar en la Universidad.



4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias genéricas para el Grado en Administración y Dirección de Empresas:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de comunicación fluida oral y escrita en la lengua propia
- Conocimiento y comprensión de otras lenguas, principalmente inglés
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones
- Capacidad de organizar y planificar
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo

Competencias genéricas para el Grado en Economía:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de comunicación fluida oral y escrita en la lengua propia
- Conocimiento y comprensión de otras lenguas, principalmente inglés
- Capacidad para trabajar de forma autónoma
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Capacidad de organizar y planificar
- Capacidad de negociación

Competencias genéricas para el Grado en Contabilidad y Finanzas

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad para la resolución de problemas
- Capacidad de tomar decisiones
- Capacidad crítica y autocrítica
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica

Competencias genéricas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- Trabajo en equipo

Competencias específicas para el Grado en Administración y Dirección de Empresas

- Conocer las realidades jurídica y social en las que se desenvuelven los mercados y las empresas
- Comprender los mecanismos básicos de funcionamiento y estructura de los mercados
- Comprender el entorno económico-institucional y su impacto en las decisiones empresariales
- Identificar y aplicar las herramientas cuantitativas adecuadas para el análisis de la información económica
- Diseñar la estructura organizativa de la empresa
- Planificar y gestionar los recursos humanos de una organización
- Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito de la gestión empresarial a un público tanto especializado como no especializado
- Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados

Competencias específicas para el Grado en Economía

- Conocer las realidades jurídica y social en las que se desenvuelve la actividad económica
- Identificar y aplicar las herramientas cuantitativas adecuadas para el análisis de la información económica
- Comprender el entorno institucional y su impacto sobre la actividad económica



- Comprender el comportamiento de los agentes económicos y valorar su influencia en la estructura y funcionamiento de los mercados
- Comprender y valorar la dimensión internacional de la economía
- Comprender y valorar las interrelaciones de los agentes económicos
- Adquirir los conocimientos básicos sobre el funcionamiento y organización empresarial
- Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito económico a un público tanto especializado como no especializado
- Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de la economía (internacional, nacional o regional) o de sectores de la misma

Competencias específicas para el Grado en Contabilidad y Finanzas

- Desarrollar habilidades y conocimientos de dirección financiera
- Desarrollar programas de actuación empresarial
- Analizar la eficiencia empresarial y apoyar las decisiones gerenciales

Competencias específicas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Aplicar el conocimiento de la Organización y Dirección de empresas
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- Aplicar los conocimientos sobre relaciones laborales y recursos humanos a la práctica

Resultados de aprendizaje para el Grado en Administración y Dirección de Empresas

- Comprender la naturaleza de la empresa, su funcionamiento interno y su estructura organizativa
- Identificar los factores internos y del entorno que configuran la estrategia competitiva de la empresa
- Diagnosticar los problemas entre la empresa y los stakeholders e identificar pautas de actuación
- Identificar las oportunidades y amenazas derivadas del entorno, tanto nacional como internacional, en el que se desenvuelven las empresas
- Valorar las alternativas estratégicas que una empresa puede seguir y seleccionar la más adecuada para cada negocio, tanto en el ámbito local como internacional
- Diseñar la estructura organizativa más adecuada para una empresa

Resultados de aprendizaje para el Grado en Economía

- Comprender la naturaleza de la empresa, su funcionamiento interno y su estructura organizativa
- Identificar los factores internos y del entorno que configuran la estrategia competitiva de la empresa
- Diagnosticar los problemas entre la empresa y los stakeholders e identificar pautas de actuación
- Valorar la gestión empresarial
- Diagnosticar los diferentes problemas a los que se enfrenta una organización económica

Resultados de aprendizaje para el Grado en Contabilidad y Finanzas

- Comprender la naturaleza de la empresa, su funcionamiento interno y su estructura organizativa
- Identificar los factores internos y del entorno que configuran la estrategia competitiva de la empresa

Resultados de aprendizaje para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Comprender la naturaleza de la empresa y su funcionamiento interno
- Conocer las principales decisiones relacionadas con el área de producción, el área de marketing y el área de finanzas de la empresa
- Interpretar adecuadamente las Cuentas Anuales de las empresas
- Comprender y diseñar la estructura organizativa de una empresa
- Identificar las oportunidades y amenazas derivadas del entorno, tanto nacional como internacional, en el que se desenvuelven las empresas
- Valorar las alternativas estratégicas que una empresa puede seguir, tanto en el ámbito local como internacional
- Identificar los factores internos y del entorno que configuran la estrategia competitiva de la empresa.
- Identificar problemas en las políticas de personal



5. Contenidos

Programa abreviado

Tema 1. Introducción a la Economía de la Empresa

Tema 2. Tipos de empresa

Tema 3. Áreas funcionales en la empresa

Tema 4. Función directiva de la empresa

Tema 5. La estrategia empresarial

Programa detallado y objetivos de aprendizaje

Tema 1. Introducción a la Economía de la Empresa

1. El papel de la empresa en la economía
2. El emprendedor y su papel en la economía

1.3. Diferentes enfoques para el estudio de la empresa

1.4. Objetivos de la empresa

Objetivos de aprendizaje

- Reconocer y valorar el papel de la empresa en el entorno económico en el que desempeña su actividad.
- Comprender por qué existen empresas y su contribución a la creación de riqueza.
- Conocer distintos enfoques aplicados en el análisis económico de la empresa.
- Identificar los distintos grupos de interés en la empresa y los diferentes objetivos que pueden tener.

Material de consulta básico

Cuervo, A. (director), 2008: Temas 1 y 3

Tema 2. Tipos de empresa

2.1. Criterios de clasificación

2.2. Empresario individual

2.3. Sociedad anónima

2.4. Sociedad cooperativa

Objetivos de aprendizaje

- Conocer los distintos criterios que se pueden emplear para clasificar a las empresas.
- Identificar las características propias de distintas formas jurídicas que las empresas pueden adoptar.
- Comprender las ventajas que puede conllevar la adopción de determinadas formas jurídicas.
- Deducir los problemas que una empresa puede tener bajo la adopción de una forma jurídica determinada, así como identificar fórmulas que puedan contribuir a atenuar o solucionar los mismos.

Material de consulta básico

Cuervo, A. (director), 2008: Tema 2

Tema 3. Áreas funcionales en la empresa



3.1. Producción

3.2. Marketing

3.3. Finanzas

Objetivos de aprendizaje

- Introducir el estudio de las distintas áreas funcionales de la empresa
- Comprender los aspectos básicos de las áreas comercial, productiva y financiera de la empresa.
- Identificar los distintos tipos de sistemas productivos que una empresa puede utilizar y valorar la opción más adecuada para casos concretos.
- Sugerir, ante casos concretos, posibles decisiones en relación a cada una de las variables de marketing.
- Comprender los aspectos básicos de las decisiones de inversión y financiación de la empresa.

Material de consulta básico

Cuervo, A. (director), 2008: Tema 8, Tema 11, Tema 12, Tema 13 y Tema 14.

Tema 4. Función directiva de la empresa

4.1. Las funciones de la dirección

4.2. Estructura organizativa

4.3. Dirección de recursos humanos

Objetivos de aprendizaje

- Comprender las distintas funciones de la dirección de la empresa, así como el proceso de toma de decisiones.
- Identificar los distintos niveles directivos y determinar cuáles son las destrezas con que debe contar la persona que ocupe esos puestos.
- Sugerir, en una situación dada, la forma que probablemente adopte cada una de las dimensiones estructurales de una organización.
- Identificar los distintos ámbitos de gestión en la administración de los recursos humanos, proponiendo para casos concretos, posibles actuaciones en relación a las diferentes políticas aplicadas en cada caso.

Material de consulta básico

Cuervo, A. (director), 2008: Tema 5, Tema 6 y Tema 7.

Tema 5. La estrategia empresarial

5.1. Concepto y niveles de estrategia

5.2. Análisis interno y externo de la empresa

5.3. Estrategia competitiva

5.4. Estrategia corporativa

Objetivos de aprendizaje

- Detectar las características que definen el entorno en que desarrollan su actividad las empresas y valorar su influencia en el desempeño de las mismas.
- Analizar los factores que inciden en el funcionamiento de un sector industrial.
- Distinguir los distintos niveles de la estrategia empresarial e identificar, para casos concretos, la estrategia competitiva seguida.
- Comprender cómo se posicionan las empresas en el mercado
- Distinguir y describir, en casos concretos, las diferentes direcciones y métodos utilizados por las empresas en sus decisiones de crecimiento.



Material de consulta básico

Cuervo, A. (director), 2008: Tema 4.

González y Ventura, 2003: Tema 9 y 10.

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología de enseñanza y aprendizaje se apoya en actividades de tipo presencial y no presencial.

Actividades presenciales:

- Clases expositivas para introducir y desarrollar los conocimientos básicos de la asignatura, así como los conceptos y fundamentos necesarios para su comprensión. Se apoyan con la utilización de medios audiovisuales y los alumnos cuentan con una bibliografía básica que les ayuda a seguirlas y adquirir dichos conocimientos.
- Prácticas de aula que permitirán aclarar y comprender el alcance práctico de los contenidos de la materia. Tienen un carácter marcadamente participativo, ya que se basarán en la discusión de casos, resolución de ejercicios prácticos y realización de debates, entre otras actividades. En estas sesiones los alumnos podrán elaborar y defender argumentos, así como resolver problemas o cuestiones básicas relacionadas con la naturaleza de la empresa, su dirección, organización y estructura funcional.
- Evaluación del aprendizaje del estudiante.

Actividades no presenciales:

- Trabajo autónomo del estudiante principalmente centrado en el estudio de los contenidos impartidos en las clases y en la preparación de las prácticas de aula con antelación a la realización de las mismas.

El número de horas previsto para las diferentes actividades se recoge en la siguiente tabla:

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL				TRABAJO NO PRESENCIAL	
		Clase expositiva	Prácticas de aula	Sesiones de evaluación y otras	Total	Trabajo autónomo	Total
Tema 1	23,0	5,0	4,0		9,0	14,0	14,0
Tema 2	30,2	5,2	6,0		11,2	19,0	19,0
Tema 3	30,2	5,2	6,0		11,2	19,0	19,0
Tema 4	31,3	6,3	6,0		12,3	19,0	19,0
Tema 5	31,3	6,3	6,0		12,3	19,0	19,0
Evaluación	4,0			4,0	4,0		0,0
Total horas	150,0	28,0	28,0	4,0	60,0	90,0	90,0
(%)	100,0	18,7	18,7	2,7	40,0	60,0	60,0



MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases expositivas	28	18,7	60
	Práctica de aula / seminarios / talleres	28	18,7	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas	0		
	Prácticas clínicas hospitalarias	0		
	Tutorías grupales	0		
	Prácticas externas	0		
	Sesiones de evaluación y otras	4	2,7	
No presencial	Trabajo en grupo	0		90
	Trabajo individual	90	60	
Total		150		

Los alumnos podrán acceder a los materiales docentes precisos para el desarrollo de estas actividades a través del Campus Virtual de la Universidad. Allí encontrarán a su disposición notas de clase, lecturas recomendadas, problemas, cuestiones prácticas y otros materiales relacionados. Esta plataforma también posibilita realizar foros de debate y consulta con el profesor. La comunicación con los alumnos se complementa finalmente con el correo electrónico y las web personales de los profesores.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La calificación final, en todas las convocatorias, será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final, con una ponderación de la evaluación continua del 40 %. **Las pruebas de evaluación continua no se repetirán en las convocatorias extraordinarias**, pero su calificación se conservará en estas convocatorias. La evaluación continua pretende valorar el nivel de conocimientos adquiridos por el alumno en cada momento del tiempo. Habida cuenta de su carácter acumulativo, que requiere que se vaya demostrando a lo largo del semestre que se van alcanzando ciertos objetivos de aprendizaje. La evaluación continua no es recuperable.

La siguiente tabla sintetiza el sistema de evaluación, tanto para la convocatoria ordinaria, como para las extraordinarias:

Tabla resumen

Evaluación	Actividades y pruebas	Peso en la calificación final (%)
Continua	Participación activa en las clases, resolución, entrega personal y por escrito y, en su caso, discusión en el aula, de actividades prácticas propuestas en la fecha que se señale para cada una de ellas o de pruebas de evaluación propuestas por el profesor. Asistencia a conferencias, jornadas y otras actividades similares relacionadas con la asignatura.	40
Examen final	Realización de un examen tipo test con una única respuesta correcta por pregunta y con penalización del 33,3% por respuesta incorrecta.	60

Procedimiento de evaluación diferenciada

El 60% de la calificación de la asignatura Economía de la Empresa (6 puntos) se obtendrá de la realización de un examen final tipo test con una única respuesta correcta por pregunta y con penalización del 33,3% por respuesta incorrecta. El 40% restante (4 puntos) corresponderá a la evaluación continua.

Las actividades de evaluación continua que figuran en la guía docente son aplicables a las personas que han solicitado una evaluación diferenciada, si bien desarrollando alguna de ellas con cierta flexibilidad. Las actividades propuestas para la evaluación continua son:



Participación activa en las clases, resolución, entrega personal y por escrito y, en su caso, discusión en el aula, de actividades prácticas propuestas en la fecha que se señale para cada una de ellas o de pruebas de evaluación propuestas por el profesor (4 puntos).

Y las matizaciones para los alumnos con evaluación diferenciada son las siguientes:

A los alumnos de evaluación diferenciada se les permitirá enviar la actividad vía email. La actividad o actividades que deban realizarse en el aula podrán ser sustituidas por otras que impliquen trabajo fuera del aula.

En el caso de las pruebas de evaluación, se podrán realizar en otra fecha alternativa a convenir con el estudiante.

En cuanto a las intervenciones en clases prácticas, la participación y discusión de los temas propuestos en dichas clases se consideran fundamentales para aclarar y comprender el alcance práctico de los principales contenidos de la asignatura. Aunque el alumno no pueda acudir regularmente a clase, es de suponer que ocasionalmente debe hacerlo (el sistema de enseñanza es presencial, no a distancia), por lo que en esas ocasiones tiene oportunidad de obtener puntuación en esta actividad.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

Cuervo García, A. (director), 2008, *Introducción a la Administración de Empresas*, 6ª ed., Civitas, Madrid.

Bibliografía complementaria

Arruñada, B., 1990, *Economía de la Empresa: Un Enfoque Contractual*, Ariel, Barcelona.

Daft, R.L., 2005, *Teoría y Diseño Organizacional*, 8ª ed., Paraninfo.

Fernández Sánchez, E., 2005, *Dirección Estratégica de la Empresa. Fundamentos y Puesta en Práctica*, Delta, Madrid.

Fernández Sánchez, E., 2010, *Administración de Empresas. Un Enfoque Interdisciplinar*, Paraninfo, Madrid.

Fernández Sánchez, E., Avella Camarero, L., Fernández Barcala, M., 2006, 2ª ed., *Estrategia de Producción*, McGraw-Hill, Madrid.

Fernández Sánchez, E.; Junquera Cimadevilla, B. y del Brío González, J.A., 2008, *Iniciación a los Negocios. Aspectos Directivos*, Thompson, Madrid.

Fernández Álvarez, A.I., 1994, *Introducción a las Finanzas*, Civitas.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y R. Cardy, 2008, *Gestión de Recursos Humanos*, 5ª ed., Prentice Hall, Madrid.

González Domínguez, F.J. 2006, *Creación de empresas. Guía del emprendedor*, Pirámide, Madrid.

González Fidalgo, E. y Ventura Victoria, J., 2003, *Fundamentos de Administración de Empresas*, Pirámide, Madrid.

Grant, R.M., 2006, *Dirección Estratégica: Conceptos, Técnicas y Aplicaciones*, 5ª ed., Civitas, Madrid.

Kotler, P. y Armstrong, G., 2003, 6ª ed., *Fundamentos de Marketing*, Pearson.

Mintzberg, H., 2000, *La Estructuración de las Organizaciones*, (1ª Ed., 8ª reimpresión), Ariel, Barcelona.

Vázquez Casielles, R.; Trespalacios Gutiérrez, J.A.; Rodríguez del Bosque, I., 2005, 4ª ed., *Marketing: Estrategias y Aplicaciones Sectoriales*, Civitas, Madrid.

Ventura Victoria, J., 2008, *Análisis Estratégico de la Empresa*, Thomson Paraninfo, Madrid.

Información complementaria



Universidad de
Oviedo

Guía Docente curso 2023-2024

Se recuerda que está vigente y es aplicable el [Código ético de la Universidad de Oviedo](#), al que puede accederse desde el siguiente enlace: [Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es](#)



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Introducción a la Estadística Económica		CÓDIGO	GRLYRH01-1-006
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Inglés Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Fernández González Paula		pfgonzal@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Varela Quintana Carlos		varelacarlos@uniovi.es		
Fernández González Paula		pfgonzal@uniovi.es		
PRESNO CASQUERO MARIA JOSE		mpresno@uniovi.es		
GARCIA MUÑIZ ANA SALOME		asgarcia@uniovi.es		
Suárez Álvarez Ana		suarezaana@uniovi.es		
Moreno Cuartas Blanca		morenob@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura de Introducción a la Estadística Económica es una materia de formación básica, común en los Grados en Administración y Dirección de Empresas, Economía, Contabilidad y Finanzas, y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para los tres primeros grados anteriormente citados esta asignatura se encuadra en el módulo Métodos Cuantitativos y en la materia Estadística; mientras que para el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuadra en la materia Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social.

Desde un punto de vista formativo, pueden señalarse dos tipos de razones que justifican la enseñanza de la Estadística en los estudios de grado:

1. La Estadística es útil para la futura actividad profesional en el ámbito económico-empresarial.
2. La Estadística es una parte de la educación general deseable para todos los ciudadanos.

En efecto, los profesionales del mundo de la economía y de la empresa manejan habitualmente gran cantidad de datos numéricos que requieren un tratamiento adecuado con el fin de que realmente resulten informativos y sean de utilidad en la toma de decisiones. Asimismo, los medios de comunicación nos ofrecen diariamente noticias basadas en información estadística relativas a diferentes ámbitos de la actualidad social y económica (cifras de paro, audiencias de televisión, encuestas de opinión,...) que deben ser interpretadas adecuadamente por los ciudadanos.

En este contexto, la asignatura de estadística de primer curso tiene como objetivo general introducir al estudiante en el razonamiento estadístico, proporcionándole una formación básica que le permita aplicar distintos instrumentos de análisis a problemas de índole económica y social. Esta formación se verá complementada con otras asignaturas en los cursos posteriores.

3. Requisitos



La asignatura no tiene requisitos previos. Es recomendable que el estudiante tenga la formación de matemáticas de los estudios de bachiller, en cualquiera de sus opciones.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Para el logro del objetivo general de la asignatura, a lo largo del curso se trabajarán las siguientes **competencias generales**:

Grado en ADE

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de aprendizaje.
- Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo.
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas y tecnologías de la comunicación.
- Capacidad para trabajar de forma autónoma.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Preocupación por la calidad y el trabajo bien hecho.
- Contar con valores y comportamientos éticos.
- Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo

Grado en Contabilidad y Finanzas

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de utilización de herramientas de informática relativas al ámbito de estudio.
- Habilidad para buscar, analizar e interpretar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Compromiso ético en el trabajo y motivación por la calidad.
- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Grado en Economía

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de aprendizaje.
- Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo.
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas y tecnologías de la comunicación.
- Capacidad para trabajar de forma autónoma.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Preocupación por la calidad y el trabajo bien hecho.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Capacidad de gestión de la información.
- Capacidad para resolver problemas.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Aprendizaje autónomo.
- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

Las **competencias específicas** que se desarrollan en la asignatura son las siguientes:

Grados en ADE y Economía



- Identificar y aplicar las herramientas cuantitativas adecuadas para el análisis de la información económica.
- Manejar e interpretar software específico para el tratamiento de datos.
- Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito económico y de la gestión empresarial a un público tanto especializado como no especializado.

Grado en Contabilidad y Finanzas

- Aplicar técnicas cuantitativas en el análisis de la información financiera.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas de investigación social al ámbito laboral.
- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

Las competencias generales y específicas anteriores se concretan en los siguientes **resultados del aprendizaje**:

Grado en ADE y en Economía

- Aplicar las herramientas de estadística descriptiva para resolver problemas en el ámbito económico y empresarial.
- Describir los conceptos básicos ligados a la elaboración de estadísticas socioeconómicas.
- Manejar software estadístico para la resolución de problemas.

Grado en Contabilidad y Finanzas

- Aplicar las herramientas de estadística descriptiva para resolver problemas en el ámbito económico y empresarial.
- Describir los conceptos básicos ligados a la elaboración de estadísticas socioeconómicas.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Aplicar las herramientas de estadística descriptiva para resolver problemas en el ámbito económico y empresarial.
- Calcular índices y tasas para el análisis de la variación temporal de magnitudes económicas.
- Manejar software estadístico para la resolución de problemas.

5. Contenidos

El programa de la asignatura se organiza en 10 temas agrupados en tres bloques: un primer bloque, correspondiente a los temas 1 a 4, centrado en el estudio de estadísticas univariantes; el segundo bloque, que abarca los temas 5 y 6, dedicado al estudio conjunto de variables y sus relaciones; y un tercer bloque, correspondiente a los temas 7 a 10, que tienen como denominador común el estudio temporal de magnitudes.

5.1. Programa abreviado

Tema 1.- Organización y presentación de datos. Fuentes estadísticas

Tema 2.- Medidas de posición

Tema 3.- Medidas de dispersión

Tema 4.- Medidas de desigualdad y pobreza

Tema 5.- Análisis conjunto. Correlación y asociación

Tema 6.- Regresión simple

Tema 7.- Números índices: tasas y propiedades



Tema 8.- Números índices: fórmulas habituales, variación y repercusión

Tema 9.- El Índice de Precios de Consumo (IPC) y sus aplicaciones

Tema 10.- Series temporales

5.2.- Programa detallado y objetivos de aprendizaje

Tema 1.- Organización y presentación de datos. Fuentes estadísticas

Contenidos:

- 1.1.- Origen de la información: censos y muestras
- 1.2.- Tipos de información estadística
- 1.3.- Presentación de datos: tablas y representaciones gráficas
- 1.4.- Sistema estadístico nacional y europeo
- 1.5.- Fuentes estadísticas de información económica

Objetivos:

El tema tiene dos partes bien diferenciadas, la primera dedicada a la introducción de conceptos y terminología estadística básica y a los procedimientos de tabulación y representación gráfica de información estadística, y una segunda parte dedicada al estudio de los rasgos generales del sistema estadístico oficial y de algunas fuentes estadísticas de tipo socioeconómico.

Desde esta perspectiva, los objetivos concretos de aprendizaje que se persiguen por parte del alumno son:

- Describir los procedimientos de recogida de datos y distinguir entre encuestas censales y muestrales.
- Operar con tablas de frecuencias de datos agrupados y no agrupados, diferenciando los tipos de frecuencias y sus relaciones.
- Elegir gráficos apropiados para representar un conjunto de datos y reconocer errores en representaciones gráficas aparecidas en los medios de comunicación.
- Conocer las características básicas de los sistemas estadísticos nacional y europeo.
- Describir las principales características de algunas estadísticas socioeconómicas elaboradas por el INE.
- Realizar búsquedas de información estadística socioeconómica en las páginas web de los organismos estadísticos oficiales.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.; LEVINE, D.M. y KREHBIEL, T.C. (2010): *Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International. Temas 1 y 2.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 1.

Web del INE <http://www.ine.es>

Tema 2.- Medidas de posición

Contenidos:

- 2.1.- Medidas de posición central: promedios
- 2.2.- Medidas de posición no central: cuantiles

Objetivos:



En este tema se introducen diferentes tipos de medidas descriptivas que permiten resumir o sintetizar el comportamiento de un conjunto de datos. El enfoque desde el que se abordan estos contenidos pretende que el alumno alcance los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Calcular e interpretar distintos promedios: media aritmética, media ponderada, mediana y moda.
- Comparar las propiedades de la media aritmética, la mediana y la moda.
- Calcular e interpretar distintos cuantiles (deciles, cuantiles y centiles).

Material de consulta:

BERENSON, M.L.; LEVINE, D.M. y KREHBIEL, T.C. (2010): *Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International. Tema 3.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 2.

Tema 3.- Medidas de dispersión

Contenidos:

- 3.1.- Medidas de dispersión absolutas
- 3.2.- Medidas de dispersión relativas
- 3.3.- Variable tipificada

Objetivos:

En este tema se introducen diferentes tipos de medidas que permiten analizar la variabilidad de un conjunto de datos y estudiar la representatividad de los promedios. Asimismo se estudia el concepto de variable tipificada. Los objetivos de aprendizaje que se persiguen son:

- Cuantificar la variabilidad o dispersión de una distribución a través de medidas de dispersión absolutas.
- Estudiar las propiedades de la varianza y la desviación típica.
- Calcular e interpretar coeficientes de variación.
- Comparar la representatividad de promedios.
- Comparar valores de diferentes distribuciones a través de la variable tipificada.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.; LEVINE, D.M. y KREHBIEL, T.C. (2010): *Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International. Tema 3.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 3.

Tema 4.- Medidas de desigualdad y pobreza

Contenidos:

- 4.1.- Medidas de pobreza
- 4.2.- La desigualdad económica
- 4.3.- La curva de Lorenz y el índice de Gini

Objetivos:



En este tema se plantea la necesidad de cuantificar los desequilibrios distributivos en el reparto de magnitudes económicas, tales como los ingresos familiares, los salarios, etc., para lo que se introducen una serie de indicadores de desigualdad y pobreza. Los objetivos de aprendizaje que se persiguen son:

- Definir el concepto de pobreza.
- Calcular e interpretar medidas de pobreza.
- Aprender la importancia del fenómeno de la desigualdad económica.
- Construir curvas de Lorenz e interpretar su significado en relación con la desigualdad.
- Cuantificar la desigualdad mediante el índice de Gini.
- Aplicar las propiedades deseables de las medidas de desigualdad.

Material de consulta:

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 4.

Tema 5.- Análisis conjunto. Correlación y asociación

Contenidos:

- 5.1.- Distribuciones bidimensionales
- 5.2.- Distribuciones marginales
- 5.3.- Dependencia e independencia estadística
- 5.4.- Medidas de asociación en tablas de contingencia
- 5.5.- La correlación y su medida

Objetivos:

En este tema se aborda el estudio conjunto de dos caracteres y las posibles relaciones entre ellos. Estos contenidos se plantean de modo que el alumno pueda alcanzar los siguientes objetivos:

- Aprender el interés del estudio conjunto de varios caracteres.
- Construir e interpretar tablas bidimensionales y el gráfico de nube de puntos.
- Construir distribuciones marginales.
- Reconocer e interpretar las posibles relaciones entre dos variables: dependencia funcional, independencia estadística y dependencia estadística.
- Cuantificar el grado de asociación entre dos atributos mediante el coeficiente de contingencia de Pearson.
- Calcular e interpretar las medidas de dependencia lineal: covarianza y coeficiente de correlación lineal.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.; LEVINE, D.M. y KREHBIEL, T.C. (2010): *Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International. Tema 13.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 5.

Tema 6.- Regresión simple



Contenidos:

- 6.1.- Correlación y regresión
- 6.2.- Rectas de regresión mínimo cuadráticas
- 6.3.- Análisis de la bondad de modelos
- 6.4.- Predicción con modelos causales

Objetivos:

En este tema se estudian los procedimientos para construir modelos explicativos a partir de la información conjunta sobre dos variables estadísticas entre las que existe una relación de causalidad. Desde esta perspectiva, los objetivos concretos de aprendizaje que se persiguen por parte del alumno son:

- Distinguir los conceptos de correlación y regresión y analizar la conexión entre ambos.
- Calcular rectas de regresión por ajuste mínimo-cuadrático.
- Interpretar los coeficientes de la recta de regresión.
- Analizar la bondad de un modelo mediante el coeficiente de determinación.
- Calcular predicciones a partir de modelos causales y analizar su fiabilidad.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.;LEVINE, D.M. yKREHBIEL, T.C. (2010):*Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International.Tema 13.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 6.

Tema 7.- Números índices: tasas y propiedades

Contenidos:

- 7.1.- Índices simples y tasas
- 7.2.- Índices sintéticos
- 7.3.- Propiedades de los índices

Objetivos:

La última parte del programa está dedicada al estudio de la evolución temporal de magnitudes económicas. En concreto, en este tema se aborda la comparación en términos relativos de valores de una magnitud entre diferentes periodos de tiempo a través del cálculo de números índices y tasas. Los objetivos de aprendizaje que se persiguen son:

- Calcular e interpretar índices simples temporales y espaciales
- Calcular e interpretar distintos tipos de tasas de variación (intermensuales, interanuales, ...).
- Describir las propiedades deseables de los números índices.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.;LEVINE, D.M. yKREHBIEL, T.C. (2010):*Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International.Tema 16.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 8.

Tema 8.- Números índices: fórmulas habituales, variación y repercusión



Contenidos:

- 8.1.- Fórmulas habituales de precios y cantidades
- 8.2.- Índices cadena
- 8.3.- Variación de un índice y repercusión

Objetivos:

En este tema se estudian las fórmulas de índices sintéticos más habituales en el campo de la economía. Asimismo, se aborda la medición de la variación relativa de un índice sintético entre dos momentos del tiempo. Los objetivos de aprendizaje que se persiguen son:

- Calcular e interpretar índices de precios y cantidades de Laspeyres y de Paasche.
- Calcular índices cadena y analizar sus ventajas e inconvenientes.
- Calcular e interpretar la variación relativa de un índice sintético tipo media ponderada y el efecto individual de cada componente a través de la repercusión.

Material de consulta:

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 9.

Tema 9.- El Índice de Precios de Consumo (IPC) y sus aplicaciones

Contenidos:

- 9.1.- El Índice de Precios de Consumo (IPC)
- 9.2.- El IPC armonizado
- 9.3.- Aplicaciones del IPC: el problema de la deflatación

Objetivos:

En este tema se continúa con el estudio de los números índices, para profundizar en sus aplicaciones en el contexto económico. El tema se centra en el Índice de Precios de Consumo (IPC) y en su papel como deflactor. Estos contenidos se plantean de modo que el alumno pueda alcanzar los siguientes objetivos:

- Describir los objetivos y los rasgos básicos del IPC elaborado en España (base 2016).
- Describir los rasgos básicos del IPC armonizado.
- Distinguir entre magnitudes a precios corrientes y a precios constantes.
- Definir el concepto de deflatación y transformar series a precios constantes con el fin de analizar la evolución real de magnitudes económicas.

Material de consulta:

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 10.

Web del INE <http://www.ine.es>

Tema 10.- Series temporales



Contenidos:

- 10.1.- Evolución temporal de magnitudes
- 10.2.- Componentes de una serie temporal
- 10.3.- Análisis de la tendencia
- 10.4.- Análisis de la estacionalidad
- 10.5.- Desestacionalización
- 10.6.- Predicción

Objetivos:

En este tema se inicia el estudio de las series temporales desde una perspectiva clásica, a través del análisis de sus componentes. El enfoque desde el que se abordan estos contenidos pretende que el alumno alcance los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Describir las componentes de una serie temporal.
- Analizar el esquema de composición de una serie temporal.
- Calcular la tendencia por los métodos de medias móviles y de ajuste.
- Aplicar el procedimiento adecuado para aislar la componente estacional.
- Interpretar la componente estacional.
- Obtener series desestacionalizadas.
- Calcular predicciones a partir de series temporales y analizar su fiabilidad.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.;LEVINE, D.M. yKREHBIEL, T.C. (2010):*Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International.Tema 16.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Temas 11 y 12.

Material de consulta:

BERENSON, M.L.;LEVINE, D.M. yKREHBIEL, T.C. (2010):*Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International.Tema 16.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [en línea]. Tema 12.

6. Metodología y plan de trabajo

El programa de la asignatura se organiza en temas que se corresponden con unidades docentes semanales. La docencia presencial de cada tema se basa en dos tipos de actividades: clases expositivas y prácticas de aula, con sesiones semanales de una hora y 45 minutos cada una. Estas actividades se complementan con sesiones de prácticas en el aula de informática.

En este contexto, el plan de trabajo para las actividades presenciales será el siguiente:

- Clases expositivas (TE): En estas clases se planteará la motivación general del tema basada en situaciones reales del ámbito económico y se dará una visión general de la parte teórica de cada tema, prestando especial atención a los conceptos clave y a los desarrollos más importantes.



- Prácticas de aula (PA): Cada grupo de clases expositivas se dividirá en dos subgrupos para las sesiones de prácticas de aula. En estas sesiones se resolverán cuestiones teórico-prácticas y supuestos estadísticos vinculados al ámbito económico-empresarial con apoyo de las herramientas introducidas en las clases teóricas.
- Prácticas de laboratorio (PL): Cada grupo de clases expositivas se dividirá en tres subgrupos con el fin de realizar tres sesiones de prácticas. En estas prácticas se trabajarán diversos aspectos tanto teóricos como prácticos de la asignatura, así como la resolución de problemas que requieran la utilización de herramientas informáticas para su tratamiento y análisis, siendo la principal herramienta de trabajo en esta asignatura la hoja de cálculo. Además, el reducido tamaño de los grupos para estas sesiones facilitará la labor tutorial del profesor de seguimiento de las actividades de trabajo personal propuestas y que formarán parte de las tareas de evaluación continua de la asignatura.

La metodología docente y el plan de trabajo de la asignatura se apoyan en el Campus Virtual www.campusvirtual.uniovi.es en un doble sentido:

- Como espacio de consulta y descarga de materiales didácticos, puesto que los estudiantes dispondrán con antelación de todos los materiales docentes necesarios para el seguimiento de la asignatura: presentaciones para las clases expositivas, enunciados y bases de datos para las prácticas, una colección de prácticas propuestas para el desarrollo de su trabajo autónomo y supuestos resueltos de cada una de las partes del programa.
- Como espacio de participación activa del estudiante en el proceso de aprendizaje: tests de autoevaluación, foros de debate, realización y entrega de tareas, tutorías on-line, etc.

Los materiales didácticos en el Campus Virtual se complementan con las referencias bibliográficas de textos de estadística económica, disponibles para su consulta y préstamo en la Biblioteca de Ciencias Jurídico-Sociales <http://buo.uniovi.es/>, y las referencias web de fuentes estadísticas relevantes.

En el cuadro adjunto se presenta un resumen de la distribución de tiempos asignados a cada tipo de actividad de la asignatura. A las actividades presenciales ya descritas, se añade un 60% de la carga de trabajo total de la asignatura correspondiente a actividades de carácter no presencial, que se distribuyen entre el estudio de los distintos temas del programa y la realización de tareas propuestas y actividades evaluables.

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL					TRABAJO NO PRESENCIAL	
		Clase Expositiva	Prácticas de aula	Prácticas de laboratorio	Sesiones de Evaluación y otras actividades	Total	Trabajo autónomo	Total
1	6,5	2	1,5			3,5	3	3
2	11,75	3	2	0,75		5,75	6	6
3	11,25	2,5	1,5	0,75		4,75	6,5	6,5
4	11,75	3	2	0,75		5,75	6	6
5	12,75	3	2	0,75		5,75	7	7
6	14	3	2,5	1		6,5	7,5	7,5
7	12,5	3	2	1		6	6,5	6,5
8	15,5	3,5	3	1		7,5	8	8
9	9	2	1,5			3,5	5,5	5,5
10	13	3	3			6	7	7
Examen final	32					5	27	27
Total horas	150	28	21	6		5	90	90
(%)		18,67%	14,00%	4,00%		3,33%	60,00%	60,00%

A continuación se presenta un cronograma orientativo, común para todos los grupos de la asignatura y que, por tanto, puede presentar ligeras variaciones en función de la organización docente semanal de cada grupo.



Semana	Trabajo presencial	Trabajo no presencial
1	Presentación de la asignatura Tema 1.- Organización y presentación de datos. Fuentes estadísticas	Estudio tema 1 Consulta de estadísticas en la web del INE
2	Tema 2.- Medidas de posición	Estudio tema 2
3	Tema 2.- Medidas de posición Tema 3.- Medidas de dispersión	Estudio temas 2 y 3
4	Tema 3.- Medidas de dispersión Tema 4.- Medidas de desigualdad y pobreza	Estudio temas 3 y 4
5	Tema 4.- Medidas de desigualdad y pobreza Tema 5.- Análisis conjunto. Correlación y asociación	Estudio temas 4 y 5
6	Tema 5.- Análisis conjunto. Correlación y asociación	Estudio tema 5
7	Tema 6.- Regresión simple	Estudio tema 6
8	Tema 6.- Regresión simple Tema 7.- Números índices: tasas y propiedades	Estudio temas 6 y 7
9	Tema 7.- Números índices: tasas y propiedades Tema 8.- Números índices: fórmulas habituales, variación y repercusión	Estudio temas 7 y 8
10	Tema 8.- Números índices: fórmulas habituales, variación y repercusión	Estudio tema 8
11	Tema 8.- Números índices: fórmulas habituales, variación y repercusión	Estudio tema 8
12	Tema 9.- El Índice de Precios de Consumo (IPC) y sus aplicaciones	Estudio tema 9 Consultas sobre el IPC en la web del INE
13	Tema 10.- Series temporales	Estudio tema 10
14	Tema 10.- Series temporales	Estudio tema 10 Preparación del examen final

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación de la asignatura se basa en dos elementos:

1. **Evaluación continua**, mediante la que se valorará el esfuerzo y el trabajo desarrollados por el estudiante a lo largo del curso a través de diferentes tipos de actividades individuales de carácter teórico-práctico.
2. **Examen final**, que consistirá en una prueba de conjunto por medio de la cual se valorarán los conocimientos teóricos adquiridos por el estudiante así como la capacidad de aplicación de las herramientas estadísticas estudiadas al análisis y resolución de problemas en el ámbito económico y empresarial.

Sistema de calificación

La calificación final se obtendrá aplicando el siguiente criterio:

- Si la nota obtenida en el examen final alcanza un mínimo de 3 sobre 10, la calificación final se calculará mediante una media ponderada de las calificaciones obtenidas en el examen final (60%) y en la evaluación continua (40%).
- En caso de no alcanzar el mínimo de 3 en el examen final, la calificación del estudiante será SUSPENSO y la puntuación máxima que figurará en el acta será de 4,5, incluso cuando la media ponderada anterior pudiera dar como resultado un valor superior..

Las actividades de evaluación continuase realizarána lo largo del semestre en que se imparte la asignatura en los plazos establecidos por los profesores. Estas pruebas evaluarán el nivel de conocimientos adquiridos por el alumno en cada momento del tiempo y el cumplimiento a lo largo del semestre de los objetivos de aprendizaje. La calificación de estas pruebas de evaluación continuase conservará en todas las convocatorias del correspondiente curso académico.

Excepcionalmente, en la convocatoria extraordinaria de Enero los estudiantes incluidos en las actas podrán optar por realizar una prueba adicional que les permita obtener el 100% de la calificación.



Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/conocenos/uniovi/nosotros/etica>

Evaluación diferenciada

En el caso de los estudiantes que se acojan al sistema de evaluación diferenciada, se aplicará el sistema de calificación descrito anteriormente, sustituyéndose las actividades de evaluación continua realizadas por los estudiantes a tiempo completo a lo largo del semestre por cuestiones teórico-prácticas sobre los distintos contenidos del programa.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Los principales recursos didácticos de la asignatura están disponibles en el Campus Virtual www.campusvirtual.uniovi.es (presentaciones, casos prácticos, documentación complementaria, etc).

La bibliografía básica para el seguimiento del curso es un libro disponible on-line y de descarga libre. Esta referencia, así como otros textos que pueden ser de ayuda para la preparación de la asignatura, son los siguientes:

Bibliografía básica

BERENSON, M.L.; LEVINE, D.M. y KREHBIEL, T.C. (2010): *Basic Business Statistics. Concepts and applications*. Pearson International.

PÉREZ, R.; CASO, C.; RÍO, M.J. y LÓPEZ, A.J. (2011): *Introducción a la Estadística Económica*. [libro en línea] <http://goo.gl/Tkn8q>

Bibliografía complementaria

CASAS, J.M. y SANTOS, J. (2002): *Introducción a la Estadística para Economía* (2ª ed.). Ed. Centro de Estudios Ramón Areces.

MARTÍN, F.J. (2004): *Introducción a la Estadística Económica y Empresarial* (teoría y práctica) (3ª ed.). Ed. Thomson-Paraninfo.

MARTÍN-GUZMÁN, P.; TOLEDO, I.; LÓPEZ, F.J. y BELLIDO, N. (2006): *Manual de Estadística Descriptiva*. Ed. Civitas.

MONTERO, J.Mª. (2000): *Estadística para Relaciones Laborales*. Ed. AC.

MOORE, D. (1996): *Statistics: Concepts and Controversies* (4ª ed.). Ed. W.H. Freeman and Company.

MURES, MªJ. (2003): *Problemas de Estadística Descriptiva aplicada a las Ciencias Sociales*. Ed. Prentice Hall.

PÉREZ, R.; LÓPEZ, A.J.; RÍO, M.J.; MUÑOZ, N.; CASO, C.; ALVARGONZÁLEZ, M. y GARCÍA, J.B. (1997): *Análisis de datos económicos I. Métodos descriptivos*. Ed. Pirámide.

URIEL, E. y MUÑIZ, M. (1993): *Estadística Económica y Empresarial. Teoría y Ejercicios*. Ed. AC.

Bibliografía hoja de cálculo

ARNALDOS, F.; DÍAZ, M.T.; FAURA, U.; MOLERA, L. y PARRA, I. (2003): *Estadística Descriptiva para Economía y Administración de Empresas*. Editorial AC.

GLYN, D. y BRANKO, P. (2010): *Business Statistics using Excel*. Ed. Oxford.

Referencias web



Organismo	Web
Instituto Nacional de Estadística (INE)	http://www.ine.es
Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT)	http://ec.europa.eu/eurostat
Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)	http://www.sadei.es
Banco de España	http://www.bde.es

Software

Las prácticas de la asignatura se realizarán con software libre, principalmente con la hoja de cálculo Calc del paquete LibreOffice, disponible para su descarga en <http://www.libreoffice.org/>.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Introducción a la Contabilidad		CÓDIGO	GRLYRH01-1-007
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Inglés Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Castro Pérez María Olga		ocastro@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
MORO PRIETO MARIA ANTONIA		mamoro@uniovi.es		
GARAY GONZALEZ JOSE ANTONIO		jagaray@uniovi.es		
CUERVO HUERGO JOSE CARLOS		jccuervo@uniovi.es		
GARCIA DE LA IGLESIA MARIA ISABEL		isgarcia@uniovi.es		
Rubín Fernández Inés		irubin@uniovi.es		
FERNANDEZ RODRIGUEZ MARIA ELENA		mefernan@uniovi.es		
ALVAREZ PEREZ MARIA BELEN		alvarezp@uniovi.es		
García Fernández Roberto		rgarfer@uniovi.es		
García Fernández Victorino		vgarciaf@uniovi.es		
Castro Pérez María Olga		ocastro@uniovi.es		

2. Contextualización

Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE)

En el Grado en Administración y Dirección de Empresas, la asignatura Introducción a la Contabilidad se encuadra en el módulo de Contabilidad, en concreto en la materia Contabilidad Financiera. Por ser la primera toma de contacto que tiene el alumno con la Contabilidad va a transmitirle un conjunto de conocimientos básicos que serán de gran utilidad no sólo en asignaturas posteriores de Contabilidad, sino también en general en sus estudios de Grado, e indudablemente en el mercado de trabajo, pues es algo que se le va a demandar, ya sea de forma directa o indirecta.

Esta asignatura, que aborda la Contabilidad desde el punto de vista externo y enfocada a la empresa, permitirá al alumno saber cómo se elabora la información contable y cuál es su significado, conociendo la normativa legal aplicable en nuestro país.

Es una asignatura de carácter introductorio, que combina los aspectos teóricos y prácticos, y en la que:

- Se estudian los conceptos contables básicos.
- Se justifica la necesidad de unas normas contables.
- Se realiza una interpretación de los principios y criterios contables para su aplicación en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Se aborda el análisis de la realidad económico-financiera del ciclo contable.
- Se estudia la elaboración y presentación de los estados financieros que sintetizan la información útil a los usuarios para la toma de decisiones económicas.

Grado en Contabilidad y Finanzas (CYF)



En el Grado en Contabilidad y Finanzas, la asignatura Introducción a la Contabilidad se encuadra en el módulo de Contabilidad, en concreto en la materia Contabilidad Financiera. Por ser la primera toma de contacto que tiene el alumno con la Contabilidad va a transmitirle un conjunto de conocimientos básicos que serán de gran utilidad no sólo en asignaturas posteriores de Contabilidad, sino también en general en sus estudios de Grado, e indudablemente en el mercado de trabajo, pues es algo que se le va a demandar, ya sea de forma directa o indirecta.

Esta asignatura, que aborda la Contabilidad desde el punto de vista externo y enfocada a la empresa, permitirá al alumno saber cómo se elabora la información contable, conociendo la normativa legal aplicable en nuestro país, y cuál es su significado, dado que la información que proporciona el sistema contable es de gran utilidad en los procesos de toma de decisiones, tanto por parte de la dirección de la entidad, como por parte de terceros ajenos interesados en ella.

Es una asignatura de carácter introductorio, que combina los aspectos teóricos y prácticos, y en la que:

- Se estudian los conceptos contables básicos.
- Se justifica la necesidad de unas normas contables.
- Se realiza una interpretación de los principios y criterios contables para su aplicación en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Se aborda el análisis de la realidad económico-financiera del ciclo contable.
- Se estudia la elaboración y presentación de los estados financieros que sintetizan la información útil a los usuarios para la toma de decisiones económicas.

Grado en Economía (ECO)

En el Grado en Economía, la asignatura Introducción a la Contabilidad se encuadra en el módulo de Organización Empresarial, en concreto en la materia Contabilidad.

Esta asignatura, que aborda la Contabilidad desde el punto de vista externo y enfocada a la empresa, permitirá al alumno saber cómo se elabora la información contable y cuál es su significado, conociendo la normativa legal aplicable en nuestro país. Por ser la primera toma de contacto que tiene el alumno con la Contabilidad va a transmitirle un conjunto de conocimientos básicos que serán de gran utilidad no sólo en asignaturas posteriores de Contabilidad, sino también en general en sus estudios de Grado, e indudablemente en el mercado de trabajo, pues es algo que se le va a demandar, ya sea de forma directa o indirecta.

Es una asignatura de carácter introductorio, que combina los aspectos teóricos y prácticos, y en la que:

- Se estudian los conceptos contables básicos.
- Se justifica la necesidad de unas normas contables.
- Se realiza una interpretación de los principios y criterios contables para su aplicación en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Se aborda el análisis de la realidad económico-financiera del ciclo contable.
- Se estudia la elaboración y presentación de los estados financieros que sintetizan la información útil a los usuarios para la toma de decisiones económicas.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RLYRH)

En el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la asignatura Introducción a la Contabilidad se encuadra en la materia Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Por ser la primera toma de contacto que tiene el alumno con la Contabilidad va a transmitirle un conjunto de conocimientos básicos que serán de gran utilidad no sólo en asignaturas posteriores de Contabilidad, sino también en general en sus estudios de Grado, e indudablemente en el mercado de trabajo, pues es algo que se le va a demandar, ya sea de forma directa o indirecta.

Esta asignatura, que aborda la Contabilidad desde el punto de vista externo y enfocada a la empresa, permitirá al alumno saber cómo se elabora la información contable y cuál es su significado, conociendo la normativa legal aplicable en nuestro país.

Es una asignatura de carácter introductorio, que combina los aspectos teóricos y prácticos, y en la que:

- Se estudian los conceptos contables básicos.
- Se justifica la necesidad de unas normas contables.
- Se realiza una interpretación de los principios y criterios contables para su aplicación en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.



- Se aborda el análisis de la realidad económico-financiera del ciclo contable.
- Se estudia la elaboración y presentación de los estados financieros que sintetizan la información útil a los usuarios para la toma de decisiones económicas.

Grado en Administración y Dirección de Empresas / Grado en Derecho (PCEO)

En el Grado en Administración y Dirección de Empresas / Grado en Derecho, la asignatura Introducción a la Contabilidad se encuadra en el módulo de Contabilidad, en concreto en la materia Contabilidad Financiera. Por ser la primera toma de contacto que tiene el alumno con la Contabilidad va a transmitirle un conjunto de conocimientos básicos que serán de gran utilidad no sólo en asignaturas posteriores de Contabilidad, sino también en general en sus estudios de Grado, e indudablemente en el mercado de trabajo, pues es algo que se le va a demandar, ya sea de forma directa o indirecta.

Esta asignatura, que aborda la Contabilidad desde el punto de vista externo y enfocada a la empresa, permitirá al alumno saber cómo se elabora la información contable y cuál es su significado, conociendo la normativa legal aplicable en nuestro país.

Es una asignatura de carácter introductorio, que combina los aspectos teóricos y prácticos, y en la que:

- Se estudian los conceptos contables básicos.
- Se justifica la necesidad de unas normas contables.
- Se realiza una interpretación de los principios y criterios contables para su aplicación en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Se aborda el análisis de la realidad económico-financiera del ciclo contable.
- Se estudia la elaboración y presentación de los estados financieros que sintetizan la información útil a los usuarios para la toma de decisiones económicas.

3. Requisitos

Para cursar esta asignatura no se requieren conocimientos previos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE)

Las competencias generales que se trabajan en la asignatura Introducción a la Contabilidad son las siguientes:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de comunicación fluida oral y escrita en la lengua propia.
- Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo.
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas y tecnologías de la comunicación.
- Capacidad para trabajar de forma autónoma.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para trabajar en un contexto de carácter internacional.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Preocupación por la calidad y el trabajo bien hecho.
- Contar con valores y comportamientos éticos.
- Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo.
- Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo.
- Integrar los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas discapacitadas en el ámbito de trabajo.



Asimismo, las competencias específicas que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- Aplicar e interpretar la regulación contable nacional e internacional.
- Elaborar y analizar la información contable interna y externa para el control de gestión y la toma de decisiones.
- Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito de la gestión empresarial a un público tanto especializado como no especializado.
- Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.

Por su parte, los resultados de aprendizaje en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son:

- Comprender los conceptos contables básicos e interpretar los principios y criterios contables para aplicarlos en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Comprender la realidad económico-financiera del ciclo contable, calculando correctamente el resultado y elaborando los estados financieros que sintetizan la información.
- Tener un comportamiento ético aplicando las normas contables y el código deontológico que es de obligatorio cumplimiento por todos los contables.
- Interpretar adecuadamente las cuentas anuales de las empresas.
- Interpretar la información contable para obtener conclusiones válidas sobre la evolución económica y financiera histórica y futura de la empresa, a partir de casos reales.
- Identificar y procesar los datos económico-financieros relevantes para la adopción de decisiones.

Grado en Contabilidad y Finanzas (CYF)

Las competencias generales que se trabajan en la asignatura Introducción a la Contabilidad son las siguientes:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Capacidad de utilización de herramientas de informática relativas al ámbito de estudio.
- Habilidad para buscar, analizar e interpretar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para trabajar en un contexto internacional.
- Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Compromiso ético en el trabajo y motivación por la calidad.
- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor.
- Preocupación hacia temas medioambientales, sociales, de igualdad de trato y de respeto a los valores democráticos.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Asimismo, las competencias específicas que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- Comprender los mecanismos del proceso de tratamiento de la información empresarial.
- Aplicar e interpretar la normativa contable.
- Realizar asesoramiento en materia contable y fiscal.
- Analizar e interpretar los estados financieros de la empresa.
- Elaborar la información contable para la toma de decisiones.
- Aplicar la normativa mercantil en la elaboración de los estados contables.
- Conocer el entorno económico de la actividad empresarial.

Por su parte, los resultados de aprendizaje en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son:

- Comprender los conceptos contables básicos e interpretar los principios y criterios contables para aplicarlos en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.



- Comprender la realidad económico-financiera del ciclo contable, calculando correctamente el resultado y elaborando los estados financieros que sintetizan la información.
- Tener un comportamiento ético aplicando las normas contables y el código deontológico que es de obligatorio cumplimiento por todos los contables.
- Interpretar adecuadamente las cuentas anuales de las empresas.
- Interpretar la información contable para obtener conclusiones válidas sobre la evolución económica y financiera histórica y futura de la empresa, a partir de casos reales.

Grado en Economía (ECO)

Las competencias genéricas que se trabajan en la asignatura Introducción a la Contabilidad son las siguientes:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de comunicación fluida oral y escrita en la lengua propia.
- Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo.
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas y tecnologías de la comunicación.
- Capacidad para trabajar de forma autónoma.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para trabajar en un contexto de carácter internacional.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Preocupación por la calidad y el trabajo bien hecho.
- Contar con valores y comportamientos éticos.
- Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo.
- Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo.
- Integrar los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas discapacitadas en el ámbito de trabajo.

Asimismo, las competencias específicas que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- Analizar e interpretar la información contable para la toma de decisiones.

Por su parte, los resultados de aprendizaje en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son:

- Comprender los conceptos contables básicos e interpretar los principios y criterios contables para aplicarlos en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Comprender la realidad económico-financiera del ciclo contable, calculando correctamente el resultado y elaborando los estados financieros que sintetizan la información.
- Tener un comportamiento ético aplicando las normas contables y el código deontológico que es de obligatorio cumplimiento por todos los contables.
- Interpretar adecuadamente las cuentas anuales de las empresas.
- Interpretar la información contable para obtener conclusiones válidas sobre la evolución económica y financiera histórica y futura de la empresa, a partir de casos reales.
- Identificar y procesar los datos económico-financieros relevantes para la adopción de decisiones por parte de la Dirección.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RLYRH)

Las competencias genéricas que se trabajan en la asignatura Introducción a la Contabilidad son las siguientes:

- Capacidad de gestión de la información.
- Capacidad para resolver problemas.
- Capacidad de análisis y síntesis.

Asimismo, las competencias específicas que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:



- Aplicar el conocimiento de la organización y dirección de empresas.
- Aplicar el conocimiento de auditoría sociolaboral.
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.
- Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.
- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

Por su parte, los resultados de aprendizaje en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son:

- Comprender los conceptos contables básicos e interpretar los principios y criterios contables para aplicarlos en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Comprender la realidad económico-financiera del ciclo contable, calculando correctamente el resultado y elaborando los estados financieros que sintetizan la información.
- Tener un comportamiento ético aplicando las normas contables y el código deontológico que es de obligatorio cumplimiento por todos los contables.
- Interpretar adecuadamente las cuentas anuales de las empresas.

Grado en Administración y Dirección de Empresas / Grado en Derecho (PCEO)

Las competencias generales que se trabajan en la asignatura Introducción a la Contabilidad son las siguientes:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de comunicación fluida oral y escrita en la lengua propia.
- Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo.
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas y tecnologías de la comunicación.
- Capacidad para trabajar de forma autónoma.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para trabajar en un contexto de carácter internacional.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Preocupación por la calidad y el trabajo bien hecho.
- Contar con valores y comportamientos éticos.
- Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo.
- Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo.
- Integrar los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas discapacitadas en el ámbito de trabajo.

Asimismo, las competencias específicas que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- Aplicar e interpretar la regulación contable nacional e internacional.
- Elaborar y analizar la información contable interna y externa para el control de gestión y la toma de decisiones.
- Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito de la gestión empresarial a un público tanto especializado como no especializado.
- Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.

Por su parte, los resultados de aprendizaje en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son:

- Comprender los conceptos contables básicos e interpretar los principios y criterios contables para aplicarlos en el registro y la valoración de las transacciones empresariales.
- Comprender la realidad económico-financiera del ciclo contable, calculando correctamente el resultado y elaborando los estados financieros que sintetizan la información.



- Tener un comportamiento ético aplicando las normas contables y el código deontológico que es de obligatorio cumplimiento por todos los contables.
- Interpretar adecuadamente las cuentas anuales de las empresas.
- Interpretar la información contable para obtener conclusiones válidas sobre la evolución económica y financiera histórica y futura de la empresa, a partir de casos reales.
- Identificar y procesar los datos económico-financieros relevantes para la adopción de decisiones.

5. Contenidos

Seguidamente se presenta el programa abreviado de la asignatura Introducción a la Contabilidad.

Programa abreviado

Tema 1. Concepto y división de la Contabilidad
Tema 2. Patrimonio empresarial
Tema 3. Registro contable
Tema 4. Normativa contable
Tema 5. El ciclo contable
Tema 6. Activo
Tema 7. Patrimonio neto y pasivo
Tema 8. Determinación del resultado
Tema 9. Cuentas anuales

A continuación, se recoge el programa desarrollado de la asignatura junto con los objetivos particulares para cada tema.

Programa desarrollado y objetivos por temas

Tema 1. Concepto y división de la Contabilidad

- 1.1. La necesidad de información económica
- 1.2. Concepto de Contabilidad
- 1.3. División de la Contabilidad

<p>Objetivo general del tema:</p> <p>Justificar la necesidad de información contable y delimitar la materia objeto de estudio en esta asignatura.</p> <p>Objetivos específicos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar la Contabilidad como un sistema de información.• Resaltar la importancia de la Contabilidad en la toma de decisiones empresariales.• Distinguir las diversas ramas que integran la ciencia contable y situar la Contabilidad Financiera empresarial.

Tema 2. Patrimonio empresarial



- 2.1. La actividad empresarial
- 2.2. Concepto contable de patrimonio
- 2.3. Elementos y masas patrimoniales
- 2.4. Ordenación del patrimonio

Objetivo general del tema:

Estudiar el patrimonio empresarial y sus componentes.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Explicar la actividad que desarrolla una empresa.
- Identificar el patrimonio empresarial.
- Enumerar los elementos patrimoniales de una empresa.
- Distinguir claramente las diferentes masas patrimoniales, así como organizar los elementos patrimoniales en masas y submasas patrimoniales.
- Comprender la ecuación fundamental del patrimonio y el efecto de las transacciones empresariales sobre ella.

Tema 3. Registro contable

- 3.1. El método contable
- 3.2. La cuenta como instrumento de representación y medida
- 3.3. Clasificaciones de las cuentas
- 3.4. El registro de las operaciones contables

Objetivo general del tema:

Estudiar los instrumentos que utiliza la Contabilidad para representar la realidad económica, así como su regulación legal.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Explicar el método contable.
- Definir la cuenta y distinguir entre cuentas de activo, pasivo y patrimonio neto, conociendo las reglas de funcionamiento de cada una de ellas (criterios de cargo y abono).
- Diferenciar entre cuentas de Balance y cuentas de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
- Identificar los principales libros contables y sus funciones, en especial el Diario y el Mayor.
- Contabilizar operaciones en los libros Diario y Mayor.

Tema 4. Normativa contable

- 4.1. La normalización contable
- 4.2. Estructura del Plan General de Contabilidad
- 4.3. Principios contables

Objetivo general del tema:

Introducir la norma contable básica de obligado cumplimiento en España: el Plan General de Contabilidad (PGC).

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Justificar la necesidad de unas normas contables.
- Distinguir las diversas partes del PGC y su contenido.
- Identificar y aplicar a hechos concretos los principios contables contemplados en el PGC.



Tema 5. El ciclo contable

- 5.1. Contabilidad del inicio del ejercicio
- 5.2. Contabilidad durante el ejercicio
- 5.3. Contabilidad del cierre del ejercicio

Objetivo general del tema:

Analizar las distintas fases que componen el ciclo contable.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Diferenciar las diversas fases en que se divide el proceso contable.
- Enumerar las operaciones contables a realizar al inicio del ejercicio y durante el mismo.
- Identificar el proceso de cierre del ejercicio, que conduce a la determinación del resultado y la formulación de los estados financieros.

Tema 6. Activo

- 6.1. Clasificación del activo
- 6.2. Existencias
- 6.3. Activo financiero
- 6.4. Inmovilizado

Objetivo general del tema:

Realizar una aproximación general a las principales partidas que componen el activo.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Realizar una clasificación de las partidas que componen el activo.
- Identificar los elementos integrantes de las existencias e introducir su valoración y registro contable.
- Identificar los elementos integrantes del activo financiero e introducir su valoración y registro contable.
- Identificar las distintas partidas del inmovilizado e introducir su valoración y registro contable.

Tema 7. Patrimonio neto y pasivo

- 7.1. Patrimonio neto
- 7.2. Pasivo

Objetivo general del tema:

Realizar una aproximación general a las principales partidas que componen las fuentes de financiación empresarial, distinguiendo entre recursos propios y ajenos.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Realizar una clasificación de las partidas que componen la estructura financiera de la empresa.
- Identificar los elementos integrantes del patrimonio neto e introducir su valoración y registro contable.
- Identificar los elementos integrantes del pasivo e introducir su valoración y registro contable.

Tema 8. Determinación del resultado

- 8.1. Ingresos y gastos



8.2. Regularización contable

Objetivo general del tema:

Analizar el proceso de cálculo del resultado del ejercicio.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Identificar los ingresos y gastos de la empresa.
- Analizar el proceso de regularización contable.
- Determinar el resultado del ejercicio.

Tema 9. Cuentas anuales

9.1. Elaboración de las cuentas anuales

9.2. Interpretación de las cuentas anuales

Objetivo general del tema:

Estudiar la elaboración de las cuentas anuales e introducir la interpretación de la información que contienen.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Esquematizar la formulación, auditoría, aprobación, depósito y publicidad de los estados financieros.
- Identificar las cuentas anuales y describir sus componentes.
- Analizar el contenido de las cuentas anuales para obtener información útil en la toma de decisiones empresariales.

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología de enseñanza-aprendizaje utilizada en la asignatura Introducción a la Contabilidad se basa en la combinación de actividades presenciales y no presenciales, incentivando en todo caso la participación activa del alumno, mediante la introducción de elementos de diálogo y argumentación a lo largo de las clases, con la intención de evaluar su comprensión y seguimiento respecto a los temas explicados.

En esta disciplina la teoría y la práctica forman un conjunto perfectamente integrado, de tal forma que no es admisible el planteamiento de un método didáctico para la Contabilidad sin tener en consideración la práctica como parte integrante del mismo, en la cual se intenta poner al alumno en contacto con la realidad y la confrontación de los conocimientos teóricos. Por este motivo, se realizan prácticas de aula que consisten en la discusión y resolución de ejercicios en los que los alumnos adquieren un papel activo, sedimentando así los conocimientos previamente adquiridos y detectando las dudas y lagunas que puedan surgir en su ejecución.

Los materiales didácticos básicos utilizados en el desarrollo de la asignatura son la normativa aplicable, el manual de teoría y el cuadernillo de supuestos prácticos elaborados por los profesores de la asignatura, complementados con otros materiales también preparados por los profesores. Como apoyo a la docencia los alumnos disponen de otras referencias bibliográficas para complementar tanto los aspectos teóricos como prácticos de la asignatura, así como de páginas web de organismos nacionales e internacionales de las que pueden obtener información relevante y actualizada. Además del material anterior, los profesores ponen a disposición de los alumnos otros contenidos útiles para el estudio de la asignatura a través del Campus Virtual.

Se detalla a continuación la metodología de trabajo establecida para esta asignatura, la cual aparece clasificada en las siguientes actividades:

1. Actividades presenciales: 60 horas

- Clases expositivas. En ellas se presentan los conceptos clave y los contenidos que deben adquirir los estudiantes, acompañándolos de numerosos ejemplos. Estas clases son impartidas al grupo completo, no necesariamente como lección magistral, sino procurando una participación activa del alumno en la dinámica de las mismas. El desarrollo de



estas clases se apoya en el manual que los profesores han elaborado para los estudiantes y del que disponen con antelación, de modo que pueden preparar el tema antes de que sea explicado en el aula.

- Prácticas de aula. En ellas se resolverán ejercicios y supuestos relacionados con los contenidos teóricos, con el fin de que los alumnos afiancen su comprensión de la materia y desarrollen su capacidad para el análisis y la aplicación de los conocimientos adquiridos en las clases expositivas. Se primará la participación de los estudiantes, así como la comunicación entre los estudiantes y entre los estudiantes y el profesor.
- Sesión de evaluación. Pruebas teórico-prácticas empleadas en la evaluación del progreso del estudiante.

2. Actividades no presenciales: 90 horas

Trabajo autónomo del estudiante. Consistente en la lectura de los contenidos que se explicarán en las clases expositivas y el estudio a posteriori de los mismos; la resolución antes de la clase práctica de los supuestos y ejercicios planteados, el estudio a posteriori de los mismos y la resolución de otros que plantee el profesor para realizar fuera del aula; la preparación, en su caso, de los trabajos prácticos o actividades para discutir o entregar en las clases; y la preparación del examen final.

Seguidamente se resumen las horas de cada actividad:

Actividad		Horas	Horas Totales (%)
Presencial	Clases expositivas	28	60 (40%)
	Prácticas de aula	28	
	Evaluación	4	
No presencial	Trabajo individual	90	90 (60%)
Total		150	150 (100%)

Meramente con carácter orientativo se presenta a continuación una tabla resumen con las horas de las distintas actividades distribuidas por temas:

Tema	Horas	Trabajo Presencial				Trabajo No Presencial
		Clase Expositiva	Prácticas de Aula	Evaluación	Total	
1	3	1			1	2
2	11	3	2		5	6
3	23	4	5		9	14
4	11	3	2		5	6
5	13	2	4		6	7
6	30	6	6		12	18
7	16	3	4		7	9
8	18	4	4		8	10
9	13	2	1		3	10
Todos	8					8
Evaluación	4			4	4	
Total Horas	150	28	28	4	60	90
(%)	100	18,67	18,67	2,66	40	60

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Para valorar los resultados del aprendizaje se utilizará:



- 1. Evaluación continua.** A través de ella se analizan las diferentes etapas por las que atraviesa el aprendizaje del alumno pudiendo obtenerse para ellas resultados parciales. Este tipo de evaluación se articulará mediante la participación activa del alumno en distintas actividades y la realización de pruebas objetivas de seguimiento, tanto teóricas como prácticas, que se realizarán en el desarrollo de las clases a lo largo del semestre. Con la evaluación continua se pretende evaluar el nivel de conocimientos y resultados de aprendizaje adquiridos por el alumno en cada momento del tiempo. Se trata de un proceso acumulativo en el que es necesario ir demostrando a lo largo del semestre que se van alcanzando ciertos objetivos de aprendizaje y competencias. Si la prueba a realizar fuera tipo test las respuestas mal contestadas podrían penalizar. Es imprescindible realizar la evaluación continua en el grupo asignado oficialmente, tanto para las clases expositivas, como para las prácticas de aula.
- 2. Examen final.** Se trata de la valoración global realizada al final del proceso de aprendizaje, donde se cuantifica y evalúa dicho proceso mediante una calificación. Su finalidad básica será la de medir el nivel de conocimientos del alumno al término de la asignatura. Se llevará a cabo mediante pruebas teórico-prácticas, donde se incluirán unas preguntas sobre conceptos básicos mínimos imprescindibles para aprobar la asignatura.

Sistema de calificaciones

En la convocatoria ordinaria (mayo) la calificación final será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final, con una ponderación de la evaluación continua del 40% y del examen final del 60%.

En las convocatorias extraordinarias (convocatoria adelantada de enero y convocatoria de junio) se realizará un examen de 10 puntos, de los que se entiende que 4 corresponden a la recuperación de la evaluación continua (no se conservará la nota de la evaluación continua).

La asignatura se considerará aprobada cuando la calificación final obtenida sea igual o superior a 5 puntos (sobre 10).

Tabla resumen de la evaluación

Convocatoria	Sistema de Evaluación	Calificación Final
Ordinaria (Mayo)	Evaluación continua	Evaluación continua: 4 puntos (40%)
	+	
	Examen final	Examen final: 6 puntos (60%)
Extraordinarias		
(Adelantada de Enero)	Examen final	Examen final: 10 puntos (100%)
(Junio)		

Sistema de evaluación de los estudiantes a tiempo parcial

Los estudiantes que sigan el régimen de dedicación a tiempo parcial (evaluación diferenciada), conforme al artículo 7 del Reglamento de Evaluación de los resultados de aprendizaje y de las competencias adquiridas por el alumnado, debidamente acreditados, serán evaluados a través de un examen final único que tendrá lugar en la fecha del examen final para todos los alumnos de la asignatura. La calificación máxima de la citada prueba será de 10 puntos. La asignatura se considerará aprobada cuando la calificación final obtenida sea igual o superior a 5 puntos (sobre 10).

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde la página web de la Universidad.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Legislación

Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (BOE de 20 de noviembre).



Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas y los criterios contables específicos para microempresas (BOE de 21 de noviembre).

Real Decreto 602/2016, de 2 de diciembre, por el que se modifican el Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre; el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por el Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre; las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas aprobadas por el Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre; y las Normas de Adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos aprobadas por el Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre (BOE de 17 de diciembre).

Real Decreto 1/2021, de 12 de enero, por el que se modifican el Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre; el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por el Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre; las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas aprobadas por el Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre; y las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos aprobadas por el Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre (BOE de 30 de enero).

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE de 3 de julio y sus modificaciones posteriores).

Bibliografía básica

Varios Autores (2017): "Manual de Introducción a la Contabilidad", **3ª EDICIÓN**, Ediuno Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Oviedo.

Varios Autores (2013): "Supuestos Prácticos de Introducción a la Contabilidad", **2ª EDICIÓN**, Ediuno, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Oviedo.

Bibliografía complementaria

Arquero Montano, J. L.; Jiménez Cardoso, S. M. y Ruiz Albert, I. (2011): "Introducción a la Contabilidad", Pirámide, Madrid.

Dieguez Soto, J. (2015): "Contabilidad Financiera. El Plan General de Contabilidad", Pirámide, Madrid.

García Benau, M. A. (2011): "Introducción a la Contabilidad", Centro de Estudios Financieros, Madrid.

Larrán Jorge, M. (Coord.) (2009): "Fundamentos de Contabilidad Financiera. Teoría y Práctica", Pirámide, Madrid.

López Díaz, A. (Dir.) (2008): "Manual de Contabilidad Financiera", Universitas, Madrid.

Montesinos Julve, V. (2010): "Fundamentos de Contabilidad Financiera", Pirámide, Madrid.

Rodríguez Ariza, L. y López Pérez, M.V. (2015): "Contabilidad General. Teoría y Práctica", Pirámide, Madrid.

Socias Salvá, a. y otros Autores (2016): "Contabilidad Financiera. El Plan General de Contabilidad", 3ª ed, 1ª reimpr, Pirámide, Madrid.

Socias Salvá, A. y otros Autores (2011): "Contabilidad Financiera. El Plan General de Contabilidad. Supuestos", Pirámide, Madrid.

Varios Autores (2009a): "Manual de Contabilidad Financiera y Analítica I", Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Oviedo.

Varios Autores (2009b): "Manual de Contabilidad Financiera y Analítica II", Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Oviedo.

Wanden-Berghe, J.L. y Fernández Daza, E. (2012): "Introducción a la Contabilidad", Pirámide, Madrid.

En materia contable básica, se puede consultar información recogida por los siguientes organismos en sus páginas web:



Organismo	Página web
Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)	http://www.aeca.es
Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)	http://www.cnmv.es
Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC)	https://www.icac.gob.es
International Accounting Standards Board (IASB)	https://www.ifrs.org



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Sociología		CÓDIGO	GRLYRH01-1-008
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Inglés Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Rodríguez Álvarez Vanesa		rodriguezvanesa@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Sánchez Sánchez Sandra		sanchezssandra@uniovi.es		
Rodríguez Álvarez Vanesa		rodriguezvanesa@uniovi.es		
GONZALEZ MENENDEZ MARIA DEL CARMEN		m.gonzalez@uniovi.es		
PARRILLA FERNANDEZ JOSE MANUEL		jmparril@uniovi.es		
Doblyte Sigita		doblytesigita@uniovi.es		

2. Contextualización

Es una asignatura de formación básica común para todos los Grados en el campo de las ciencias económicas y de la empresa, correspondiente al módulo de Análisis histórico y social (Grados en Administración y Dirección de Empresas y en Economía), Entorno económico y social (Grado en Contabilidad y Finanzas), Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social (Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) y a la materia Sociología.

Tiene un carácter introductorio al conocimiento de los conceptos, las teorías y las metodologías que componen la perspectiva sociológica, así como algunas de las dimensiones y procesos básicos de las sociedades contemporáneas, con referencia especial a la sociedad española.

3. Requisitos

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso a la titulación

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Las **competencias generales** que se trabajan en la asignatura Sociología son las siguientes:

- CG1 - Capacidad de análisis y síntesis.
- CG20 - Contar con valores y comportamientos éticos.
- CG21 - Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo.
- CG22 - Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo



Asimismo, las **competencias específicas** que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- CE5 - Comprender el entorno económico-institucional y su impacto en las decisiones empresariales.
- CE9 - Diseñar la estructura organizativa de la empresa.
- CE20 - Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito de la gestión empresarial a un público tanto especializado como no especializado.

Por su parte, los **resultados de aprendizaje** en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

- RA9.1 - Conocer e identificar como se han combinado los distintos modos de concretarse la preferencia social dentro de cada sistema económico.
- RA9.2 - Comprender y distinguir los fenómenos económicos del presente a través del conocimiento de la evolución económica del pasado.
- RA9.5 - Conocer y comprender las principales teorías sobre la configuración y las dinámicas básicas de las sociedades contemporáneas y su influencia sobre la configuración de las empresas.
- RA9.7 - Aplicar la perspectiva sociológica a la comprensión crítica del funcionamiento de las empresas y de los mercados de trabajo como instituciones sociales.

Grado en Contabilidad y Finanzas

Las **competencias generales** que se trabajan en la asignatura Sociología son las siguientes:

- CG1 - Capacidad de análisis y síntesis.
- CG2 - Capacidad de organización y planificación.
- CG3 - Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- CG5 - Capacidad de utilización de herramientas de informática relativas al ámbito de estudio.
- CG6 - Habilidad para buscar, analizar e interpretar información procedente de fuentes diversas.
- CG7 - Capacidad para la resolución de problemas.
- CG9 - Capacidad para trabajar en equipo.
- CG10 - Capacidad para trabajar en un contexto internacional.
- CG12 - Capacidad crítica y autocrítica.
- CG13 - Compromiso ético en el trabajo y motivación por la calidad.
- CG14 - Capacidad de aprendizaje autónomo.
- CG19 - Preocupación hacia temas medioambientales, sociales, de igualdad de trato, y de respeto a los valores democráticos.
- CG20 - Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Asimismo, las **competencias específicas** que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- CE1 - Desarrollar habilidades y conocimientos de dirección financiera.
- CE3 - Emitir informes en relación a la situación de la empresa.
- CE23 - Conocer el entorno económico de la actividad empresarial.

Por su parte, los **resultados de aprendizaje** en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

- RA7.14: Conocer y comprender las principales teorías sobre la configuración y las dinámicas básicas de las sociedades contemporáneas y su influencia sobre la actividad empresarial y la organización de las empresas.
- RA7.15: Aplicar la perspectiva sociológica a la comprensión crítica del funcionamiento de las empresas y de los mercados de trabajo como instituciones sociales.
- RA7.16: Aplicar críticamente la perspectiva sociológica para analizar problemas y proponer ideas que mejoren el funcionamiento de empresas y organizaciones.

Grado en Economía

Las **competencias generales** que se trabajan en la asignatura Sociología son las siguientes:

- CG1 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG13 - Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones
- CG21 - Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo



- CG22 - Integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de trabajo
- CG23 - Integrar los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas discapacitadas en el ámbito de
- trabajo

Asimismo, las **competencias específicas** que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- CE6 - Comprender el entorno institucional y su impacto sobre la actividad económica
- CE11 - Comprender y valorar las interrelaciones de los agentes económicos
- CE17 - Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito económico a un público tanto especializado como no especializado.

Por su parte, los **resultados de aprendizaje** en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

- RA5.5: Conocer y comprender las principales teorías sobre la configuración y las dinámicas básicas de las sociedades contemporáneas y su influencia sobre la configuración de las empresas.
- RA5.7: Aplicar la perspectiva sociológica a la comprensión crítica del funcionamiento de las empresas y de los mercados de trabajo como instituciones sociales.
- RA5.8: Aplicar críticamente la perspectiva sociológica para analizar problemas y proponer ideas que mejoren el funcionamiento de empresas y organizaciones.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Las **competencias generales** que se trabajan en la asignatura Sociología son las siguientes:

- CG2 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- CG5 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa.

Asimismo, las **competencias específicas** que se trabajan en esta asignatura son las que siguen:

- CE5 - Aplicar el conocimiento de la Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social.
- CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.
- CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

Por su parte, los **resultados de aprendizaje** en que se concretan las competencias anteriores, tanto generales como específicas, que se pretende que alcancen los estudiantes a través de su trabajo en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

- RA3.1.- Conocer las características básicas que definen la identidad de la sociología como disciplina científica y su objeto de estudio.
- RA3.2.- Conocer los conceptos sociológicos fundamentales y las teorías sociológicas para contextualizar y explicar los fenómenos sociales.
- RA3.3.- Interpretar la realidad social desde una perspectiva sociológica.
- RA3.5.- Conocer la actual división social, técnica, sexual e internacional del trabajo
- RA3.6.- Conocer las teorías que explican la actual división social, técnica, sexual e internacional, así como distinguir sus implicaciones.
- RA3.7.- Identificar y explicar las divisiones y desigualdades laborales.

5. Contenidos

TEMA 1. INICIACIÓN A LA SOCIOLOGÍA (PARA NO SOCIÓLOGOS)

¿Qué es la sociología?; La perspectiva sociológica: leer (sociológicamente) la sociedad; El desarrollo del pensamiento sociológico: a hombros de gigantes; Las corrientes teóricas: los grandes paradigmas sociológicos; Hacer sociología: los métodos.



TEMA 2. SOCIALIZACIÓN E INTERACCIÓN SOCIAL

El proceso de socialización: concepto, etapas y agentes; Teorías acerca de la socialización; Comunicación e interacción en la vida cotidiana; Rituales y normas en la interacción social; La interacción dramaturgica.

TEMA 3. MODERNIDAD, GLOBALIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL

Concepto, agentes y factores del cambio social; Teorías y perspectivas sobre el cambio social; Modernidad, modernización y globalización; Los fundamentalismos religiosos como reacción a la modernidad y a la globalización.

TEMA 4. EXPANSIÓN URBANA Y PROBLEMAS MEDIOAMBIENTALES

Urbanización y población; Tendencias urbanas recientes; Medio ambiente y sociedad: los problemas medioambientales; La sociedad del riesgo global; El desarrollo sostenible.

TEMA 5. ESTRATIFICACIÓN Y DESIGUALDADES SOCIALES

Sistemas de estratificación social; Explicaciones a la desigualdad; ¿Cómo se mide la desigualdad, la pobreza y la exclusión social?; Los Estados de Bienestar.

TEMA 6. ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

La Sociología económica: la importancia de las relaciones sociales en la economía; De los clásicos a la nueva sociología económica; La organización social de la producción; La naturaleza cambiante del trabajo; Flexibilidad, inseguridad y corrosión del carácter.

TEMA 7. SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones: ¿qué son?; Las organizaciones como burocracias; Críticas a la burocracia; La Macdonalización de la sociedad; ¿La superación de la burocracia?; Las organizaciones económicas y la Responsabilidad Social Corporativa; La empresa red.

TEMA 8. POLÍTICA Y ACCIÓN COLECTIVA

El ámbito la política; El poder como eje central; Formas (básicas) de ejercer el poder: autoritarismo y democracia; La expansión global de la democracia; ¿El fin de la historia?; Las democracias en problemas; Las ideologías políticas; Los movimientos sociales.

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología de la asignatura 'Sociología' se ajusta a los criterios establecidos por los nuevos grados a través de la combinación de actividades de carácter teórico (clases expositivas) y práctico (prácticas de aula).

El plan de trabajo de la asignatura prevé la realización de actividades formativas de carácter presencial y no presencial.

Las actividades formativas presenciales tendrán una duración de 56 horas, con la siguiente distribución:

- 1) Clases expositivas de carácter teórico, en sesiones de regularidad semanal con una duración de 1,75 horas. En ellas, el profesorado transmitirá los conceptos teóricos básicos, la terminología propia del análisis sociológico y las pautas de comprensión de los grandes procesos y estructuras de la sociedad, procurando fomentar la reflexión crítica sobre los mismos.
- 2) Prácticas de aula, en sesiones de regularidad semanal con una duración de 1,75 horas y en grupos reducidos. En ellas, y a través de la implicación activa del alumnado en las actividades propuestas por el profesorado se reforzarán y complementarán los contenidos teóricos facilitados en las clases expositivas a través de un aprendizaje activo, tanto individual como en grupo, y de la utilización de instrumentos como comentarios de textos y análisis de datos cualitativos y cuantitativos para el análisis de fenómenos sociales y el debate en torno a su interpretación.
- 3) Sesiones de evaluación, con una duración de cuatro horas, en las fechas previstas por el calendario académico oficial.

Por su parte, las actividades formativas no presenciales de la asignatura 'Sociología' tendrán una duración de 90 horas.



La actividad académica no presencial supone el 60% del tiempo total que deberá dedicar cada estudiante para superar la asignatura 'Sociología'. Dicha actividad académica de carácter no presencial será trabajo autónomo por parte del alumnado para la preparación y revisión de las actividades realizadas en las prácticas de aula, el desarrollo de los trabajos individuales y de grupo, el estudio y preparación de las sesiones de evaluación y el manejo de los recursos bibliográficos, documentales, audiovisuales y electrónicos relacionados con la asignatura. La preparación de las prácticas de aula exige, también, por parte de cada estudiante un tiempo de trabajo de lectura previa y revisión posterior de los materiales relacionados con dichas prácticas.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Temas	Horas totales	Clase Expositiva	Prácticas de Aula	Evaluación y otras	Total	Trabajo autónomo	Total
Tema 1	22	4	4		8	14	14
Tema 2	15	3	3		6	9	9
Tema 3	21	4	4		8	13	13
Tema 4	22	4	4		8	14	14
Tema 5	15	3	3		6	9	9
Tema 6	16	3	4		7	9	9
Tema 7	15	3	3		6	9	9
Tema 8	20	4	3		7	13	13
Evaluación y otras	4			4	4		
Total horas	150	28	28	4	60	90	90

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	28	18,7	60
	Práctica de aula	28	18,7	
	Sesiones de evaluación y otras	4	2,6	
No presencial	Trabajo Individual	90	60	90
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Evaluación Ordinaria

La evaluación de los conocimientos adquiridos por el alumnado se realizará a través de una serie de instrumentos de evaluación que, para quienes sigan el sistema de Evaluación Ordinaria, serán los siguientes:

1) **Prueba final de carácter escrito (60%).** En ella se valorarán, además de los conocimientos del alumnado en torno a los contenidos teóricos y de aplicación práctica de la asignatura, la actitud crítica, madurez y corrección formal, incluyendo el empleo adecuado de la terminología propia de la asignatura, el orden expositivo, la presentación y la coherencia del discurso escrito y el cuidado de la sintaxis y de la ortografía. En esta prueba **es necesario obtener una puntuación de 2,5 puntos sobre 6** para superar la asignatura. Cuando el estudiante no alcanza en el examen final la nota mínima requerida para aprobar la asignatura, pero al tener en cuenta la evaluación continua pasa de 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4.9

2) **Evaluación continua (40%)** Las actividades de evaluación continua se realizarán a lo largo del cuatrimestre en que se imparte la asignatura en los plazos establecidos por los profesores. Las pruebas de evaluación continua **no se repetirán en las convocatorias extraordinarias, pero su calificación se conservará en estas convocatorias.**

Para la evaluación en la convocatoria extraordinaria, se mantendrán los criterios de evaluación de la convocatoria ordinaria.



Evaluación Diferenciada

La evaluación del alumnado en régimen de Evaluación Diferenciada consistirá en un examen final, prueba que será evaluada sobre diez puntos e incluirá cuestiones de carácter teórico y práctico.

Convocatoria extraordinaria adelantada

La evaluación en la convocatoria extraordinaria adelantada consistirá en un examen final, prueba que será evaluada sobre diez puntos e incluirá cuestiones de carácter teórico y práctico

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial, en cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/conocenos/uniovi/nosotros/etica>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Para superar la asignatura 'Sociología', y como apoyo a los contenidos teóricos expuestos en clase y a la aplicación de los mismos en las prácticas de aula, cada estudiante deberá familiarizarse y manejar una serie de referencias de carácter fundamental o básico. La orientación y contenidos de estas referencias para la asignatura 'Sociología' se ajustan al programa expuesto en el apartado 4.

Referencias básicas:

Giddens, A. y Sutton, Philip W. (2018), Sociología, Madrid. Alianza Editorial (8ª edición).

Macionis, J. y Plummer, K. (2012), Sociología, Madrid: Prentice-Hall (4ª edición).

Referencias secundarias:

Iglesias de Ussel, J.; Trinidad Requena, A. y Soriano Miras, Rosa M. (coord.) (2018) La sociedad desde la sociología: una introducción a la sociología general, 2ª edición, Tecnos.

Iglesias de Ussel, J. y Trinidad Requena, A. (coord.) (2010) Leer la sociedad: una introducción a la sociología general, 3 edición, Tecnos.

Adicionalmente se podrá proponer el uso de otros manuales para determinadas partes del temario. Asimismo, será preciso que el alumnado se encuentre familiarizado y haga uso de algunos de los instrumentos informáticos básicos de presentación, análisis cuantitativo y representación gráfica, tanto para el desarrollo de trabajos específicos propuestos por el profesorado de la asignatura 'Sociología' en las prácticas de aula, como para su eventual exposición.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Organización Constitucional del Estado		CÓDIGO	GRLYRH01-1-009
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
FRANCO PEREZ ANTONIO FILIU		afranco@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
García Majado Patricia		garciampatricia@uniovi.es		
FRANCO PEREZ ANTONIO FILIU		afranco@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura se integra en la materia 10 "Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales" de la memoria de verificación del Grado. Es una asignatura básica de 6 créditos ECTS de carácter introductorio, en tanto ofrece los fundamentos necesarios para facilitar la comprensión del resto de las asignaturas jurídicas de la titulación. Su contenido se articula a partir de la idea de Constitución como norma jurídica suprema, de los principios estructurales que informan el ordenamiento jurídico español, así como de los órganos y funciones estatales regulados en la Constitución española.

3. Requisitos

Para cursar la asignatura no se exige el cumplimiento de ningún requisito previo vinculado a la necesidad de haber cursado con anterioridad ninguna materia o asignatura específica. En la línea del perfil genérico que, según la memoria de verificación, debe reunir el alumno que accede al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, resulta aconsejable, no obstante, que tenga un mínimo interés por las normas y el funcionamiento de las instituciones, capacidad analítica, espíritu crítico y reflexivo, habilidades en la comunicación verbal y escrita, y en el manejo de las nuevas tecnologías.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias:

Genéricas

- Capacidad de resolución de problemas
- Capacidad de razonamiento crítico
- Comprensión de los derechos fundamentales y de los valores democráticos.

Específicas



- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Aplicar el conocimiento de Políticas sociolaborales.
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología jurídica y las técnicas adecuadas ajustadas al ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación jurídica.
- Aplicar los conocimientos a la práctica.

Resultados de aprendizaje:

- RA10.1.- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.
- RA10.2.- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.
- RA10.3.- Identificar y manejar fuentes de información jurídica debidamente actualizadas.
- RA10.4.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.
- RA10.5.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.
- RA10.6.- Adquirir un compromiso con el desempeño responsable de la profesión.
- RA10.7.- Adquirir un compromiso ético con los valores propios del Estado social, democrático y de derecho.

5. Contenidos

Tema 1: Introducción a la Constitución española de 1978

- La formación de la Constitución de 1978
- La Constitución española de 1978 y su supremacía

Tema 2: Los principios de organización del Estado español

- El Estado de Derecho
- El Estado Democrático de Derecho
- El Estado Social de Derecho
- La descentralización territorial
- La integración de España en la Unión Europea

Tema 3: Los órganos y las funciones constitucionales

- El Cuerpo Electoral
- Las Cortes Generales
- El Gobierno
- El Poder Judicial
- El Tribunal Constitucional



-La Corona y la Monarquía parlamentaria

6. Metodología y plan de trabajo

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL				TRABAJO NO PRESENCIAL		Total
		Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	
Tema 1	30	7	5		12	3	15	18
Tema 2	54	12	7		19	3	32	35
Tema 3	62	16	9		25	4	33	37
Examen final	4			4	4			
Total	150	35	21	4	60	10	80	90

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23,3	60
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	14	
	Sesiones de evaluación	4	2,7	
No presencial	Trabajo en Grupo	10	6,7	90
	Trabajo Individual	80	53,3	
Total		150	100	150

La Asignatura se impartirá a lo largo del curso a través de clases teóricas y prácticas que permitan que el alumno adquiera las competencias y conocimientos jurídico-constitucionales básicos anteriormente descritos.

Para ello, además de la asistencia a las clases expositivas, los alumnos deberán preparar los casos prácticos y leer la bibliografía, legislación y jurisprudencia que se les recomiende, a efectos de que puedan participar en la discusión de la materia objeto de la Asignatura y, en su caso, desarrollar algunas de estas cuestiones en seminarios y trabajos.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial, en cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

El control de los resultados del aprendizaje de los estudiantes se desarrollará a través de los siguientes sistemas de evaluación:

I. Evaluación continua (20% de la calificación final):

La evaluación continua consistirá en la valoración de la participación del estudiante en las clases prácticas y seminarios. Estas actividades serán calificadas valorando el grado de conocimiento y la comprensión de los conceptos jurídico-constitucionales involucrados, la capacidad para expresar un análisis crítico y racional de la materia, la estructuración y desarrollo adecuados de las ideas y argumentos expuestos, la claridad y precisión en el manejo oral y escrito de los términos y los argumentos jurídicos utilizados, así como la capacidad de trabajo en grupo.

Las calificaciones para las referidas actividades de evaluación continua serán las siguientes: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,9; Sobresaliente: 9-10.

La calificación de la evaluación continua se conformará por la media ponderada de los resultados obtenidos por el estudiante en todas las actividades programadas a lo largo del curso.



II. Examen final (80% de la calificación final):

Consistirá en un examen tipo test de 20 preguntas, unas teóricas y otras de perfil práctico o vinculadas a casos prácticos, que se evaluarán conforme al siguiente baremo:

Respuesta correcta: +0,5 puntos; Respuesta incorrecta: -0,1 puntos.

Las calificaciones posibles serán: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,9; Sobresaliente: 9-10

En caso de variación de la fecha del examen final en cualquiera de las convocatorias, por coincidencia de exámenes o cualquier otra circunstancia contemplada en el Reglamento, el examen en la fecha alternativa será oral ante tribunal, siguiéndose los mismos criterios de evaluación y rango de calificaciones que en los métodos de evaluación ordinarios.

En las convocatorias extraordinarias la evaluación de la asignatura seguirá un régimen de evaluación única (100% de la calificación), con un examen tipo test de 20 preguntas según la fórmula anteriormente comentada.

III. Evaluación diferenciada:

Los alumnos que se acojan al sistema de evaluación diferenciada deberán asistir a cuatro tutorías obligatorias a lo largo del cuatrimestre (las fechas se fijarán con cada alumno atendiendo a sus circunstancias particulares), en las que el profesor evaluará la adquisición de las competencias previstas para la parte práctica de la asignatura (20 % de la calificación final). Asimismo, deberán realizar el examen final previsto para todos los alumnos matriculados en el curso (80 % de la calificación final).

Se recuerda que **está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo**, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es).

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial, en cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica:

- Ignacio Fernández Sarasola / Eduardo Sánchez Álvarez, *Manual de Fundamentos de Derecho Público y Privado*, Tecnos, Madrid, 2017
- I. de Otto, *Derecho Constitucional. Sistema de fuentes*, Editorial Ariel, Barcelona, 1995
- J. Pérez Royo, *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, 2007
- L. López Guerra et al., *Derecho Constitucional*, Tirant lo Blanch, 2007
- Presentaciones esquemáticas de los contenidos de las lecciones y otros materiales suministrados a través del Campus virtual de la Universidad de Oviedo.
- Textos legales: Cualquier código de leyes constitucionales actualizado o vía Internet: <http://noticias.juridicas.com> y, http://www.boe.es/diario_boe/
- Jurisprudencia constitucional: <http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/jurisprudencia.html>

Bibliografía complementaria:

- Francisco J. Bastida / Joaquín Varela / Juan Luis Requejo: *Derecho Constitucional. Cuestionario comentado I. Teoría de la Constitución, principios estructurales, órganos y funciones constitucionales*, Ariel, Barcelona
- M. Aragón (Coord.), *Temas básicos de Derecho Constitucional*, 3 volúmenes, Civitas, Madrid, 2010.
- M. Pulido Quecedo, *La Constitución española*, Aranzadi, 2009



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Psicología del Trabajo		CÓDIGO	GRLYRH01-1-010
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Formación Básica	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
REMESEIRO RIOBOO CARLOS		remeseir@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
REMESEIRO RIOBOO CARLOS		remeseir@uniovi.es		

2. Contextualización

Introducir al alumno en los conceptos, métodos y procesos básicos de la asignatura de Psicología del Trabajo (pertenece a la materia de PSICOLOGÍA DEL TRABAJO) y conectar dichos conceptos con el resto de asignaturas del módulo.

Identificación de la asignatura

NOMBRE	Psicología del Trabajo		CÓDIGO	GRLYRH01-1-010	
TITULACIÓN	Relaciones Laborales y Recursos Humanos	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa		
TIPO	Básica	Nº TOTAL DE CRÉDITOS	6		
PERIODO	2º Semestre	IDIOMA	Español		
COORDINADOR/ES		TELÉFONO /E-MAIL		UBICACIÓN	
Carlos Remeseiro Rioboo		985103257/remeseir@uniovi.es		Fac. Psicología Despacho 219	
PROFESORADO		TELÉFONO /EMAIL		UBICACIÓN	
Carlos Remeseiro Rioboo		985103257/remeseir@uniovi.es		Fac. Psicología Despacho 219	

3. Requisitos

Ninguno.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Pretendemos que el alumno alcance una capacitación mínima que le permita; a nivel genérico:



Realizar análisis y síntesis sobre los contenidos de la materia (G7) y

Llegar a tener cierta capacidad de razonamiento crítico y auto-crítico (G10)

Y a nivel específico:

Aplicar los conocimientos de la Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación (E6).

Como resultado se pretende que el alumno adquiriera un conocimiento suficiente de la Psicología del Trabajo y:

RA4.1- Comprender los conceptos y principios básicos de la Psicología aplicada al mundo organizativo.

RA4.4.- Buscar alternativas de solución a los problemas con espíritu crítico y ético.

5. Contenidos

1. Bases conceptuales de la psicología del trabajo.
2. Métodos de la psicología del trabajo.
3. Interacción individuo, grupo, organización (motivación, satisfacción, roles...).
4. Introducción a los procesos organizacionales desde la psicología del trabajo.
5. Introducción a la psicología de los recursos humanos desde la psicología del trabajo.

6. Metodología y plan de trabajo

Nuestra metodología docente consistirá en la impartición de clases teóricas así como clases prácticas, además de las respectivas sesiones de evaluación tal y como se indica a continuación.

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23.33%	40%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	14%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	4	2,66%	
No presencial	Trabajo en Grupo			60%
	Trabajo Individual	90	60%	
Total		150		100%

Ni que decir tiene, situaciones de fuerza mayor (pandemias, etc.) podrían dar lugar a la modificación de dichos procedimientos.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Se llevará a cabo 1 ejercicio parcial que contará hasta un 20% del total de la nota final de la asignatura; se realizará un examen final que contará por el 80% restante y que incluirá toda la materia. Tanto el examen final como la prueba parcial podrán contar con preguntas largas como cortas así como preguntas tipo test de respuesta simple o respuesta múltiple, trabajos, prácticas,



exámenes orales o cualquier otro procedimiento dentro de la normativa-legalidad vigente. Las calificaciones oscilarán entre 0 y 10, y será necesario obtener un 5 para superar la asignatura. Con respecto a la puntuación necesaria para obtener la calificación de 5 dependerá del número y tipo de preguntas (tipo test, preguntas cortas o a desarrollar) así como de la valoración y dificultad de las mismas y de los factores correctivos empleados (penalización de errores, etc.), y por supuesto de la calidad de los trabajos realizados.

Modelo de evaluación diferenciada para estudiantes matriculados a tiempo parcial:

Los estudiantes matriculados a tiempo parcial que hayan solicitado modelo de evaluación diferenciada serán evaluados mediante una única prueba (examen final) que puntuará sobre 10.

Exámenes extraordinarios:

Se aplicarán los mismos criterios que en el apartado anterior (prueba única sobre 10 puntos).

Cualquier alumno-a que incumpla las normativas más elementales para una correcta evaluación de su aprendizaje (copiar en los exámenes, plagio, etc.) podrá ser examinado a partir de ese momento mediante exámenes orales.

Ni que decir tiene, situaciones de fuerza mayor (pandemias, etc.) podrían dar lugar a la modificación de dichos procedimientos de evaluación.

"Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](https://www.uniovi.es)".

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Dunnette, M.D. (Ed.) Handbook of Industrial and organizational Psychology. McNally: Chicago

Munduate, L. (1984) La motivación en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Madrid.

Ovejero, A. (2006) Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Biblioteca Nueva: Madrid

Ovejero, A. (2014) Los perdedores del nuevo capitalismo. Biblioteca Nueva: Madrid

Ovejero, A. (2017) Autogestión para tiempos de crisis: utilidad de las colectividades libertarias. Biblioteca Nueva: Madrid

Peiró, J.M. (1990) Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas. PPU: Barcelona

Peiró, J.M. (1986) Psicología de la Organización (2ª edición). Tomo I y II. UNED: Madrid

Quijano, S. (1987) Introducción a la Psicología de las Organizaciones. PPU: Barcelona.

Remeseiro, C. (1994) Estrategias y Tácticas en Procesos de Negociación. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo. Oviedo

Weinert. A.B. (1985) Manual de Psicología de la Organización: La conducta humana en las organizaciones. Herder: Barcelona



Curso Segundo

1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Organización y Métodos de Trabajo		CÓDIGO	GRLYRH01-2-001
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
ALONSO MAGDALENO MARIA ISABEL		ialonso@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
ALONSO MAGDALENO MARIA ISABEL		ialonso@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura *Organización y Métodos de Trabajo* pertenece a la materia "Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de RR. HH." del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Teniendo en cuenta que el alumno ya dispone de unos conocimientos básicos sobre la empresa, adquiridos en la asignatura de primer curso "Economía de la Empresa", el objetivo de esta asignatura es profundizar en cuestiones relacionadas con la administración de la producción y el diseño organizativo.

3. Requisitos

Esta es la segunda asignatura del área de Organización de Empresas para el alumno, con lo que se supone que ya ha tenido un primer contacto con el contenido de la administración de empresas en general a través de la asignatura "Economía de la Empresa", que se imparte en el primer curso.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias genéricas:

- G6. Toma de decisiones.
- G7. Capacidad de análisis y síntesis.
- G10. Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

Competencias específicas:

- E3. Aplicar el conocimiento de la Organización y Dirección de Empresas.
- E17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- E35. Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y los recursos humanos a la práctica.

Resultados de aprendizaje:



- RA2.1. Comprender la naturaleza de la empresa y su funcionamiento interno.
- RA2.2. Conocer las principales decisiones relacionadas con el área de producción.
- RA2.7. Comprender y diseñar la estructura organizativa de una empresa.

5. Contenidos

BLOQUE 1: MÉTODOS

TEMA 1. LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA

TEMA 2. EL PRODUCTO

TEMA 3. LA FUNCIÓN DE PRODUCCIÓN Y EL DISEÑO DEL SISTEMA PRODUCTIVO

TEMA 4. PLANIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DE PROYECTOS

BLOQUE 2: ORGANIZACIÓN

TEMA 5. INTRODUCCIÓN AL DISEÑO ORGANIZATIVO

TEMA 6. VARIABLES DE DISEÑO

TEMA 7. CONFIGURACIONES ESTRUCTURALES

TEMA 8. CONTINGENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología de enseñanza y aprendizaje se apoya en actividades de tipo presencial y no presencial.

Actividades presenciales:

- **Clases expositivas** para introducir y desarrollar los conocimientos básicos de la asignatura, así como los conceptos y fundamentos necesarios para su comprensión. Se apoyan con la utilización de medios audiovisuales y los alumnos cuentan con una bibliografía básica que les ayuda a seguirlas y adquirir dichos conocimientos.
- **Prácticas de aula** que permitirán aclarar y comprender el alcance práctico de los contenidos de la materia. Tienen un carácter marcadamente participativo, ya que se basarán en la discusión de casos, resolución de ejercicios prácticos y realización de debates, entre otras actividades. En estas sesiones los alumnos podrán elaborar y defender argumentos, así como resolver problemas o cuestiones básicas relacionadas con la administración del sistema productivo y el diseño de la estructura organizativa de la empresa.
- **Sesión de evaluación** del aprendizaje del estudiante.

Actividades no presenciales:

- **Trabajo autónomo del estudiante**, principalmente centrado en el estudio de los contenidos impartidos en las clases y en la preparación de las prácticas de aula.

Los alumnos podrán acceder a los materiales docentes precisos para el desarrollo de estas actividades a través del Campus Virtual de la Universidad. Allí encontrarán a su disposición notas de clase, lecturas recomendadas, problemas, cuestiones prácticas y otros materiales relacionados. Esta plataforma también posibilita realizar foros de debate y consulta con el profesor. La comunicación con los alumnos se complementa finalmente con el correo electrónico de los profesores.

En el desarrollo de la asignatura, se recuerda que está vigente y es aplicable el Código éticode la Universidad de Oviedo, al que puede accederse desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/en/conocenos/uniovi/nosotros/etica>



		TRABAJO PRESENCIAL				TRABAJO NO PRESENCIAL		
TEMAS	Horas totales	Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Sesiones de Evaluación	TOTAL	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	TOTAL
Tema 1	33	8	5		13	0	20	20
Tema 2	14	3	1		4	0	10	10
Tema 3	42	11	6		17	0	25	25
Tema 4	42	11	6		17	0	25	25
Tema 5	24	6	3		9	0	15	15
Tema 6	28	8	3		11	0	17	17
Tema 7	24	6	3		9	0	15	15
Tema 8	12	3	1		4	0	8	8
Evaluación	6			6	6			
TOTAL	225	56	28	6	90		135	135

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	56	62,3	90
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	28	31,1	
	Sesiones de evaluación	6	6,6	
No presencial	Trabajo en Grupo	0	0	135
	Trabajo Individual	135	100	
Total		225		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación del aprendizaje de los estudiantes se llevará a cabo de la siguiente manera:

Convocatoria ordinaria:

- Un examen teórico (que también podrá incluir pequeñas cuestiones prácticas) en la fecha estipulada al efecto para esta convocatoria. Dicho examen será tipo test, contará con 30 preguntas, cada pregunta con cuatro posibles opciones (de las cuales solamente una será la correcta y contando con una penalización del 33,3% por respuesta incorrecta). La puntuación máxima a obtener en este examen es de 6 puntos.
- Al tratarse de una asignatura anual, aquellos alumnos que lo deseen, se les ofrecerá la posibilidad de presentarse a un examen parcial a mitad del curso que englobe los contenidos impartidos hasta ese momento. En caso de aprobarse, el alumno eliminaría esa parte de la materia para el examen final de la convocatoria ordinaria. Dicho examen tendrá una puntuación máxima de 3 puntos siendo necesario alcanzar, al menos, 1.5 puntos para dar por superada esa parte de la materia. La prueba será tipo test, contará con 15 preguntas, cada pregunta con cuatro posibles opciones (de las cuales solamente una será la correcta) y contando con una penalización del 33,3% por respuesta incorrecta. Los alumnos que opten por esta opción deberán presentarse necesariamente al examen final con la parte o partes pendientes. Deberá alcanzarse un mínimo de 2,6 puntos en la parte teórica para sumarse a la parte práctica.
- La parte práctica de la asignatura será evaluada, en esta convocatoria, mediante evaluación continua. Consistirá en la realización de pruebas prácticas periódicas u otras actividades en función del desarrollo del curso. La puntuación máxima a obtener en esta parte es de 4 puntos; siendo necesario obtener, al menos, un 40% de esa nota (1.6 puntos) para sumar a la nota obtenida en la parte teórica de la asignatura. Aquellos alumnos que no alcancen la nota mínima exigida en esta parte tendrán suspensa la asignatura, independientemente de la nota alcanzada en la parte teórica.
- Para aprobar la asignatura será necesario obtener, al menos, 5 puntos derivados de la suma de las calificaciones obtenidas en la parte teórica y en la evaluación continua (una vez alcanzados ambos mínimos). En actas constará como calificación final la suma de las puntuaciones alcanzadas en ambas partes (teoría y práctica). En el caso de que no se



hayan alcanzado los mínimos establecidos, la asignatura quedará suspensa, independientemente de que la suma de ambas partes sume 5 puntos o más. En ese caso, la calificación que aparecerá en actas será de 4.9 puntos (suspense).

Convocatorias extraordinarias:

- Se conservarán las notas de la evaluación continua (una vez alcanzada la puntuación mínima de 1.6 puntos), así como la calificación obtenida por el alumno en el examen parcial (si éste ha sido superado), por lo que el alumno solo se examinará de la/s parte/s pendiente/s. **IMPORTANTE: solo se procederá de este modo en la convocatoria extraordinaria dentro del mismo curso académico en el que se han obtenido las anteriores calificaciones. En caso contrario se procederá de la siguiente manera:**
- Un examen teórico (que también podrá incluir pequeñas cuestiones prácticas) en la fecha estipulada al efecto para la convocatoria extraordinaria. Dicho examen será tipo test, contará con 30 preguntas, cada pregunta con cuatro posibles opciones (de las cuales solamente una será la correcta). La puntuación máxima a obtener en este examen es de 6 puntos (contando con una penalización del 33,3% por respuesta incorrecta). Se exige alcanzar, al menos, 2.6 puntos en esta parte para sumar a la parte práctica.
- Un examen práctico. La puntuación máxima de este examen es de 4 puntos, exigiéndose un mínimo del 40% de esa nota (1.6 puntos) para sumar a la parte teórica.
- Para superar la asignatura es preciso obtener al menos 5 puntos después de sumar las notas de cada una de las partes propuestas (una vez alcanzado el mínimo establecido en ambas partes). En el caso de que no se hayan alcanzado los mínimos establecidos, la asignatura quedará suspensa, independientemente de que la suma de ambas partes sume 5 puntos o más. En ese caso, la calificación que aparecerá en actas será de 4.9 puntos (suspense).

Evaluación diferenciada:

- Los alumnos con evaluación diferenciada realizarán un examen final en las fechas comunes para todos los estudiantes. Ese examen constará de una parte teórica con un peso del 60% en la calificación final, y una parte práctica consistente en ejercicios similares a los realizados en la evaluación continua con un peso del 40% en la calificación final (siendo necesario alcanzar, al menos, 1.6 puntos en esta parte para sumar con la parte teórica, y 2,6 puntos en la parte teórica para sumar a la parte práctica).
- Para superar la asignatura es preciso obtener al menos 5 puntos después de sumar las notas de cada una de las partes propuestas (una vez alcanzado ambos mínimos). En el caso de que no se hayan alcanzado los mínimos establecidos, la asignatura quedará suspensa, independientemente de que la suma de ambas partes sume 5 puntos o más. En ese caso, la calificación que aparecerá en actas será de 4.9 puntos (suspense).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica:

Fernández Sánchez, E.; Avella Camarero, L. y Fernández Barcala, M. (2020). Administración de la producción. Enfoque estratégico. Pirámide.

Mintzberg, H. (2018): *La estructuración de las organizaciones*. Ariel Economía, Barcelona.

Bibliografía complementaria:

Cuervo García, A. (director), (2008): *Introducción a la Administración de Empresas*, 6ª ed., Civitas, Madrid.

Daft, R. L. (2005): *Teoría y Diseño Organizacional*, 8ª ed., Paraninfo.

Domínguez Machuca, J. A. (director) (2005): *Dirección de operaciones: aspectos estratégicos en la producción y los servicios*, McGraw-Hill, Madrid.

Iborra, M.; Dasí, A.; Dolz, C. y Ferrer, C. (2007): *Fundamentos de dirección de empresas*, 1ª ed., Thomson, Madrid.

Miranda González, F. J.; Rubio Lacoba, S.; Chamorro Mera, A. y Bañegil Palacios, T. M. (2006): *Manual de Dirección de Operaciones*, 1ª ed., 2ª reimpresión, Thomson, Mad



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho del Trabajo I		CÓDIGO	GRLYRH01-2-002
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
García Torres Alba		garciatalba@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
García Torres Alba		garciatalba@uniovi.es		
FERNANDEZ MARQUEZ OSCAR LUIS		marquez@uniovi.es		

2. Contextualización

Se trata de una asignatura que se enmarca en la 1ª Materia o bloque temático en que se organizan los créditos del grado: Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social. Por tal razón conecta directamente con las siguientes asignaturas que se imparten en el plan de estudios de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: Derecho del Trabajo I: anual de tercer curso. Derecho Sindical: anual de cuarto curso. Derecho de la Seguridad Social: anual de cuarto curso. Derecho Procesal: semestral de cuarto (1º semestre). Guarda relación temática a su vez con la Materia o bloque 7: Teoría y Sistema de las Relaciones Laborales, en especial con la asignatura Ordenación jurídica de los conflictos laborales; 8: Políticas socio-laborales y en especial con el Derecho del empleo; 9: Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en especial con la asignatura Ordenación de la Prevención de Riesgos y con el 10: Elementos Jurídicos Básicos para las Relaciones Laborales

Los contenidos que serán objeto de estudio son: concepto y estructura del Derecho del Trabajo. Evolución histórica. Fuentes del Derecho del Trabajo. Trabajador asalariado. Empleadores y empresarios. Contrato de Trabajo, clases y modalidades. La prestación de trabajo. El salario.

3. Requisitos

No tiene. Se entiende que es una asignatura de iniciación en la materia en la que se inscribe y por ello no precisa requisitos específicos previos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias que se espera que el estudiante adquiera son:

Genéricas

G3 Capacidad de gestión de la información,

G4 Capacidad para resolver problemas,



G7 Capacidad de análisis y síntesis,

G10 Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico,

G21 Aprendizaje autónomo,

G23 Sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades

Específicas

E1 Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales,

E13 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos,

E15 Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral,

E23 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.

Se pretende que el estudiante alcance los siguientes resultados de aprendizaje:

RA1.1.- Comprender los conceptos y principios fundamentales del marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la seguridad social.

RA1.2.- Conocer con profundidad la normativa que constituye dicho marco normativo.

RA1.3.- Entender un texto jurídico.

RA1.4.- Realizar un informe o dictamen jurídico.

RA1.5.- Buscar y seleccionar la normativa aplicable a un caso.

RA1.6.- Resolver, con argumentos adecuadamente fundados en Derecho, un asunto o controversia extraída de la práctica de los tribunales.

RA1.7.- Debatir con otros una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA1.8.- Exponer y defender sus posiciones con argumentos técnicos ante el auditorio.

5. Contenidos

Los contenidos de la asignatura se abordarán conforme a la siguiente programación:

1./ RELACIONES DE TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO: I. Trabajo y división de trabajo.- II. Tipos de prestación de trabajo.- III. Concepto y estructura del Derecho del Trabajo. - IV. Fines y funciones del Derecho del Trabajo.-

2./ ORIGEN, FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO: I. Instituciones históricas del trabajo por cuenta ajena. - II. Los orígenes del Derecho del Trabajo.- III. La formación del Derecho del Trabajo.- IV. Evolución del Derecho del Trabajo en España.- V. El ordenamiento laboral español en el Derecho comparado.-

3./ LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO: I. El cuadro de fuentes del Derecho del Trabajo. - II. La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo. Las normas constitucionales sobre relaciones de trabajo. III. Ley y Reglamento en Derecho del Trabajo.- IV. Normas laborales de Derecho Comunitario y de Derecho Internacional.- V. Fuentes de origen profesional.- VI. La jurisprudencia en Derecho del Trabajo.- VII. Determinación de la norma vigente y elección de la norma aplicable en el ordenamiento laboral.-

4./ LOS TRABAJADORES ASALARIADOS: I. Concepto de trabajador asalariado.- II. Actividades excluidas de la legislación laboral.- III. Relaciones laborales de carácter especial.- IV. Relaciones laborales con particularidades. V. Circunstancias personales con relevancia laboral.- VI. Trabajo no asalariado asimilado al régimen laboral.-



5./ EMPLEADORES Y EMPRESARIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: I. Delimitación de los empleadores y empresarios. - II. Empresas y centros de trabajo. - III. Grupos de empresas. – IV. Subcontratación y colaboración entre empresas. - V. Posición jurídica del empresario en el ordenamiento laboral.-

6./ EL CONTRATO DE TRABAJO: I. Delimitación del contrato de trabajo.- II. Elementos y requisitos del contrato de trabajo.- III. Forma y documentación del contrato. – IV. Normativa laboral y autonomía de la voluntad. – V. Pactos típicos en el contrato de trabajo.- VI. Simulación y nulidad del contrato de trabajo.-

7./ CLASES Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO: I. Clases de contrato de trabajo según su duración. - II. Contratos de trabajo de duración determinada. - III. Contratos formativos.- IV. Contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo.- V. Contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo.- VI. Otras modalidades del contrato de trabajo.-

8./ LA PRESTACIÓN DE TRABAJO: I. La determinación cualitativa de la prestación de trabajo.- II. Jornada y horario de trabajo.- III. Descansos e interrupciones.- IV. El modo de cumplimiento de la prestación laboral.- V. Las garantías del cumplimiento de la prestación de trabajo.-

9./ EL SALARIO: I. Salario y retribución del trabajo. - II. Composición del salario. - III. La determinación de la cuantía salarial. - IV. El salario mínimo interprofesional. - V. La protección jurídica del salario. - VI. El Fondo de Garantía Salarial.-

6. Metodología y plan de trabajo

Actividad presencial:

- Clases teóricas: consistirán en la exposición por parte del profesor de una presentación de cada tema, que se intentará sea lo más participativa posible fomentado mediante preguntas directas la intervención de los estudiantes. Esta fórmula se combinará con comentarios por parte de los estudiantes, de forma individual o en grupo, de preceptos legales, convenios colectivos y de sentencias de tribunales que serán objeto de debate. También se contempla la posibilidad de que los estudiantes puedan exponer oralmente algún epígrafe del programa, para lo que serán orientados por el profesor.

-Las clases prácticas: Resolución y puesta en común de casos prácticos. Para ello se fomentará la utilización de materiales puestos a disposición del alumnado en el Campus Virtual de la Universidad de Oviedo, así como de recursos en bases de datos (legislación y jurisprudencia) e internet (modelos de contratos de trabajo y otros formularios).

-Actividades complementarias fuera del aula: conferencias, jornadas, trabajos sobre lecturas recomendadas o estudios de jurisprudencia, etc.

Actividad no presencial (Trabajo autónomo del estudiante):

Búsqueda de información, análisis y juicio crítico sobre materias propias del programa, resolución de casos prácticos, análisis de textos legales y artículos doctrinales, comentarios de sentencias, dictámenes jurídicos, trabajo autónomo.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

En todo caso, se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](https://www.uniovi.es/codigo-etico)



MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	56		90
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	28		
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	6		
No presencial	Trabajo en Grupo			135
	Trabajo Individual	135		
Total		225		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

1. En la asignatura se aplica un sistema de evaluación continua, basada en la realización de actividades, tanto teóricas (respuesta a preguntas cortas planteadas por el profesor), como prácticas (estudio y resolución de casos prácticos, elaboración de informes jurídicos), así como en la asistencia y participación activa en las clases. Complementariamente, se tendrá en cuenta también la participación en conferencias, seminarios y otras actividades organizadas por el profesorado de la asignatura.

2. Se realizará un examen escrito consistente en una parte teórica y en otra práctica.

3. La calificación final de la asignatura se integra por dos componentes: La nota obtenida en la evaluación continua (30%) y la calificación obtenida en el examen final (70%).

La calificación final, en todas las convocatorias del curso, será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final, con una ponderación de la evaluación continua del 30 %.

Las pruebas de evaluación continua no se repetirán para la convocatoria extraordinaria de junio, pero su calificación se conservará para ponderarla junto con la nota obtenida en el examen final, conforme a los porcentajes antes indicados. No obstante, en dicha convocatoria también se podrá recuperar la nota de la evaluación continua respondiendo a las preguntas adicionales (de carácter teórico y/o práctico) que hayan sido formuladas en la hoja de examen para ese caso. Los estudiantes deberán indicar expresamente en su examen que optan por la recuperación. En el resto de convocatorias extraordinarias la evaluación se realizará exclusivamente sobre el examen escrito, que supondrá el 100% de la calificación.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Los **estudiantes con evaluación diferenciada** deberán realizar una única prueba escrita. El resultado de dicha prueba supondrá el 100% de la calificación final.

En todo caso, se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es)

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

En el Campus Virtual de la Universidad de Oviedo se encuentran a disposición de los alumnos materiales complementarios, tanto para la preparación de las clases teóricas como de las prácticas.

1/ Manual de la asignatura:

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. Y GARCÍA MURCIA, J.: Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, última edición.



2/Lecturas complementarias para la preparación de trabajos (el/la alumno/a tendrá la posibilidad de utilizar otras obras, previa consulta a su profesor/a):

ALONSO OLEA, M.: Introducción al Derecho del Trabajo, Cívitas, 2002

ARCE ORTIZ, La circulación de trabajadores en el grupo de empresas, CARL, 2003

BEJARANO HERNÁNDEZ, El derecho a vacaciones anuales retribuidas, Comares, 2002.

BORRAJO DACRUZ, E.: Introducción al Derecho español del Trabajo, Tecnos 1994

CUENCA ALARCÓN, M.: La determinación de la prestación. Clasificación profesional y trabajo convenido, CES, Madrid, 2006

FABREGAT MONFORT, G.: La movilidad funcional por razones objetivas, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: Configuración jurídica del salario, Comares, Granada, 2001

FERNÁNDEZ MÁRZQUEZ, La forma en el contrato de trabajo, CES, Madrid, 2002 y La acción extintiva en el contrato de trabajo, Thomson/Aranzadi, Pamplona, 2007.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Las facultades empresariales de control de la actividad laboral, Thomson-Aranzadi, 2003.

GARCÍA MURCIA, (dir.): El trabajo autónomo y otras formas de trabajo asalariado, Thomson-Aranzadi, 2007.

GARCÍA MURCIA, J. (dir.) El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al profesor Martín Valverde, Universidad de Oviedo, 2007.

LÓPEZ ANIORTE: La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo, Ediciones Laborum, 2003.

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: Descansos laborales y tiempo de trabajo, CES, 2004

LOZANO LARES, La regulación del trabajo de menores y jóvenes, Megablum, 2000.

LUQUE PARRA: Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral, J.M. Bosch, Barcelona, 1999.

MONTOYA MELGAR, A.: Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978), Cívitas, Madrid, 1992

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: Nuevas tecnologías y relación de trabajo, Tirant lo Blanch, 1990,

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: Flexibilidad de la jornada laboral. Mecanismos legales, convencionales y contractuales para la modificación, Tirant lo Blanch, 2009

ROMAGNOLI, U, El Derecho, el trabajo y la historia, CES, Madrid, 1997

SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M.A.: Reducción y adaptación de la jornada por conciliación, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009

SUPIOT, A., Crítica del Derecho del Trabajo, MTSS, Madrid, 1996

VV.AA., Comentario a la reforma laboral de 2012 (MONTOYA MELGAR, A, GARCÍA MURCIA, J, Dirs.), Civitas, Madrid, 2012

VV.AA, Derecho del Trabajo (GALA DURÁN, C. y BELTRÁN DE HEDERIA RUIZ, I.), Huygens, Barcelona, 2011



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Técnicas de Investigación Social		CÓDIGO	GRLYRH01-2-003
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
GARCIA ESPEJO MARIA ISABEL		igarcia@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
GARCIA ESPEJO MARIA ISABEL		igarcia@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura forma parte de la Materia 3 denominada Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social. Esta asignatura persigue dotar al alumno del conocimiento de los elementos básicos de la investigación social, contemplando sus fases, el manejo de las principales técnicas de recogida de información tanto cuantitativas como cualitativas, el diseño y la organización del trabajo de campo, así como el uso de las técnicas de procesamiento y análisis de datos e información, que vienen a ser conocimientos imprescindibles para entender el entorno social en general y el referido al ámbito del trabajo y de las relaciones laborales en particular.

3. Requisitos

No se requieren conocimientos específicos previos para cursar la asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias generales a adquirir con esta asignatura son:

- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- Capacidad de análisis, resolución de problemas y toma de decisiones de modo crítico y autocrítico.
- Trabajo en equipo.
- Son competencias específicas a desarrollar con esta asignatura:
- Aplica el conocimiento de la Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social.
- Capacidad para aplicar métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

La adquisición de estas competencias debe permitir alcanzar los siguientes resultados del aprendizaje:

- Comprender los fundamentos de la investigación social. Saber las características de las dos perspectivas básicas de la investigación social: cuantitativa y cualitativa. Determinar sus diferencias, conocer sus principales técnicas de observación y la conveniencia de aplicar una u otra perspectiva según el objeto de estudio.
- Definir las distintas fases que conlleva una investigación social. Saber formular problemas de investigación y diferenciar los tipos de investigaciones.



- Formular hipótesis, operacionalizar variables, construir escalas y elaborar índices.
- Delimitar el campo de estudio, determinar el tamaño de una muestra y el error muestral, así como los diferentes tipos de muestreo, sus características y las situaciones en las que se debe utilizar cada uno de ellos.
- Saber diseñar una encuesta y redactar un cuestionario. Manejar el paquete estadístico SPSS. Capacidad para analizar los datos con el apoyo de este paquete estadístico.
- Conocer las distintas fuentes secundarias, su valoración y el análisis de datos secundarios.
- Conocer los fundamentos del muestreo cualitativo.
- Saber diseñar y desarrollar un grupo de discusión
- Saber diseñar y desarrollar entrevistas en profundidad.

5. Contenidos

1. La investigación social: particularidades y perspectivas metodológicas
2. Fases de la investigación social desde la perspectiva cuantitativa
3. Operaciones preliminares en el diseño de la investigación cuantitativa. Determinación del problema a investigar y formulación de hipótesis. Variables, su operacionalización
4. Muestreo: tamaño muestral, error muestral y tipos de muestreo
5. La encuesta: elaboración del cuestionario, análisis e interpretación de datos, escalas de actitudes, programa estadístico SPSS
6. El diseño y las fases de la investigación cualitativa
7. Técnicas cualitativas
8. El análisis de datos cualitativos

6. Metodología y plan de trabajo

Actividades presenciales:

- Clases expositivas. Desarrollo y explicación de los contenidos teóricos de las asignaturas.
- Prácticas de aula/seminario/taller. Planteamiento, explicación, análisis, discusión y evaluación de los casos y ejercicios prácticos.
- Prácticas Aula de Informática. Búsqueda de información y conocimiento de programas expertos para el análisis de la información.
- Examen: Se realizará una vez la asignatura haya concluido, teniendo lugar el día y hora que se haya aprobado por la Junta de Centro y así figure en la Guía Docente de los estudios del curso académico correspondiente.

Actividades no presenciales:

- Trabajo autónomo de cada estudiante. Estudio de los contenidos de la asignatura y preparación previa de los materiales exigidos para la realización de las prácticas estipuladas.
- Trabajo en equipo. Búsqueda de información y de documentos para la realización de la/s actividad/es propuesta/s.
- De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.



7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La calificación final será la suma de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final. Las prácticas tienen una valoración máxima de 4 puntos y el examen final de 6 puntos. En la evaluación extraordinaria de enero, el estudiante no tendrá la evaluación continua, por tanto con las pruebas de evaluación se puede obtener el 100% de la calificación. Se valorará el uso correcto del castellano tanto en los trabajos como en el examen, observando una presentación adecuada y cuidando la sintaxis y la ortografía.

La evaluación diferenciada consistirá en la realización de las prácticas facilitadas por el profesorado, que se entregarán al final del curso, y cuya valoración máxima es de 4 puntos, y el examen final, con una calificación máxima de 6 puntos.

Tanto para el alumnado con evaluación continua, como para quienes siguen una evaluación diferenciada, es necesario obtener una calificación mínima de 3 puntos en el examen final para que se sumen las calificaciones de las prácticas. Cuando el estudiante no alcanza en el examen final la nota mínima requerida para aprobar la asignatura, pero al tenerle en cuenta la evaluación continua pasa de 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4.5.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace. Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es".

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía Básica:

- Callejo, Javier (coord.) (2009): *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Callejo, Javier y Antonio Viedma (2006): *Proyectos y Estrategias de Investigación Social*. Madrid, McGraw Hill.
- Cea D'Ancona, M. A. (2004): *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid, Síntesis.
- Corbetta, Piergiorgio (2007): *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid, MacGraw Hill.
- García Ferrando, Manuel; Ibañez, Jesús & Alvira, Francisco (1994): *El análisis de la realidad social; Métodos y técnicas de investigación social*. Madrid, Alianza Universidad.
- Rodríguez Osuna, J. (1993): *Métodos de muestreo. Casos prácticos*. Cuadernos Metodológicos, nº 6, Madrid, CIS.
- Rubio, M.ª José y Varas, Jesús (2004): *El análisis de la realidad en la intervención social*. Madrid, Editorial CSS.
- Sánchez Carrión, J.J. (1995): *Manual de análisis de datos*. Madrid. Alianza Universidad.

Bibliografía Complementaria:

- Abela, J.A. (2000): "Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada." Granada: Centro de Estudios Andaluces. URL:

<http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>

- Alonso, Luis Enrique (1998): *La mirada cualitativa*. Barcelona, Editorial Fundamentos.
- Babbie, Earl (1999): *Fundamentos de la investigación social*. Madrid, Thompson Editores.
- Barley, Nigel (2004): *El antropólogo inocente. Notas desde una choza de barro*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Becker, Howard S. (1986/2007): *Writing for Social Scientists. How to Start and Finish Your Thesis, Book, or Article* (2nd edition). Chicago: The University of Chicago Press.
- Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (1994): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Síntesis.
- Gordo, Ángel y Araceli Serrano (coords.) (2008): *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid, Pearson.
- Huff, Darrell (2011): *Cómo mentir con estadísticas*. Barcelona: Crítica.
- Ibañez, Jesús (1979): *Más allá de la sociología. El grupo de discusión, teoría y práctica*, Madrid, Siglo XXI.
- Lewis, Oscar (1961): *Los hijos de Sánchez. Autobiografía de una familia mejicana*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Mayntz, Renate et al. (1988): *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid, Alianza Universidad.
- Sierra Bravo, Restituto (1995): *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid, Paraninfo.
- Vallés, Miguel S. (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Sociología del Trabajo		CÓDIGO	GRLYRH01-2-004
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Rodríguez Álvarez Vanesa		rodriguezvanesa@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Rodríguez Álvarez Vanesa		rodriguezvanesa@uniovi.es		
Prieto Toraño Beatriz		bprieto@uniovi.es		

2. Contextualización

Es una asignatura obligatoria para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que forma parte de la materia *Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social*.

La asignatura tiene por objeto introducir y desarrollar de forma crítica los conceptos, teorías, metodologías y procesos prácticos centrales a la perspectiva sociológica del mundo del trabajo y de las relaciones laborales, así como presentar y evaluar algunas de las dimensiones y dinámicas básicas de transformación de las mismas dentro de los espacios español, europeo y global.

La asignatura proporciona una evaluación del desarrollo y actual configuración de los sistemas de relaciones laborales y de los cambios en el mundo del trabajo y de empleo, revisando los principales factores económicos, sociales, políticos e ideológicos que han incidido en la consolidación de las distintas configuraciones institucionales y de actores colectivos en diferentes países y momentos históricos.

3. Requisitos

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso al segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

La asignatura Sociología del Trabajo se orienta fundamentalmente al desarrollo de las competencias generales relativas a capacidad de organización y planificación (G1.) y a capacidad de análisis y síntesis (G7.).

En un sentido más específico, la asignatura Sociología del Trabajo incidirá en el desarrollo de las competencias de los alumnos en lo relativo al análisis y síntesis en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos; la determinación y resolución de los problemas asociados a las relaciones laborales y los recursos humanos; la aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica profesional; el razonamiento crítico y reflexivo sobre los temas relevantes de índole social, científica y ética en el ámbito



de las relaciones laborales y los recursos humanos; la transmisión de información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado; y la utilización de las herramientas básicas de las tecnologías de la información y de la comunicación.

En concreto, se perseguirá el desarrollo de las siguientes competencias específicas: la capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo (E27.); la capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales (E33.); la aplicación de los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica (E35.); y la capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales (E36.).

Como resultados del aprendizaje, el alumno deberá conocer un conjunto de conceptos, teorías y metodologías sociológicas, así como aplicar ese conjunto de conocimientos a la comprensión de las dimensiones y los procesos básicos del actual mundo del trabajo y las relaciones laborales. Además, el alumno deberá conocer las características básicas que definen la identidad de la sociología como disciplina científica dotada de capacidades explicativas clave en torno a estas cuestiones, así como ser capaz de interpretar la actual realidad del trabajo y las relaciones laborales desde una perspectiva sociológica.

El alumno deberá desarrollar la capacidad para comprender la dinámica de las relaciones laborales, el trabajo y el empleo desde sus distintas dimensiones, incidiendo sobre los procesos de naturaleza sociológica e histórica; para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales y de empleo y para comprender el carácter dinámico de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional; para conocer la sociología, la sociología del trabajo y las técnicas de investigación social; para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo, en la elaboración y diseño de estrategias organizativas; para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral y para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo; y, finalmente, para entender la sociología del trabajo y del conflicto y la negociación.

La asignatura Sociología del Trabajo también proporcionará a los alumnos resultados en términos de aprendizaje que les permitirán desarrollar la capacidad para conocer la realidad histórica del trabajo en la sociedad actual; para conocer los procesos de cooperación y conflicto; y para comprender el papel de los actores – empresarios, trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales – en los procesos de concertación social y conflicto.

En concreto, los resultados de aprendizaje perseguidos por la asignatura Sociología del Trabajo serán los siguientes: conocer las características básicas que definen la sociología como disciplina científica y su objeto de estudio (RA3.1.); conocer los conceptos sociológicos fundamentales y las teorías sociológicas para contextualizar y explicar los fenómenos sociales (RA3.2); interpretar la realidad social desde una perspectiva sociológica (RA3.3.); manejar los distintos conceptos de trabajo y conocer su evolución (RA3.4.); conocer la actual división social, técnica, sexual e internacional del trabajo (RA3.5.); conocer las teorías que explican la actual división social, técnica, sexual e internacional, así como distinguir sus implicaciones (RA3.6.); identificar y explicar las divisiones y desigualdades laborales (RA3.7.); desarrollar, supervisar y evaluar proyectos en el ámbito laboral (RA3.8.); analizar documentación y fuentes estadísticas especializadas (RA3.9.); e interrelacionar disciplinas, contextos y dimensiones del trabajo (RA3.10.).

5. Contenidos

El programa de la asignatura 'Sociología del Trabajo' se encuentra dividido en un total de 9 unidades temáticas, agrupadas en tres bloques, que atienden a distintas afinidades en términos de objetivos de aprendizaje, orientación y contenidos.

BLOQUE1. CONTEXTO Y CONCEPTOS TEÓRICOS BÁSICOS. TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN EL TRÁNSITO DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL A LA POST-INDUSTRIAL

Tema 1. Industrialización, globalización y Sociedad del Conocimiento. ¿Qué transformaciones para el mundo del trabajo?

Tema 2. ¿Por qué el trabajo? Enfoque y contenidos de la Sociología del Trabajo.

BLOQUE2. TRABAJO Y EMPLEO. UNA APROXIMACIÓN DESDE LA SOCIOLOGÍA

Tema 3. La empresa como espacio del trabajo. Paradigmas de organización social del trabajo.

Tema 4. El mercado de trabajo como institución social.



BLOQUE 3. LAS RELACIONES LABORALES. ENFOQUES, ACTORES Y PROCESOS

Tema 5. Enfoques teóricos sobre las relaciones laborales.

Tema 6. Los actores de las relaciones laborales I. Organizaciones sindicales.

Tema 7. Los actores de las relaciones laborales II. Asociaciones empresariales.

Tema 8. Los actores de las relaciones laborales III. El Estado.

Tema 9. Conflicto y negociación colectiva.

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología de la asignatura 'Sociología del Trabajo' se ajusta a los criterios establecidos por los nuevos grados a través de la combinación de actividades de carácter teórico o clases expositivas (CEX) y práctico o prácticas de aula (PAS).

El plan de trabajo de la asignatura prevé la realización de actividades formativas de carácter presencial y no presencial.

Las actividades formativas presenciales tendrán una duración de 90 horas. La actividad académica presencial supone el 40 % del tiempo total de dedicación del alumno para la superación de la asignatura 'Sociología del Trabajo'. Las actividades formativas presenciales se ajustarán a la siguiente distribución:

1) Clases expositivas de carácter teórico (CEX), con una sesión de regularidad semanal a lo largo del curso académico de una duración de 1.75 horas. En ellas, se presentarán y transmitirán a los alumnos los conceptos teóricos básicos relativos a las distintas unidades temáticas recogidas por el programa de la asignatura. La duración total programada para las clases expositivas (CEX) será de 56 horas.

2) Prácticas de aula (PAS), en sesiones de una duración de 1.75 horas, que tendrán lugar en las fechas indicadas en el calendario académico oficial. En ellas, y a través de la implicación activa de los alumnos en las actividades propuestas por el profesorado, se reforzarán y complementarán los contenidos teóricos facilitados en las clases expositivas a través de un aprendizaje activo e interpretativo, tanto individual como en grupo, y de la utilización de instrumentos tales como comentarios de textos y análisis de datos cualitativos y cuantitativos para el análisis de los procesos de las relaciones laborales y del trabajo. La duración total programada para las prácticas de aula (PAS) será de 28 horas.

3) Sesiones de evaluación (EVA), en las fechas previstas por el calendario académico oficial. La duración total de las sesiones de evaluación (EVA) será de 6 horas.

Por su parte, las actividades formativas no presenciales de la asignatura tendrán una duración total de 135 horas.

La actividad académica no presencial supone el 60 % del tiempo total que deberá dedicar el alumno para superar la asignatura 'Sociología del Trabajo'. Dicha actividad académica de carácter no presencial será trabajo autónomo por parte del alumno para la preparación y revisión de las actividades realizadas en las prácticas de aula, el desarrollo de los trabajos individuales o de grupo, el estudio y preparación de las sesiones de evaluación y el manejo de los recursos bibliográficos, documentales, audiovisuales y electrónicos relacionados con la asignatura. La preparación de las prácticas de aula exige, también, por parte del alumno un tiempo de trabajo de lectura previa y revisión posterior de los materiales relacionados con dichas prácticas.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación de los conocimientos adquiridos por los alumnos de la asignatura 'Sociología del Trabajo' se realizará a través de una serie de instrumentos de evaluación que, para los alumnos que sigan el sistema de evaluación, serán los siguientes.

1) Prueba final de carácter escrito: 60 % de la calificación final.

2) Evaluación continua: 40 % de la calificación final.



A continuación se detallan algunos aspectos de interés para el alumnado, relacionados con la evaluación:

1) la prueba final escrita representa hasta un 60% de la calificación final. En ella se valorarán, además de los conocimientos de los alumnos en torno a los contenidos teóricos y de aplicación práctica de la asignatura, la actitud crítica, madurez y corrección formal, incluyendo el empleo adecuado de la terminología propia de la asignatura, el orden expositivo, la presentación y la coherencia del discurso escrito y el cuidado de la sintaxis y de la ortografía. En esta prueba es necesario obtener una puntuación de 2,5 puntos sobre 6 para superar la asignatura. Cuando el estudiante no alcanza en el examen final la nota mínima requerida para aprobar la asignatura, pero al tener en cuenta la evaluación continua pasa de 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4.9.

Al terminar la primera parte del temario (temas 1 a 4), se realizará una prueba voluntaria eliminatoria, de modo que los estudiantes que la superen quedarán liberados de dicha parte de cara al examen final. Representará, de aprobarse, el 30 % de la calificación final. Quienes no realicen esta prueba o no alcancen una puntuación de 2,5 puntos sobre 6, se examinarán de todo el temario en el examen final. Esta prueba se realiza en coincidencia con la prueba extraordinaria de diciembre/enero.

2) Evaluación continua: las prácticas de aula y el trabajo de curso facilitarán la evaluación los resultados de aprendizaje a través de la observación de la actitud participativa del alumnado, su esfuerzo, su integración en las actividades de grupo y en la realización de las tareas encomendadas individualmente. Además se valorará su capacidad crítica y el empleo apropiado de la terminología de la asignatura en el discurso escrito y oral, incluido el cuidado de la sintaxis y de la ortografía.

La evaluación de las prácticas de aula y del trabajo de curso se ajustará a los mismos criterios formales expresados para la prueba final, a saber: presentación adecuada, respetando las exigencias académicas habituales, profundidad, organización, capacidad crítica y empleo adecuado de los conceptos propios de la asignatura y cuidado en el uso de la sintaxis y la ortografía.

Tal y como se establece para las restantes actividades de carácter escrito y otros trabajos, la calificación del trabajo de curso tendrá en cuenta la actitud crítica, madurez y corrección formal, incluyendo el empleo adecuado de la terminología propia de la asignatura, el orden expositivo, la presentación y la coherencia del discurso escrito y el cuidado de la sintaxis y de la ortografía. El contenido del trabajo de curso deberá ser original. Se considerará como plagio y, por tanto, calificado con una nota de 0 en este apartado, cualquier reproducción literal de otros documentos que no resulte convenientemente referenciada.

Los alumnos de la asignatura 'Sociología del Trabajo' presentados en las convocatoria extraordinaria de julio serán evaluados a través de un examen escrito, que será calificado sobre un máximo de puntuación equivalente a la prueba escrita ordinaria de junio (sobre un máximo de 6 puntos).

La calificación final, tanto en la convocatoria ordinaria de junio como en la extraordinaria de julio, será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua, con una ponderación del 40% y el examen final, con una ponderación del 60%.

En la convocatoria extraordinaria de enero la evaluación consistirá en un examen final, prueba que será evaluada sobre 10 puntos e incluirá cuestiones de carácter teórico y práctico.

Finalmente, aquellos alumnos a los que, una vez tramitada la solicitud pertinente, el Decanato de la Facultad de Economía y Empresa reconozca el régimen de evaluación diferenciada y exima de la asistencia a las prácticas de aula, deberán contactar personalmente con los profesores responsables de la asignatura 'Sociología del Trabajo'. El profesorado de la asignatura propondrá a estos alumnos un plan de actividades prácticas sustitutivas a través de las que, y en la medida de lo posible, se adaptará a la modalidad escrita el programa ordinario de prácticas de aula.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/conocenos/uniovi/nosotros/etica>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Para superar la asignatura 'Sociología del Trabajo', y como apoyo a los contenidos teóricos expuestos en clase y a la aplicación de los mismos en las prácticas de aula, los alumnos deberán familiarizarse y manejar una serie de referencias de carácter fundamental o básico. La orientación y contenidos de estas referencias que reciben la consideración de básicas para la asignatura 'Sociología del Trabajo' se ajustan al programa expuesto en el apartado 4.

Concretamente, y como referencias fundamentales o básicas de la asignatura, se proponen los dos siguientes textos:



(básica 1.) Köhler, H.D. y Martín Artiles, A. (2021), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid: Delta (4ª edición).

Asimismo, se proponen varias referencias de carácter complementario, cuya consulta podrá resultar de utilidad para los alumnos, al desarrollar o plantear desde una perspectiva distinta algunos de los aspectos teóricos recogidos por el manual anterior o adaptar ciertos aspectos del programa de la asignatura a la realidad social del mundo del trabajo y de las relaciones laborales en España:

(compl.1.) Finkel, L. (1994), *La organización social del trabajo*, Madrid: Pirámide

(compl.2.) Letamendia, F. (2009), *Estructura política del mundo del trabajo: Fordismo y Post-fordismo*, Madrid: Tecnos.

(compl.3) Miguélez, F. y Prieto, C. (coords.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.

(compl.4) Rodríguez Ávila, N. (2008), *Manual de Sociología de las profesiones*, Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.

(compl.5) Santos Ortega, J.A. y Poveda, M. (2002), *Trabajo, empleo y cambio social*, Valencia, Tirant lo Blanc.

(compl.6) Watson, T. (1995), *Trabajo y sociedad. Manual introductorio a la sociología del trabajo, industrial y de la empresa*, Barcelona: Hacer.

Adicionalmente, se incluye una serie de referencias de carácter contextual, que podrán ser utilizadas por los alumnos para la consulta de los distintos procesos de cambio social a través de los cuales se han construido histórica, política y económicamente las sociedades industriales y post-industriales europeas.

(context.1) Judt, T. (2006), *Postguerra. Una Historia de Europa desde 1945*, Madrid: Taurus.

(context.2) Hobsbawm, E. (2003), *Historia del Siglo XX*, Barcelona: Crítica.

(context.3) Hobsbawm, E. (2001), *Las Eras: De la Revolución. Del Capital. Del Imperio*, Barcelona: Crítica (3 vol.).

(context.4) Polanyi, K. (1989), *La Gran Transformación*, Madrid: La Piqueta.

Junto a los materiales anteriores, se recomendará al alumno la consulta de artículos en revistas especializadas (entre otras, *Sociología del Trabajo*, *Política y Sociedad*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *Revista Internacional de Sociología*, etc...), capítulos en volúmenes editados y otras obras monográficas o informes. El listado de dichas referencias, de carácter específico, se facilitará a los alumnos al comienzo de cada una de las unidades temáticas del programa. Dicha bibliografía podrá verse acompañada de otro tipo de materiales audiovisuales tales como películas documentales o de ficción.

Por último, es preciso que los alumnos se encuentren familiarizados con el conjunto de instrumentos informáticos básicos de procesamiento de textos, elaboración de presentaciones, hojas de cálculo e instrumentos de representación gráfica, para el eventual desarrollo de actividades específicas propuestas por el profesorado de la asignatura 'Sociología del Trabajo'.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho Administrativo	CÓDIGO	GRLYRH01-2-005
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
FERNANDEZ GONZALEZ FRANCISCO JAVIER		ffernan@uniovi.es	
PROFESORADO		EMAIL	
FERNANDEZ GONZALEZ FRANCISCO JAVIER		ffernan@uniovi.es	

2. Contextualización

La asignatura de Derecho Administrativo se imparte en el Segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, dentro del primer Semestre, y está incluido en la materia de Elementos Jurídicos Básicos para las Relaciones Laborales (materia número 10).

Según lo previsto en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la importancia decisiva del trabajo humano en los ámbitos económico, político y cultural, así como la complejidad de este fenómeno, hacen surgir la necesidad de aproximarse al mismo desde muy distintas perspectivas científicas: jurídica, económica, psicológica, sociológica, etc.

Partiendo, en consecuencia, de unos conocimientos básicos en las disciplinas científicas mencionadas, la asignatura "Derecho Administrativo" ofrece una aproximación esencialmente teórica al concepto, evolución histórica y al sistema de fuentes, en un primer bloque de materias, a la organización de las Administraciones Públicas, en un segundo bloque y, por último a los modos de actuación de las Administraciones Públicas y los mecanismos de impugnación de dicha actuación.

A su vez, los conocimientos básicos alcanzados en esta asignatura permitirán la mejor comprensión de otras asignaturas de ámbitos académicos diversos al estrictamente jurídico y que también deberán ser cursadas por los alumnos de la titulación.

3. Requisitos

No se exigen requisitos previos para cursar la asignatura, salvo los generales exigidos para la titulación. En todo caso, sería conveniente respetar la temporalidad fijada en el Plan de estudios.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

De conformidad con lo expuesto en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las competencias que deben alcanzar los estudiantes, una vez cursada la asignatura Derecho Administrativo, estarían relacionadas con las siguientes competencias generales:

- Capacidad de organización y planificación.



- Capacidad para resolver problemas.
- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.
- Trabajo en equipo.
- Aprendizaje autónomo.

Las competencias específicas que los alumnos deberán adquirir en esta materia son:

- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Aplicar el conocimiento de Políticas sociolaborales.

Con estas competencias se pretende que los alumnos adquieran los siguientes resultados:

- Que demuestren poseer y comprender conocimientos en materia de relaciones laborales y recursos humanos a un nivel, que si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio.
- Que sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y adquieran competencias relacionadas con la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- Que tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Que puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Que comprendan, respeten y defiendan los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos.

5. Contenidos

Se analiza el sistema de fuentes del Derecho Administrativo y una introducción a la organización de las Administraciones Públicas. También se estudian los actos administrativos, su eficacia, su validez y la teoría de las nulidades, el Procedimiento Administrativo, y se finaliza con el estudio de los Recursos administrativos .

Estos contenidos se organizan del siguiente modo:

El ordenamiento jurídico-administrativo.

Lección 1. El ordenamiento jurídico administrativo. La Ley y las normas con fuerza de Ley.

Lección 2. Las normas que aprueba la Administración. El Reglamento.

La organización administrativa.

Lección 3. Aspectos generales de la organización administrativa.

Lección 4. La organización de las Administraciones Territoriales: El Estado, las Comunidades Autónomas, la Administración Local.

La acción administrativa.

Lección 5. Los actos administrativos. La eficacia de los actos administrativos.

Lección 6. La validez de los actos administrativos. La teoría de las nulidades.

El procedimiento administrativo y los recursos administrativos.

Lección 7. El procedimiento administrativo.



Lección 8.El control de la legalidad de la actuación de la Administración en la vía administrativa. Los recursos administrativos.

6. Metodología y plan de trabajo

Para el desarrollo de cada tema de la asignatura se impartirán las oportunas sesiones utilizando las clases teóricas con el apoyo de medios audiovisuales y fomentando la participación activa de los/las estudiantes. El objetivo es proporcionar en la sesiones los conocimientos necesarios que permitan la asimilación de los contenidos de cada tema expuesto. Se facilitará a los/las estudiantes la información precisa para acceder a la bibliografía y documentos complementarios de carácter teórico y práctico. También se indicarán los trabajos a desarrollar de forma individual o en grupo.

En las clases prácticas se resolverán supuestos prácticos planteados previamente para su resolución por el alumno autónomamente, se harán lecturas jurídicas dirigidas a la comprensión práctica que se comentarán en grupo, y se trabajará en grupos más reducidos para responder a cuestiones o trabajos concretos que se susciten por el profesor.

La asignatura tiene una carga de 6 créditos ECTS, lo que supone 150 horas de trabajo para los/las estudiantes. De conformidad con lo dispuesto en el Plan Docente, el desglose sería el siguiente:

Clases expositivas: 35 horas

Prácticas de Aula/Seminarios/Talleres: 21 horas

Actividades de evaluación: 4 horas

Trabajo no presencial: 90horas

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	58,3%	60
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	35,0 %	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
No presencial	Sesiones de evaluación	4	6,7 %	90
	Trabajo en Grupo	14	15,6 %	
	Trabajo Individual	76	84,4 %	
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Evaluación del aprendizaje de los Estudiantes.

1) Evaluación continua. Tendrá un peso del 40 % de la calificación total del alumno.

La calificación de la evaluación continua se hará mediante exámenes escritos parciales de las distintas partes de la asignatura (60 % de la nota), así como la realización de las prácticas que se vayan haciendo a lo largo del curso (40 % de la nota).

2) Examen final. Tendrá un peso del 60 % de la calificación total del alumno.

Consistirá en un examen teórico escrito (60 % de la nota) y una prueba sobre un enunciado práctico (40 % de la nota).

3) En la evaluación diferenciada el examen final supondrá el 100 % de la calificación del alumno.



Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>

Enlace: Universidad de Oviedo - Código ético (uniovi.es): <https://www.uniovi.es/en/conocenos/uniovi/nosotros/etica>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Manuales para consulta:

- GARCIA DE ENTERRIA, E.; FERNANDEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo*, vol. I, Thomson-Aranzadi.
- PARADA, R., *Derecho Administrativo. Parte general*. Edit. Tecnos. Madrid.
- SANTAMARÍA PASTOR, J.A. *Fundamentos de Derecho Administrativo*. Iustel. Madrid.
- ENTRENA CUESTA, R. *Curso de Derecho Administrativo*. Tecnos. Madrid.
- SANCHEZ MORON, M., *Derecho Administrativo. Parte General*, Tecnos, Madrid.
- A estos manuales básicos hay que añadir un Código de Leyes administrativas actualizado que el alumno deberá manejar a lo largo del curso. Se podría mencionar:
 - MARTIN REBOLLO, L., *Leyes Administrativas*, Thomson-Aranzadi.
 - También pueden encontrarse recopilaciones más reducidas en las editoriales Civitas o Tecnos.

Cada año suelen publicarse nuevas ediciones de estas obras, siendo preciso utilizar la última edición actualizada a la fecha de inicio del curso.

Para la preparación de la asignatura el alumno puede hacer uso, igualmente, de diversos recursos electrónicos y bases de datos:

- Boletín Oficial del estado: www.boe.es
- Principado de Asturias y Boletín Oficial del Principado de Asturias: www.asturias.es
- Congreso de los Diputados: www.congreso.es
- Senado: www.senado.es
- Tribunal Constitucional: www.tribunalconstitucional.es
- Administraciones públicas en general: www.administracion.gob.es
- Ministerio de Política Territorial y Administración Pública: www.mpt.gob.es
- Instituto Nacional de Administración Pública: www.inap.map.es

En la página web de la Biblioteca de la Universidad de Oviedo pueden consultarse también diversas bases de datos jurídicas, con doctrina, legislación y jurisprudencia actualizadas. Entre ellas cabe destacar la de Aranzadi.

Por último, los alumnos deberán utilizar otros materiales didácticos que el profesor pondrá a su disposición.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Psicología de las Organizaciones		CÓDIGO	GRLYRH01-2-006
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Fernández Alonso José Antonio		josean@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Fernández Alonso José Antonio		josean@uniovi.es		

2. Contextualización

Identificación de la asignatura

NOMBRE	Psicología de las Organizaciones		CÓDIGO	GRLYRH01-2-006	
TITULACIÓN	Relaciones Laborales y Recursos Humanos	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa		
TIPO	Básica	Nº TOTAL DE CRÉDITOS	6		
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español		
COORDINADOR/ES		TELÉFONO /EMAIL		UBICACIÓN	
José Antonio Fernández Alonso		985104187 / josean@uniovi.es		Fac. Psicología Despacho 227	
PROFESORADO		TELÉFONO /EMAIL		UBICACIÓN	
José Antonio Fernández Alonso		985104187 / josean@uniovi.es		Fac. Psicología Despacho 227	

Contextualización

Introducir al alumno en los conceptos, métodos y procesos básicos de la asignatura de Psicología de las Organizaciones y conectar dichos conceptos con el resto de asignaturas del módulo.

3. Requisitos

Para cursar la asignatura no existen requisitos formativos previos aunque si es recomendable el haber cursado previamente Psicología del Trabajo.



4. Competencias y resultados de aprendizaje

Pretendemos que el alumno alcance una capacitación mínima que le permita nivel genérico:

G3 -Capacidad de gestión de la información.

G4 -Capacidad para resolver problemas.

G5 -Comunicación oral y escrita en lengua nativa.

G6 -Toma de decisiones.

Y a nivel específico:

E4 -Aplicar el conocimiento de la Dirección y Gestión de recursos humanos

E6 - Aplicar los conocimientos de la Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación.

E13 -Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos

E14 -Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.

E15 -Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

E18 -Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias corporativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización

Como resultado se pretende que el alumno adquiera un conocimiento suficiente de la Psicología de las Organizaciones y:

RA4.1- Comprender los conceptos y principios básicos de la Psicología aplicada al mundo organizativo.

RA4.4.- Buscar alternativas de solución a los problemas con espíritu crítico y ético.

5. Contenidos

1. Bases conceptuales.
2. Componentes de las organizaciones.
3. Clasificación tipológica.
4. Comportamiento organizacional (estilos de dirección y acoso laboral).
5. Evolución del estudio del comportamiento organizacional.
6. Estructura.
7. Cultura organizacional.

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología docente a seguir para la impartición de la asignatura se basará en lecciones magistrales para el desarrollo de los aspectos teóricos del programa, así como prácticas de aula/seminarios y tutorías grupales para el desarrollo de los aspectos



práctico-instrumentales. A lo que habrá que sumar el trabajo autónomo y de equipo que el alumno tendrá que realizar fuera del aula. El reparto horario y semanal de dichas actividades es el que se detalla en las siguientes tablas

		TRABAJO PRESENCIAL							TRABAJO NO PRESENCIAL			
Temas	Horas totales	Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Prácticas de laboratorio /campo /aula de informática/ aula de idiomas	Prácticas clínicas hospitalarias	Tutorías grupales	Prácticas Externas	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
Tema 1	31,5	8	1,5						9,5	7	12	18
Tema 2	23,5	4	2						6	7	12	18
Tema 3	25	4	2						7,5	7	12	18
Tema 4	37,5	12	4			1,5			17,5	7	12	18
Tema 5	32,5	7	4			1,5			12,5	8	13	18
Total	150	35	13,5			3,0			53	36	61	97
								1,5				

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23,4	53(35,4%)
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	13,5	9	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales	2	2	
	Prácticas Externas			
No presencial	Sesiones de evaluación	1,5	1,5	97 (64,6%)
	Trabajo en Grupo	36	24	
	Trabajo Individual	61	40,6	
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

- Teoría: examen tipo test en el que los errores penalizan medio punto (70%).
- Práctica(30%).

Requisito indispensable para superar la asignatura es haber sacado un 5 en el examen teórico.

Cuando el estudiante no alcancen el examen final (teoría) la nota de 5, pero al sumarla evaluación continua superelos 5puntos, la calificación que figurará en el acta será de **4.9**.

La evaluación continua se mantendrá para todas las convocatorias del presente curso académico, no así, para los siguientes cursos, si fuera el caso.

Los estudiantes matriculados a **tiempo parcial** a los que se les haya concedido la evaluación diferenciada serán evaluados mediante una única prueba (examen final) y la realización de la práctica del profesor José Antonio Fernández Alonso, la cual será entregada a través del buzón habilitado a tal efecto en el campus virtual, dentro del plazo temporal marcado para el resto de los estudiantes.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>



8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Dunnette, M.D. (Ed.)(1976) Handbook of Industrial and organizational Psychology. McNally: Chicago

Munduate, L. (1984) La motivación en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Madrid.

Oscá Segovia, A. (). Psicología de las Organizaciones. Madrid: UNED.

Ovejero, A. (2006) Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Biblioteca Nueva: Madrid

Peiró, J.M. (1990) Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas. PPU: Barcelona

Peiró, J.M. (1986) Psicología de la Organización (2ª edición). Tomo I y II. UNED: Madrid

Quijano, S. (1987) Introducción a la Psicología de las Organizaciones. PPU: Barcelona.

Weinert. A.B. (1985) Manual de Psicología de la Organización: La conducta humana en las organizaciones. Herder: Barcelona



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Psicología de los Recursos Humanos		CÓDIGO	GRLYRH01-2-007
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Fernández Alonso José Antonio		josean@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Fernández Alonso José Antonio		josean@uniovi.es		

2. Contextualización

Se trata de una asignatura que forma parte de la Materia 2: Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de RRHH, de la Memoria de Verificación del Título, de periodicidad semestral y con un carácter eminentemente teórico, cuya finalidad es la de introducir al alumno en los conocimientos psicosociales necesarios para la optimización del factor humano en las organizaciones al tiempo que procura aumentar el bienestar de las personas como el desempeño productivo de los mismos. Sus contenidos se ven complementados con los de asignaturas del mismo Grado como Psicología del Trabajo, Psicología de las Organizaciones, Dirección de Recursos Humanos, Organización y Métodos de Trabajo, Dirección Estratégica,... Por y para ello se trabajarán contenidos teóricos como planificación de RRHH, formación y selección, planes de acogida, comunicación, y cultura organizativa, basándose en el desarrollo de competencias como:

Genéricas:

G1: Capacidad de organización y planificación

G6: Toma de decisiones

G10: Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

G14: Reconocimiento de la diversidad y de la multiculturalidad

Específicas:

E17: Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

E18: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias corporativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización

E19: Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección,...)

E20: Capacidad para dirigir grupos de personas

E34: Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

E35: Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos sobre la práctica



3. Requisitos

Para cursar la asignatura no existen requisitos formativos previos, aunque si es recomendable el haber cursado previamente Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias a desarrollar mediante los contenidos tanto teóricos como prácticos, y mediante la metodología docente son los siguientes:

Competencias generales :

- G1: Capacidad de organización y planificación
- G6: Toma de decisiones
- G10: Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- G14: Reconocimiento de la diversidad y de la multiculturalidad

Competencias específicas:

- E17: Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- E18: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias corporativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización
- E19: Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección,...)
- E20: Capacidad para dirigir grupos de personas
- E34: Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
- E35: Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos sobre la práctica

Y que serán evaluadas mediante la constatación de los siguientes resultados de aprendizaje (RA):

- RA2.7: Comprender y diseñar la estructura organizativa de una empresa
- RA2.8: Analizar los aspectos relativos al crecimiento empresarial y diseñar las decisiones a seguir
- RA2.9: Identificar las oportunidades y amenazas derivadas del entorno, tanto nacional como internacional, en el que se desenvuelven las empresas
- RA2.10: Valorar las alternativas estratégicas que una empresa puede seguir, tanto en el ámbito local como internacional
- RA2.11: Identificar los factores internos y del entorno que configuren la estrategia competitiva de la empresa
- RA2.12: Planificar la estrategia de recursos humanos y diseñar políticas concretas de actuación en los diferentes ámbitos
- RA2.13: Identificar problemas en las políticas de personal
- RA2.14: Seleccionar técnicas de gestión de personas convergentes entre sí y coherentes con el negocio

5. Contenidos

Programa sintético:



· TEMA 1.- Marco conceptual

1.1. Confianza

1.2. Paradigmas *Hardy Soft*

· TEMA 2.- Desarrollo teórico relevante para la dirección y gestión de personas

2.1 Escuelas clásicas

2.2 Escuela de las Relaciones Humanas

2.3 Escuela motivacional

2.4 Escuela matemática

2.5 Escuela de los sistemas sociales

2.6 Escuela neoclásica

2.7 Enfoque contingente

TEMA 3.- Desarrollo de los departamentos de personas.

3.1. Factores críticos en su evolución

3.2. Actividades típicas

3.3. Objetivos

3.3. Retos de futuro.

· TEMA 4.- Selección de personal

4.1. Planificación

4.2. Análisis y descripción de puestos

4.3. Reclutamiento

4.4. Selección

4.5. Plan de acogida e integración

· TEMA 5.- Formación

5.1. Conceptos

5.2. Tipos

5.3. Evaluación

5.4. Nuevas tecnologías

6. Metodología y plan de trabajo



La metodología docente a seguir para la impartición de la asignatura se basará en lecciones magistrales para el desarrollo de los aspectos teóricos del programa, así como prácticas de aula para el desarrollo de los aspectos práctico-instrumentales. A lo que habrá que sumar el trabajo autónomo y de equipo que el alumno tendrá que realizar fuera del aula. El reparto horario y semanal de dichas actividades es el que se detalla en las siguientes tablas:

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL							TRABAJO NO PRESENCIAL			Total
		Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Prácticas de laboratorio /campo /aula de informática/ aula de idiomas	Prácticas clínicas hospitalarias	Tutorías grupales	Prácticas Externas	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	
Marco conceptual	24	10						8	6	10	16	
Planificación de rrhh	21,5	4	1,5					5,5	6	10	16	
Formación y selección	35,5	16	7					19,5	6	10	16	
Planes de acogida	22,5	2	3					6,5	6	10	16	
Comunicación	24,5	4	3					8,5	6	10	16	
Cultura organizacional	22	3	2					5	6	11	17	
Total	150	39	16,5					53	36	61	97	

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	39	26	55,5(37%)
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	16,5	11	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación			
No presencial	Trabajo en Grupo	34,5	23	94,5(63%)
	Trabajo Individual	60	40	
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La **parte teórica** será evaluada mediante prueba objetiva de **20 preguntas** con **tres alternativas** cada una de ellas, descontando los errores **medio punto**. Se requiere aprobar dicha parte con **10 puntos de los 20** para sumar la evaluación continua.

La **parte práctica** constituirá la evaluación continua y será valorada mediante la realización de:

- Un trabajo en equipo sobre cualquier temática que tenga que ver con el contenido de la asignatura y que deberá ser expuesto y defendido en público. Dicho trabajo tendrá carácter **obligatorio**.
- Además, existirá la posibilidad de incrementar dicha nota de práctica hasta **1 punto** si el alumno realiza las **prácticas voluntarias** a través del campus virtual.

La calificación final se ajustará a la siguiente fórmula:

$$PF = PT \text{ (hasta 6 puntos)} + PP \text{ (hasta 4 puntos)}$$

$$PP = TO \text{ (hasta 3 puntos)} + PV \text{ (hasta 1 punto)}$$



PF = Puntuación Final TO = Trabajo obligatorio

PT = Puntuación Teoría PV = Prácticas voluntarias

PP = Puntuación Práctica

La puntuación obtenida en la evaluación continua se mantendrá en todas las convocatorias del curso académico.

Para los alumnos que tengan reconocida la evaluación diferenciada tendrán las mismas exigencias que los alumnos a tiempo completo, con la salvedad de que no tendrán que realizar la exposición del trabajo en el aula, pero si cumpliendo los plazos de entrega habilitados para la realización de las diferentes actividades a través del campus virtual.

Cuando el estudiante no alcancen el examen final (teoría) la nota mínima requerida para aprobar la asignatura (5), pero al sumar la evaluación continua superelos 5puntos, la calificación que figurará en el acta será de **4.9**.

En la convocatoria extraordinaria de enero el 100% de la calificación se obtendrá mediante el examen.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace:<https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Aguado, M, y Jiménez, A. (2009). *Employer Branding. La gestión de las marcas para atraer y retener el talento*. Córdoba: Almuzara.

Barriga, S. (1993). *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa.

Blanco Belda, J. (cord.) (2008). *Desarrollo del talento*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.

Cantera, Fco. J. y Gil, Fco. (cord.)(2006). *Estrategia integral e integrada de gestión de personas*. Madrid: Pearson Prentice-Hall.

Cantera, Fco. J., Medrano, G., García-Perrote, I, y Barros, M. (cords)(2007). *Igualdad y empresa*. Madrid: Pearson Prentice-Hall

Claver Cortés, E.; Gascó Gascó, J.L. y Llopis Taverner, J. (1995). *Los Recursos Humanos en la empresa: un enfoque directivo*. Madrid: Civitas.

Dessler, G. (1991). *Administración de personal*. México: Prentice Hall Hispanoamérica

Dolan, S.; Schuler, R.S. y Valle, R. (1999). *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana.

Fernández Caveda, Alberto (1998). *La Función de los Recursos Humanos en tiempos de cambio*. Barcelona: Gestión 2000.

Fernández Ríos, M. (dir.) (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

Handy, Ch. (1993). *La organización, por dentro*. Bilbao: Deusto.

Koenes, A. (dir.) (1998). *Nuevos instrumentos del Management*. Madrid: Díaz de Santos.

Ozca, A. (ed.) (2006). *Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos*. Madrid. Sanz y Torres.

Pereda Marín, S. y Berrocal Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Ramón Areces.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.

Ulrich, D.; Losey, M.R. y Lake. G. (1998). *El futuro de la Dirección de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestión 2000.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho Tributario	CÓDIGO	GRLYRH01-2-008
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
GARCIA-OVIES SARANDESES ISABEL		igovies@uniovi.es	
PROFESORADO		EMAIL	

2. Contextualización

La asignatura DERECHO TRIBUTARIO se encuadra en el Materia 10: Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales.

Esta materia pretende otorgar a los estudiantes del Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos los fundamentos y contenidos imprescindibles del ordenamiento jurídico tributario, necesarios para obtener una formación integral en las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Esta asignatura combina un carácter teórico-práctico, importante para la formación del alumno ya que es un complemento imprescindible en los aspectos jurídicos de las relaciones laborales.

3. Requisitos

No se establece ningún requisito previo para cursar la asignatura si bien sí se tiene en cuenta que no es la primera asignatura jurídica que se cursa con lo que se parte de que ha habido un previo manejo de normas jurídicas y de conceptos jurídicos básicos generales.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

El alumno se acerca por primera vez al sistema tributario por lo que la asignatura tiene un carácter introductorio. La asimilación de conceptos tributarios básicos y nociones claras del funcionamiento del sistema tributario español que facilite al alumno la asunción de una terminología técnico-tributario y el manejo de textos normativos fiscales.

Competencias generales:

G4.- Capacidad para resolver problemas.

G7.- Capacidad de análisis y síntesis.

G19.- Adaptación a nuevas situaciones.

Competencias específicas:



- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Aplicar el conocimiento de Políticas sociolaborales.
- Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

Resultados de Aprendizaje:

RA10.1.- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.

RA10.2.- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.

RA10.3.- Identificar y manejar fuentes de información jurídica debidamente actualizadas.

RA10.4.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA10.5.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.

RA10.6.- Adquirir un compromiso con el desempeño responsable de la profesión.

RA10.7.- Adquirir un compromiso ético con los valores propios del Estado social, democrático y de derecho.

5. Contenidos

Conceptos tributarios básicos. Estructura del sistema tributario. La fiscalidad en las relaciones laborales. Estructurado en:

TEMA 1.- EL CONCEPTO Y CONTENIDO DEL DERECHO TRIBUTARIO

1. Concepto y contenido del Derecho Tributario.
2. Concepto jurídico y fines del tributo.
3. Clases de tributos.
3. Impuestos : concepto y régimen jurídico. Clases.
4. Tasas : concepto y régimen jurídico.
5. Referencia al precio público. Diferencia y similitud con las tasas.
6. Contribuciones especiales : concepto y régimen jurídico.
7. Práctica.

TEMA 2.- LA ESTRUCTURA DEL TRIBUTO

1. La relación jurídico-tributaria. Las obligaciones tributarias.
2. La obligación tributaria principal.
3. El nacimiento de la obligación tributaria.
 - 3.1. El hecho imponible.
 - 3.2. Concepto de no sujeción y diferencia con el de exención.



4. Elementos temporales de la obligación tributaria: devengo, período impositivo y exigibilidad.
5. La cuantificación de la obligación tributaria.
 - 5.1. La base imponible. Métodos de determinación.
 - 5.2. La base liquidable.
 - 5.3. El tipo de gravamen.
 - 5.4. La cuota tributaria.
6. La deuda tributaria. El pago y otras formas de extinción.
7. Práctica.

TEMA 3.- LOS OBLIGADOS TRIBUTARIOS

1. El sujeto activo. La AEAT.
2. Los obligados tributarios. Los entes sin personalidad jurídica.
3. Los sujetos pasivos: contribuyentes y sustitutos.
4. Los responsables tributarios. Clases.
5. Los sucesores.
6. Otros obligados tributarios.
7. El domicilio fiscal y la identificación de los contribuyentes.
8. Práctica.

TEMA 4.- EL SISTEMA IMPOSITIVO ESPAÑOL

1. El sistema impositivo estatal. Esquema general de los impuestos estatales.
2. El sistema impositivo autonómico. Esquema general de los impuestos del Principado de Asturias.
3. El sistema impositivo local. Esquema general de los impuestos locales.
4. Práctica.

TEMA 5.- EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (Especial referencia a la fiscalidad de las rentas derivadas de las relaciones laborales)

1. Introducción. Esquema del impuesto.
2. Hecho imponible. Rentas exentas.
2. Contribuyentes.
3. Período impositivo, devengo y exigibilidad. Imputación temporal
3. Rendimientos del Trabajo: individualización e imputación temporal de rendimientos.
4. Consecuencias de la percepción de rendimientos del trabajo en la liquidación del impuesto.
5. Desarrollo en supuestos prácticos con la aplicación de las normas del IRPF y uso del mod. 100



TEMA 6.- LOS OBLIGADOS TRIBUTARIOS A REALIZAR PAGOS A CUENTA. (Especial referencia al I.R.P.F.)

1. Los pagos a cuenta.
2. La obligación de realizar pagos fraccionados.
 - 2.1. Concepto y obligados.
 - 2.2. Declaración e ingreso.
3. La obligación de retener y de practicar ingresos a cuenta.
 - 3.1. Concepto y obligados.
 - 3.2. Rentas sujetas.
 - 3.3. Nacimiento de la obligación, imputación temporal y responsabilidad.
 - 3.4. Obligaciones formales.
 - 3.5. Retribuciones en metálico. Cálculo del importe de la retención.
 - 3.6. Retribuciones en especie. Cálculo del importe del ingreso a cuenta.
4. Desarrollo en supuestos prácticos mediante la aplicación de las normas del IRPF.

6. Metodología y plan de trabajo

El trabajo presencial consistirá:

- Clases expositivas: serán sesiones, en las que el profesor expondrá, con un lenguaje sencillo pero riguroso los contenidos básicos de los temas del programa con el objetivo de facilitar la información a los estudiantes, promover la comprensión de los conocimientos y estimular su motivación.
- Prácticas de aula: Las clases expositivas se complementarán en cada materia con la solución de casos prácticos que sirvan de aclaración y comprobación de la correcta comprensión de los conceptos trabajados en cada tema.
- Evaluación de las cuestiones teóricas fundamentales y casos prácticos.

El número de horas que se dedica a cada tipo de docencia durante el curso académico viene determinado por el horario fijado por la Facultad para la asignatura.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

EVALUACION CONTINUA (40%): Se realizará sobre la parte práctica del programa, en especial, la de los temas 5 y 6. Los métodos que se utilizarán por el profesor pueden ser los siguientes:

- Preparación, resolución, entrega de trabajos o prácticas en clase
- Participación, colaboración y actitud en clase que permita observar una progresión adecuada en los conocimientos tratados
- Venir a clase con las prácticas preparadas cuando se indique
- Repasar los aspectos teóricos para el correcto aprovechamiento de las prácticas
- Realización en clase de controles para el seguimiento de la comprensión de la materia



La asistencia a clase no es objeto de control si bien una regularidad con aprovechamiento es imprescindible para poder evaluar esta parte. No es necesario justificar las faltas de asistencia. Se valora el trabajo realizado en clase por lo que no se permite la entrega de prácticas por correo electrónico, salvo autorización expresa del profesor.

La puntuación de la evaluación continua puede conservarse en las siguientes convocatorias del mismo curso académico.

EXAMEN FINAL (60%): Consiste en una prueba tipo test de 20 preguntas sobre la materia de todo el programa. Es puntuable sobre un máximo de 6. *Es necesario obtener un mínimo de 2 para poder añadir la nota de la Evaluación continua.* Las respuestas afirmativas otorgan un punto, los errores descuentan 0'33 puntos cada uno y las respuestas en blanco descuentan 0'2 puntos cada una.

En caso de que el estudiante no alcance en el examen final la nota mínima requerida para sumar la nota de evaluación continua, pero de haberse sumado esta hubiese alcanzado los 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4'5 puntos.

En la evaluación extraordinaria de enero el estudiante no tendrá nota de evaluación continua. Por tanto, con las pruebas de evaluación se procurará que se pueda obtener el 100% de la calificación.

Los **alumnos con evaluación diferenciada reconocida** realizan exclusivamente un examen final puntuable sobre 10. Consta de una primera parte teórica puntuable sobre 6, consistente en una prueba tipo test sobre la materia de todo el programa igual al mencionado anteriormente para los alumnos que siguen la evaluación continua. Las respuestas correctas dan un punto, los errores descuentan 0'33 puntos cada uno y las respuestas en blanco descuentan 0'2 puntos cada una. Una segunda parte práctica, puntuable sobre 4, consistente en el desarrollo y solución de supuestos prácticos de los Temas 5 y 6 para la que es necesario el manejo de las normas del IRPF. En esta parte, sólo puntúan las respuestas correctas.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://universidaddeoviedo.es/codigo-etico).

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Se recomienda el uso de la última edición de los manuales dada la modificación frecuente de la normativa tributaria. Siendo asignatura a impartir en el segundo cuatrimestre, los textos legales deben estar actualizados a 31 de diciembre del año de inicio del curso académico.

TEXTOS LEGALES:

- Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

BIBLIOGRAFIA:

A. MENENDEZ MORENO (director), Derecho Financiero y Tributario, Parte General, Lecciones de cátedra, Editorial Lex Nova, Valladolid,

J. MARTIN QUERALT, C. LOZANO SERRANO y F. POVEDA BLANCO, Derecho Tributario, Editorial Aranzadi,

F. PEREZ ROYO, Derecho Financiero y Tributario (Parte General), Editorial Civitas, Madrid.

R. CALVO ORTEGA, Derecho Tributario (Parte General), Editorial Civitas, Madrid.



Curso Tercero

1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derechos Fundamentales en el Ámbito Laboral		CÓDIGO	GRLYRH01-0-001
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
FRANCO PEREZ ANTONIO FILIU		afranco@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
FRANCO PEREZ ANTONIO FILIU		afranco@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura se integra en la materia 10 "Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales" de la memoria de verificación del Grado. Es una asignatura optativa de 6 créditos ECTS de tercer curso del Grado en relaciones laborales. Su contenido se centra en el análisis de la teoría general de los derechos fundamentales en la CE de 1978 y los concretos derechos fundamentales por esta garantizados que son más relevantes en el ámbito de las relaciones laborales.

3. Requisitos

Se recomienda tener superada la asignatura Organización constitucional del Estado, aunque no es un requisito legal

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias Genéricas

- Capacidad para resolver problemas.
- Capacidad de razonamiento crítico.
- Comprensión de los derechos fundamentales y de los valores democráticos.

Competencias Específicas

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Aplicar el conocimiento de Políticas socio-laborales.
- Análisis de las decisiones de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación jurídica.
- Aplicar los conocimientos a la práctica.

Resultados de aprendizaje:



- 1.- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.
- 2.- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.
- 3.- Identificar y manejar fuentes de información jurídica debidamente actualizadas.
- 4.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.
- 5.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.
- 6.- Adquirir un compromiso con el desempeño responsable de la profesión.
- 7.- Adquirir un compromiso ético con los valores propios del Estado social, democrático y de derecho.

5. Contenidos

1. Los Derechos fundamentales como normas constitucionales: naturaleza normativa, eficacia obligatoria y tipología
2. Sujetos, objeto, contenido y límites de los Derechos fundamentales
3. Garantías de los derechos fundamentales: normativas, orgánicas y jurisdiccionales
4. Los derechos del trabajador y del empresario en el ámbito laboral
5. Garantía jurisdiccional de los derechos fundamentales en el ámbito laboral

6. Metodología y plan de trabajo

La Asignatura se impartirá a lo largo del curso con clases teóricas y prácticas que permitan al alumno la adquisición de los conocimientos jurídico-constitucionales perseguidos así como la capacidad de análisis y argumentación jurídico-constitucional que se refleja en las competencias a adquirir.

Para ello, además de la asistencia a las clases expositivas, los alumnos deberán preparar los casos prácticos y leer la bibliografía, legislación y jurisprudencia que se les recomiende. Así podrán participar en la discusión de la materia objeto de la Asignatura y, en su caso, desarrollar algunas de estas cuestiones con trabajos escritos.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial, en cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

MODALIDADES	Horas	%	Totales
Presencial Clases Expositivas	35		35
Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21		21
Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
Prácticas clínicas hospitalarias			
Tutorías grupales			
Prácticas Externas			
Sesiones de evaluación	4		4
No presencial Trabajo en Grupo			
Trabajo Individual	90		90
Total			150

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

El sistema de evaluación es mixto: combina elementos de **evaluación continua (40% de la calificación)** con un **examen final tipo test (60%)**. Para superar la asignatura con la media ponderada de ambos elementos de evaluación es preciso obtener al menos 1 sobre 4 puntos en la calificación media de las actividades de evaluación continua y 2 sobre 6 puntos en la calificación del examen test respectivamente. En caso de no obtener esa puntuación mínima en cualquiera de los apartados la calificación que figurará en el Acta será de SUSPENSO 4,9 o la nota inferior que resulte de la media ponderada.

Las **actividades de evaluación continua** consistirán en la valoración de la participación activa en clase (20%) y en la elaboración de un dictamen escrito en el que se de solución a un caso práctico planteado (20%).



El **examen final**, que equivaldrá al 60% restante de la nota final de la asignatura, tendrá 10 preguntas tipo test, unas teóricas y otras de perfil práctico. Se permitirá el uso de códigos constitucionales y textos legales no anotados. Cada respuesta acertada sumará 1 punto, cada fallo restará -0,1 puntos.

Las posibles calificaciones finales producto de la suma de la calificación media ponderada de la evaluación continua y del examen final test serán: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,9; Sobresaliente: 9-10. Cuando a un alumno con la calificación de sobresaliente se le conceda la mención Matrícula de Honor, la calificación numérica quedará automáticamente redondeada a 10 puntos.

Para los alumnos que sean acreedores, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de evaluación, de un **sistema de evaluación diferenciada**, el examen final (60%) y el dictamen (20%) se mantendrán como para el resto de los alumnos, y la participación en clase se sustituirá por un sistema de tutorías personalizado (20%) en el que se valorará el adecuado seguimiento secuencial de la asignatura por parte del alumno/a.

Las calificaciones de cada actividad evaluable se establecerán en función del grado de conocimiento y de la comprensión de los conceptos jurídico-constitucionales involucrados que con los aciertos y los errores demuestren los alumnos examinados, y en su caso la capacidad de expresión y argumentación oral, trabajo deliberativo en grupo y capacidad de expresión argumentativa por escrito.

En las convocatorias extraordinarias la evaluación de la asignatura seguirá el régimen de la evaluación única (100% de la calificación), con un examen tipo test de 10 preguntas. En los casos de variación de la fecha del examen final en cualquiera de las convocatorias, por coincidencia de exámenes o cualquier otra circunstancia contemplada en el Reglamento, el examen se ajustará a los mismos criterios de evaluación y rangos de calificaciones que en los exámenes ordinarios, conforme a lo previsto en el referido Reglamento de evaluación de la Universidad de Oviedo.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es)

EVALUACIÓN ALUMNOS ERASMUS

En atención a las dificultades idiomáticas que puedan tener, y siempre con la finalidad de evaluar de forma equivalente la adquisición de las competencias previstas en la guía docente, los alumnos Erasmus entrantes que cursen esta asignatura podrán optar entre seguir el sistema de evaluación ordinario previsto para los alumnos de la Universidad de Oviedo, o someterse a un sistema especial de evaluación conforme a las reglas siguientes:

- La asistencia a clase será obligatoria y se valorará la participación en las clases. Solo se admitirán hasta 4 faltas a clase debidamente justificadas. La nota correspondiente a la participación en clase supondrá el 20% de la nota final de la asignatura.

- En lugar del examen test y del dictamen, los alumnos Erasmus presentarán por escrito (en inglés o español, a decisión del profesor) un ensayo de carácter comparado analizando desde una perspectiva jurídica los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales en su país de origen y en España. La nota de este trabajo supondrá el 80% de la nota final de la asignatura.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial, en cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Se recuerda que está vigente, y es aplicable, el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bastida y otros, Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978, Tecnos, Madrid, 2004
Sarmiento/Mieres/Presno Linera, Las sentencias básicas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Thomson/Civitas, Madrid, 2007

Presno Linera/Sarlet (Coordinadores): Los derechos sociales como instrumento de emancipación, Thomson/Aranzadi, 2010
Rodríguez Cardo, Ivan, Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador, Consejo Económico y social del Principado de Asturias, Oviedo, 2009 (http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CFEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cesasturias.es%2Fdownload_publicacion.php%3FidPublicacion%3D120%26campo%3Dpdf&ei=nB61T4-ElS070QWih7TUBQ&usq=AFQjCNFvH345cfztLh6hm_3SpHB8DPvfjg)



Presentaciones esquemáticas de los contenidos de las lecciones y otros materiales suministrados a través del campus virtual (<https://www.innova.uniovi.es/innova/aulanet/aulanet.php>)

Códigos legales en papel o los electrónicos del BOE, y en especial el Código de derecho constitucional

<http://www.boe.es/legislacion/codigos/>

Base de datos de Jurisprudencia constitucional:

<http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/jurisprudencia.html>

Base de datos de Jurisprudencia del TEDH:

En inglés o en francés: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp>

En español (en el aula aranzadi): http://www.westlaw.es/index_spa.html?brand=spa



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Mercado de Trabajo en España		CÓDIGO	GRLYRH01-0-002
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Muñiz Fernández Álvaro		munizalvaro@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Muñiz Fernández Álvaro		munizalvaro@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura **Mercado de Trabajo en España** es una optativa impartida por el Área de Fundamentos del Análisis Económico (Departamento de Economía) en el cuarto curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La asignatura se integra en el módulo de Análisis Económico y en la materia de Economía. El plan de estudios tiene asignados a esta asignatura 6 créditos ECTS, impartidos a lo largo del primer semestre. El objetivo fundamental de la misma consiste en analizar las principales características del mercado de trabajo español. Para ello se definen los conceptos básicos para el estudio y se realiza una descripción de la evolución reciente y de las principales instituciones de este mercado. Además, se exponen las medidas públicas que afectan al sistema de relaciones laborales y sus efectos sobre el mercado.

Este programa se estructura en ocho temas agrupados en tres secciones. El programa arranca con una sección introductoria (Tema 1) en el que se define el concepto de mercado de trabajo y sus peculiaridades, así como el concepto de Economía del trabajo. La segunda sección (Temas 2 a 5) define y analiza los conceptos de actividad, empleo, paro y salarios así como las desigualdades y brechas que tienen lugar en el mercado de trabajo español. La tercera sección está formada por los temas 6 a 8 y en ella se describe el modelo español de relaciones laborales, sus cambios recientes y las políticas aplicadas.

3. Requisitos

Aunque no existe ningún requisito administrativo, se recomienda que el alumno haya cursado previamente las asignaturas básicas de Teoría Económica.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias genéricas

CG1 - Capacidad de organización y planificación.

CG3 - Capacidad de gestión de la información.

CG4 - Capacidad para resolver problemas.



CG5 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa.

CG7 - Capacidad de análisis y síntesis.

CG10 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

CG11 - Trabajo en equipo.

CG12 - Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar.

Competencias específicas de la materia

El alumno deberá ser capaz de:

CE10 - Aplicar el conocimiento de Economía y Mercado de trabajo.

CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.

CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.

CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

CE17 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.

CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

CE35 - Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

5. Contenidos

I. INTRODUCCIÓN

TEMA 1: El mercado de trabajo

1.1.- Definición de mercado de trabajo.

1.2.- Peculiaridades del mercado de trabajo.

II. EMPLEO, DESEMPLEO Y SALARIOS

TEMA 2: Definición y análisis de los principales indicadores del mercado laboral

2.1.- Definición de los principales indicadores y clasificación de la población según su situación laboral: activos, ocupados y desempleados.

2.2.- Fuentes de información sobre el mercado de trabajo en España.

2.3.- Tendencias demográficas y evolución reciente.

2.4.- Comparativa regional e internacional. El caso de Asturias.

TEMA 3: Empleo y desempleo

3.1.- El desempleo.



3.1.1.- El desempleo de larga duración.

3.1.2.- El desempleo juvenil.

3.2.- El empleo.

3.2.1.- El empleo en España.

3.3.2.- El empleo por cuenta propia.

3.3.- Temporalidad y dualidad del mercado laboral español.

3.3.1. Penalización salarial de la temporalidad y sus consecuencias familiares.

3.3.2.- Efectos sobre la duración del desempleo.

3.4.- El problema de la conciliación.

TEMA 4: Salarios

4.1.- El equilibrio del mercado de trabajo y los salarios.

4.2.- La evolución de los salarios y de los costes laborales a lo largo del tiempo.

4.3.- El salario y la productividad.

4.4.- El Salario Mínimo Interprofesional: evolución y efectos sobre el empleo.

Tema 5: La discriminación en el mercado laboral español

5.1.- Tipos.

5.2.- Evidencias.

5.3.- La brecha salarial y el techo de cristal.

5.4.- Marco legal y políticas.

III. EL MODELO ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES Y EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES

Tema 6: El sistema de negociación colectiva en España

6.1.- Principales actores.

6.2.- Su funcionamiento.

6.3.- Sus consecuencias.

6.4.- Comparativa internacional.

Tema 7: Los recientes cambios del marco jurídico: Las reformas laborales

7.1.- Principales rasgos.

7.1.1.- Cambios en las reglas de contratación.

7.1.2.- Cambios en las reglas de despido.

7.1.3.- Cambios en la negociación colectiva.

7.2.- Efectos conocidos.



7.2.1.- Efectos en el empleo.

7.2.2.- Efectos en el salario.

7.3.- Posibles propuestas de reforma: El contrato único.

TEMA 8: Las políticas de empleo

8.1.- Introducción: Políticas activas y pasivas.

8.2.- Políticas pasivas.

8.2.1.- Las prestaciones por desempleo, el Ingreso Mínimo Vital y la Renta Básica Universal.

8.2.2.- Las políticas de jubilación y jubilación anticipada y la falacia de la cantidad fija de trabajo.

8.3.- Las políticas activas del mercado de trabajo.

8.3.1.- Formación ocupacional y continua y orientación laboral.

8.3.2.- Medidas de fomento del empleo: modalidades de contratación, apoyo a las actividades empresariales y creación de empleo en el sector público.

8.4.- La evaluación de las políticas de empleo

8.4.1.- Elementos fundamentales.

8.4.2.- Metodologías.

8.4.3.- Efectos directos e indirectos.

8.4.4.- Comparativa internacional.

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología docente incluye:

Actividades presenciales:

Clases expositivas, en las que se explican los contenidos teóricos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

Clases prácticas, en las que se resolverán ejercicios y se expondrán las actividades prácticas realizadas por los alumnos. Todos los alumnos deberán realizar y exponer actividades prácticas elegidas a partir de una lista de temas propuestos por el profesor. Con las clases prácticas se pretende que los estudiantes profundicen en el conocimiento concreto del mercado de trabajo español y apliquen los contenidos de las clases teóricas.

Tutorías grupales, en las que se resolverán las dudas de los alumnos, se discutirán los ejercicios que se hayan propuesto para ser resueltos fuera del aula. Adicionalmente, se pueden proponer lecturas y cuestiones que refuercen las clases expositivas y prácticas.

Actividades no presenciales:

El estudiante debe realizar una primera lectura de los contenidos que se explicarán en las clases expositivas, preparar posteriormente los contenidos impartidos y reflexionar sobre los mismos.

También deberá resolver los ejercicios y cuestiones que plantee el profesor, y preparar el examen final. Por último, deberá realizar un trabajo sobre un tema propuesto por el profesor, que será finalmente expuesto en el aula.



El reparto de las horas, según su tipología aparece en la siguiente tabla:

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	58%	60
	Prácticas de aula / Seminarios / Talleres	21	35%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	4	7%	
No presencial	Trabajo en Grupo	9	18.36%	49
	Trabajo Individual	40	81.64%	
Total (*)		109		

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En este caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: Universidad de Oviedo - Código ético (uniovi.es)

La evaluación de la asignatura consta de dos partes:

- **Evaluación continua:** El alumno deberá realizar diversas actividades prácticas relacionadas con la asignatura obteniendo una puntuación máxima total de **4 puntos**:
 - El alumno deberá exponer en solitario un tema de una lista propuesta por el profesor, obteniendo un valor máximo de **1.5 puntos**.
 - El alumno, esta vez en grupo, expondrá en público otro tema de la lista, obteniendo un valor máximo de **1 punto**.
 - Por último, el alumno entregará un documento vía campus virtual analizando la situación del Mercado Laboral en España, pudiendo obtener un valor máximo de **1.5 puntos**.
- **Examen final:** el alumno deberá responder tanto a preguntas teóricas como prácticas relacionadas con la asignatura. La calificación máxima del examen final será de 6 puntos.

Por consiguiente, la calificación final, en todas las convocatorias, será la sume de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua (sobre 4 puntos) y en el examen final (sobre 6 puntos). No será posible aprobar la asignatura sin obtener al menos 2 puntos sobre 6 en el examen final. En caso de que algún alumno no supere esta puntuación en el examen final, si a sumar esta nota a la nota de evaluación continua el resultado supera elcinco, el alumno obtendría una nota de 4,9.

Las pruebas de evaluación continua no serán recuperables, ya que el objetivo de su realización es conocer la evolución del aprendizaje del alumno durante el curso.

En el caso de los estudiantes con **evaluación diferenciada concedida**, la evaluación de la asignatura se realizará mediante un único examen sobre un valor de 10 puntos.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria



BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Palacio Morena, Juan Ignacio y Álvarez Aledo, Carlos (2004), *El mercado de trabajo: Análisis y Políticas*, editorial Akal.
- Toharia, Luis (1998), *El mercado de trabajo en España*, editorial McGraw-Hill.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Fina, Lluís (2001), *El reto del empleo*, editorial McGraw-Hill.
- Mankiw, N. Gregory (1998), *Principios de Economía*, editorial McGraw-Hill.
- McConnell, Campbell R. y Brue, Stanley L. (2003), *Economía Laboral*, editorial McGraw-Hill.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Técnicas de Negociación		CÓDIGO	GRLYRH01-0-004
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
REMESEIRO RIOBOO CARLOS		remeseir@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
REMESEIRO RIOBOO CARLOS		remeseir@uniovi.es		

2. Contextualización

Identificación de la asignatura.

NOMBRE	Técnicas de Negociación		CÓDIGO	GRLYRH01-0-004	
TITULACIÓN	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa		
TIPO	Básica	Nº TOTAL DE CRÉDITOS	6		
PERIODO	2º Semestre	IDIOMA	Español		
COORDINADOR/ES		TELÉFONO /EMAIL	UBICACIÓN		
Carlos Remeseiro Rioboo		985103257/remeseir@uniovi.es	Fac. Psicología Despacho 219		
PROFESORADO		TELÉFONO /EMAIL	UBICACIÓN		
Carlos Remeseiro Rioboo		985103257/remeseir@uniovi.es	Fac. Psicología Despacho 219.		
		985103000 (5725)	Tutoría 6. RLYRH. Edificio Rector López-Cuesta. Planta Baja.		

Contextualización.

Introducir al alumno en los conceptos, métodos y procesos básicos de la asignatura de Técnicas de Negociación (perteneciente a la materia PSICOLOGÍA DEL TRABAJO) y conectar dichos conceptos con el resto de asignaturas del módulo.

3. Requisitos

Ninguno.



4. Competencias y resultados de aprendizaje

Pretendemos que el alumno alcance una capacitación mínima que le permita; a nivel genérico:

Realizar análisis y síntesis sobre los contenidos de la materia (G7) y

Llegar a tener cierta capacidad de razonamiento crítico y auto-crítico (G10)

Y a nivel específico:

Aplicar los conocimientos de las Técnicas de Negociación (E6).

Como resultado se pretende que el alumno adquiera un conocimiento suficiente de las Técnicas de Negociación y:

RA4.1- Comprender los conceptos y principios básicos de las Técnicas de Negociación aplicadas al mundo organizativo.

RA4.4.- Buscar alternativas de solución a los problemas con espíritu crítico y ético.

5. Contenidos

1.- Negociación: aspectos introductorios

2.- Normas y reglas tácitas

3.- Dimensiones de negociación

4.- Actitudes frente a la negociación

5.- El poder en la negociación

6.- Estrategias de negociación

7.- Solución de problemas

8.- Soluciones integrativas

9.- Tácticas de negociación

10.- Enfoque integral de negociación

6. Metodología y plan de trabajo

Nuestra metodología docente consistirá en la impartición de clases teóricas así como clases prácticas tal y como se indica a continuación.



MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23.33%	35.33%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	18	12%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación			
No presencial	Trabajo en Grupo			64.66%
	Trabajo Individual	97	64.66%	
Total		150		

Ni que decir tiene, situaciones de fuerza mayor (pandemias, etc.) podrían dar lugar a la modificación de dichos procedimientos.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Evaluación continua.

La asistencia puntuará hasta 2 puntos sobre 10. Para poder acceder al sistema de evaluación continua es necesario acudir al menos al 75% de las clases de la asignatura.

Se llevará a cabo un trabajo que contará hasta 2 puntos sobre 10 del total de la nota final de la asignatura y que, normalmente, deberá ser presentado y defendido en el aula. Para poder acceder al sistema de evaluación continua será necesario obtener un mínimo de 0,5 puntos sobre el máximo de 2 (o lo que es lo mismo, obtener un mínimo de 2,5 puntos sobre 10 en la calificación de dicho trabajo). Si no se supera dicha puntuación el alumno deberá realizar un nuevo trabajo (sobre una materia diferente) o, caso contrario, deberá presentarse al examen final valedero por el 100% (10 puntos) de la asignatura.

Además se realizará un examen final que contará por los 6 puntos restantes y que incluirá toda la materia.

Los procedimientos evaluativos podrán contar con preguntas largas como cortas así como preguntas tipo test de respuesta simple o respuesta múltiple, exámenes orales, prácticas, trabajo o cualquier otro procedimiento dentro de la normativa-legalidad vigente. Las calificaciones finales oscilarán entre 0 y 10 y será necesario obtener un 5 para superar la asignatura. Con respecto a la puntuación necesaria para obtenerla calificación de 5 dependerá del número y tipo de preguntas (tipo test, preguntas cortas o a desarrollar) así como de la valoración y dificultad de las mismas y de los factores correctivos empleados (penalización de errores, etc.) o de la calidad de los trabajos o prácticas realizadas.

Evaluación diferenciada.

Los estudiantes matriculados que hayan solicitado modelo de evaluación diferenciada serán evaluados mediante una única prueba (examen final) que puntuará sobre 10.

Exámenes extraordinarios.

A los alumnos de evaluación continua se les respetarán (si así lo desean) las puntuaciones obtenidas a lo largo del curso y serán evaluados sobre los 6 puntos restantes; si no hubiese lugar (convocatoria de enero) serían evaluados sobre 10 (examen final).

Otras consideraciones.

Cualquier alumno-a que incumpla las normativas más elementales para una correcta evaluación de su aprendizaje (copiar en los exámenes, plagio, etc.) podrá ser examinado a partir de ese momento única y exclusivamente mediante exámenes orales.

Ni que decir tiene, situaciones de fuerza mayor (pandemias, etc.) podrían dar lugar a la modificación de dichos procedimientos.



"Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](https://www.uniovi.es/codigo-etico)".

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

- Bazerman, M.H. y Neale, M.A. (1993): La negociación racional en un mundo irracional. Barcelona: Paidós Empresa 20 (orig. 1992).
- Buskirk, R. (1991): El ataque frontal, el divide y vencerás, el hecho consumado y otras 118 tácticas que deben conocer los directivos. Bilbao: Deusto (orig. 1987).
- Fisher, R. y Ury, W (1985): Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder. México: CECSA. (orig. 1981)
- Fisher, R; Ury, W. y Patton, B. (1996). Obtenga el sí. El arte de negociar sin ceder. Barcelona: Gestión 2000
- Kahneman, D. (2013). Pensar rápido, pensar despacio. Barcelona. DeBolsillo.
- Munduate, L. y Barón, M. (1994). Conflicto y negociación. Madrid. Eudema.
- García. A.L. (1999). Análisis y resolución de conflictos en el trabajo. En M. García Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Murcia: PPU-DM.
- Ovejero, A. (2004). Técnicas de negociación. Madrid: McGraw Hill.
- Remeseiro, C. (1994). Estrategias y tácticas en procesos de negociación. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo. Oviedo.
- Serrano, G. y Rodríguez, D. (1993). Negociación en las organizaciones: Madrid: Eudema.
- Touzard, H. (1981). La mediación y la solución de los conflictos. Barcelona: Herder.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Liderazgo y Desempeño Laboral		CÓDIGO	GRLYRH01-0-005
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Fernández Alonso José Antonio		josean@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Fernández Alonso José Antonio		josean@uniovi.es		

2. Contextualización

Guía docente: Liderazgo y Desempeño Laboral

Curso 2012-2013

1. Identificación de la asignatura

NOMBRE	Liderazgo y Desempeño Laboral		CÓDIGO	GRLYRH 1-0-005	
TITULACIÓN	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa		
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CRÉDITOS	6		
PERIODO	1º Semestre	IDIOMA	Español		
COORDINADOR/ES		TELÉFONO /EMAIL	UBICACIÓN		
José Antonio Fernández Alonso		985104187/josean@uniovi.es	Fac. Psicología Despacho 227		
PROFESORADO		TELÉFONO /EMAIL	UBICACIÓN		
José Antonio Fernández Alonso		985104187/josean@uniovi.es	Fac. Psicología Despacho 227		

2. Contextualización

Se trata de una asignatura de carácter netamente teórico-práctica, optativa de cuarto curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (materia 4 de la Memoria de Verificación del Grado). En ella, se trata de introducir al alumno en los conceptos, teorías y procesos básicos del liderazgo, para su identificación y desarrollo, así como en las técnicas y herramientas para la identificación y valoración del desempeño laboral, tanto en su vertiente individual y grupal, para el desarrollo de la productividad organizativa. Conectando dichos conceptos con el resto de materias del módulo.

3. Requisitos



3. Requisitos.

Ninguno.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Pretendemos que el alumno alcance una capacitación mínima que le permita:

a nivel genérico:

- Capacidad para resolver problemas (G4)
- Liderazgo (G16)
- Iniciativa y espíritu emprendedor (G20)

a nivel específico:

- Aplicar los conocimientos del Liderazgo y el Desempeño Laboral (E6)
- Capacidad para participar en la elaboración y el diseño de estrategias corporativas (E18)
- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en gestión de RRHH (E19)
- Capacidad para dirigir grupos de personas (E20)
- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales (E21)
- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica (E35)

Como resultado se pretende que el alumno adquiera un conocimiento suficiente del Liderazgo y Desempeño Laboral, así como:

RA4.1- Comprender los conceptos y principios básicos del Liderazgo y el Desempeño Laboral aplicado al mundo organizativo.

RA4.4.- Buscar alternativas de solución a los problemas con espíritu crítico y ético.

RA4.5.- Conocer las herramientas psicológicas básicas para la gestión de personas en entornos organizativos.

5. Contenidos

5. Contenidos.

1. Modelos y teorías sobre el liderazgo.
2. Conducta de liderazgo.
3. Tipos de liderazgo y estilos de dirección.
4. Evaluación y desempeño laboral.
5. Inteligencia emocional.



6. Metodología y plan de trabajo

6. Metodología y plan de trabajo.

La metodología docente consistirá en la impartición de clases teóricas así como clases prácticas, además de las respectivas tutorías grupales tal y como se indica a continuación.

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23.33%	35.33%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	14	9.33%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales	4	2.66%	
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación			
No presencial	Trabajo en Grupo			64.66%
	Trabajo Individual	97	64.66%	
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Examen tipo test para la parte teórica (70% de la nota final).

Trabajo individual obligatorio con exposición y defensa en el aula (30% de la nota final).

La calificación final seguirá la siguiente fórmula:

$$CF = (\text{Examen} \times 0,7) + (\text{Trabajo obligatorio} \times 0,3)$$

La nota del trabajo individual obligatorio se conservará para todas las convocatorias del curso académico

Modelo de evaluación diferenciada para estudiantes matriculados a tiempo parcial: Tendrán las mismas exigencias en cuanto a tareas y fechas de entrega, con la salvedad de la exposición del trabajo en el aula.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Goleman, D. (1996). Inteligencia emocional. Barcelona. Kairos.

Hijas, J. (2021). Un Leadership. Hacia un liderazgo más humano en tiempos de inteligencia artificial. Amazon Italia Logística.

Molero, F.; Lois, D., García-Ael, C. y Gómez, A. (eds.) (2017). Psicología de los Grupos. Madrid: UNED

Molero, F. y Morales, J.F. (Coords.) (2011). Liderazgo: hecho y ficción. Visiones actuales. Madrid: Alianza Editorial.

Ovejero, A. (2006) Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Biblioteca Nueva: Madrid



Peiró, J.M. (1990) Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas. PPU: Barcelona

Peiró, J.M. (1986) Psicología de la Organización (2ª edición). Tomo I y II. UNED: Madrid

Quijano, S. (1987) Introducción a la Psicología de las Organizaciones. PPU: Barcelona.

Weinert. A.B. (1985) Manual de Psicología de la Organización: La conducta humana en las organizaciones. Herder: Barcelona



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Ordenación de la Prevención de Riesgos		CÓDIGO	GRLYRH01-0-006
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Fernández Muñiz Beatriz		beatrizf@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
CAMPAL MARTINEZ ANGEL MARIANO		campalangel@uniovi.es		
Fernández Muñiz Beatriz		beatrizf@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura es una optativa de la segunda parte del plan de estudios del grado (3º y 4º) dentro del perfil profesional de "Asesoría jurídico-laboral", "Dirección y gestión de Recursos Humanos" y "Prevención de Riesgos Laborales".

Es una asignatura perteneciente a la Materia 9 "Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales", dentro del cual se engloban también las siguientes asignaturas: Medicina Laboral (6 ECTS), Ergonomía y Riesgos Psicosociales (6 ECTS) y Daños derivados del Trabajo (6 ECTS).

El objetivo fundamental de la asignatura es introducir al alumno en el ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales y en la gestión y organización económica de la seguridad y salud laboral. Por ello, la asignatura consta de dos partes claramente diferenciadas: 1) ámbito jurídico de la prevención y 2) gestión de la prevención. La primera parte hará referencia al marco normativo de la prevención, obligaciones y responsabilidades y será impartida por profesorado del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; mientras que la segunda parte abordará el análisis estadístico y económico de los accidentes de trabajo, la organización de la actividad preventiva y gestión de la seguridad y salud en el trabajo y será impartida por profesorado del Área de Organización de empresas.

3. Requisitos

No existen requisitos previos para cursar la asignatura, si bien para un mejor seguimiento de los contenidos se recomienda cursar el resto de asignaturas de la materia 9 "Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales".

4. Competencias y resultados de aprendizaje

El objetivo fundamental de la asignatura es introducir al estudiante en el ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales y en la gestión de la seguridad y salud laboral.

Mediante la realización de esta asignatura el estudiante adquirirá las siguientes **competencias genéricas**:



- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Trabajo en equipo.

Asimismo, las **competencias específicas** que proporcionará la asignatura será:

- Aplicar el conocimiento de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.
- Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Estas competencias se concretarán en los siguientes **resultados de aprendizaje**:

- Conocer la terminología relacionada con patología laboral.
- Diseñar las medidas de actuación frente a distintos factores de riesgo laboral.
- Conocer la terminología relacionada con prevención de riesgos laborales.
- Enumerar los distintos factores de riesgo presentes en el medio laboral que pueden dañar la salud de los trabajadores así como sus mecanismos.
- Identificar las distintas disciplinas que se ocupan de la prevención de riesgos laborales y sus enfoques generales de actuación.
- Conocer el marco legal de la prevención de riesgos.
- Realizar una evaluación de riesgos.
- Diseñar una política de prevención en la empresa.
- Exponer y defender públicamente argumentos técnicos.

5. Contenidos

PARTE I. ÁMBITO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tema 1. El trabajo y la salud. Marco normativo de la prevención de riesgos laborales

- La protección frente al riesgo
- Leyes básicas. Normas Reglamentarias
- Normas internacionales
- La negociación colectiva

Tema 2. Las obligaciones empresariales en materia de prevención

- La obligación empresarial de protección
- Características generales
- Las obligaciones concretas

Tema 3. La participación de los trabajadores en materia de prevención

- La representación unitaria y sindical
- El comité de seguridad y salud

Tema 4. Las responsabilidades en materia de prevención



- La responsabilidad penal, administrativa y civil
- La responsabilidad en materia de Seguridad social

PARTE II. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tema 5. Introducción a las condiciones de trabajo

- Condiciones de trabajo y factores de riesgo laboral
- Accidente de trabajo: consecuencias y causas
- Análisis de los costes de los accidentes de trabajo

Tema 6. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo

- Principios de gestión
- Organización de la actividad preventiva
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva
- Control de la siniestralidad

Tema 7. La norma ISO 45001. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Introducción
- Requisitos
- Auditorías de seguridad

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología de enseñanza y aprendizaje se apoya en actividades de tipo presencial y no presencial.

Actividades presenciales:

- *Clases expositivas* para introducir y desarrollar los conocimientos básicos de la asignatura, así como los conceptos y fundamentos necesarios para su comprensión. Se complementan con la utilización de medios audiovisuales y los alumnos cuentan con una bibliografía básica que les ayuda a seguirlas y adquirir dichos conocimientos.
- *Prácticas de aula* que permitirán aclarar y comprender el alcance práctico de los contenidos de la materia. Tienen un carácter marcadamente participativo, ya que se basarán en la discusión de casos, resolución de ejercicios prácticos, entre otras actividades.

Actividades no presenciales:

- Trabajo autónomo del estudiante, principalmente centrado en el estudio de los contenidos impartidos en las clases y en la preparación de las diversas tareas prácticas.
- Trabajo en grupo sobre los temas o materias relacionados con los contenidos de la asignatura. Permitirá al estudiante perfeccionar sus competencias y habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, la búsqueda de información, análisis y síntesis de contenidos, argumentación y capacidad expositiva.

El número de horas previsto para las actividades presenciales, como para las no presenciales aparece recogido en la siguiente tabla:



		TRABAJO PRESENCIAL								TRABAJO NO PRESENCIAL		
<i>Temas</i>	<i>Horas totales</i>	<i>Clase Expositiva</i>	<i>Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres</i>	<i>Prácticas de laboratorio /campo /aula de informática/ aula de idiomas</i>	<i>Prácticas clínicas hospitalarias</i>	<i>Tutorías grupales</i>	<i>Prácticas Externas</i>	<i>Sesiones de Evaluación</i>	<i>Total</i>	<i>Trabajo grupo</i>	<i>Trabajo autónomo</i>	<i>Total</i>
Tema 1	21	6	2						8	3	10	13
Tema 2	20	4	3						7	3	10	13
Tema 3	19	4	3						7	2	10	12
Tema 4	18	3,5	2,5						6	2	10	12
Tema 5	23	6	4						10	3	10	13
Tema 6	23,5	5,5	4						9,5	4	10	14
Tema 7	21,5	6	2,5						8,5	3	10	13
Exámenes	4							4	4			
Total	150	35	21					4	60	20	70	90

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23,3%	60h 40%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	14%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	4	2,7%	
No presencial	Trabajo en Grupo	20	13,3%	90h
	Trabajo Individual	70	46,7%	60%
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Convocatoria ordinaria

En la convocatoria ordinaria se utilizarán los siguientes sistemas de evaluación:

1. Evaluación continua: Se basará en la realización de actividades prácticas (estudio de casos, análisis de noticias, resolución de ejercicios, supuestos prácticos y/o pruebas escritas), así como en la participación activa en el aula, y/o en la realización de trabajos sobre temáticas relacionadas con el marco normativo y la gestión de la prevención de riesgos laborales.
2. Examen: Se realizará examen de los contenidos teóricos y prácticos analizados en la asignatura.

Sistemas de evaluación Porcentaje de la nota final
Ejercicios, trabajos y/o exposiciones desarrolladas durante el curso 40%
Examen de carácter teórico y/o práctico 60%

Convocatoria extraordinaria de Junio-Julio

La calificación final será, al igual que en el caso de la convocatoria ordinaria, una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y en el examen final, con una ponderación de la evaluación continua del 40%. Las pruebas de evaluación continua no se repetirán en la convocatoria extraordinaria de Junio-Julio, pero su calificación se conservará en dicha convocatoria.

Convocatoria extraordinaria adelantada de Diciembre-Enero



En la convocatoria extraordinaria adelantada de Diciembre-Enero, la evaluación consistirá en un examen cuya puntuación máxima será 10 puntos, debiendo el alumno obtener un mínimo de 5 para poder superar la asignatura.

MODELO DE EVALUACIÓN DIFERENCIADA

En el caso de alumnos a los que se les haya concedido la evaluación diferenciada, la evaluación en todas las convocatorias posibles consistirá en la realización de un examen cuya puntuación máxima será 10 puntos, debiendo el alumno obtener un mínimo de 5 para poder superar la asignatura.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que puede accederse desde el siguiente enlace. Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Alonso Mellado, C.L. (coor) AAVV (2012). La Prevención de Riesgos Laborales. Tirant lo Blanch, Valencia.

Correa Carrasco, M. (2008). Accidente de Trabajo, Responsabilidad Empresarial y Aseguramiento. Ed Bomarzo, Albacete.

Fernández Muñoz, B. et al. (2006). Cómo crear un entorno de trabajo seguro y saludable. Organización y gestión económica de la salud laboral. Editorial Thomson, Madrid.

Fernández Muñoz, B. y Sánchez-Toledo, A. (2011). Cómo implantar con éxito OHSAS 18001. AENOR Ediciones, Madrid.

Garrigues Giménez, A. et al. (2009). Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales. Ed Bomarzo, Albacete.

Legislación Social Básica de Civitas, última edición.

Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García Murcia. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, 2015.

Monereo Pérez, J.L.. Tratado de Prevención de Riesgos laborales, teoría y Práctica, Tecnos, 2015

Sala Franco, T. (2010). Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales. Ed Tirant Lo Blanch, Valencia. 2014.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Daños Derivados del Trabajo		CÓDIGO	GRLYRH01-0-009
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
PROFESORADO		EMAIL		
Fernández Ibáñez Ana		fernandezibaana@uniovi.es		
CAMPAL MARTINEZ ANGEL MARIANO		campalangel@uniovi.es		
MARTINEZ HERNANDEZ ANTONIA		martinezantonia@uniovi.es		

2. Contextualización

Se trata de una asignatura optativa que se oferta, en el segundo semestre, a los alumnos de tercero y cuarto curso. Se ubica dentro de la materia "Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales". Se imparte por profesores de las Áreas de Medicina Legal y Forense y de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de forma compartida.

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los contenidos relativos a las contingencias profesionales y las consecuencias y responsabilidades derivadas de los daños ocasionados al trabajador asalariado en el ámbito de su prestación laboral, constituyen las cuestiones esenciales del objeto de esta asignatura.

Desde la Medicina son los daños causados por el trabajo materializados en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las consecuencias que van a tener para el trabajador afectado, el objetivo esencial.

3. Requisitos

No se exige ningún requisito especial para cursar esta asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

De conformidad con lo previsto en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las competencias que deben alcanzar los estudiantes, son las que se enumeran a continuación

PARTE 1. DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Competencias Generales:

CG3: Capacidad de gestión de la información

CG4: Capacidad para resolver problemas



CG7: Capacidad de análisis y síntesis.

CG10: Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

CG11: Trabajo en equipo

CG12 Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar.

CG23 Sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.

Competencias específicas:

E01: Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.

E02: Conocer y aplicar el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.

E07: Conocer la historia de las relaciones laborales.

E13: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y de Seguridad Social.

E15: Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral y de Seguridad Social.

E25: Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y ante la Jurisdicción Social.

E35: Aplicar los conocimientos teóricos a la realidad práctica respecto de las consecuencias y responsabilidades de los daños ocasionados al trabajador en su relación laboral.

CE8 Aplicar el conocimiento de Salud laboral y Prevención de Riesgos laborales.

CE21 Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CE22 Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.

CE23 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de prevención de riesgos laborales.

Por su parte, los *resultados de aprendizaje* que se pretenden obtener con esta asignatura son los siguientes:

RA1.1.- Comprender los conceptos y principios fundamentales del marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la seguridad social.

RA1.2.- Conocer en profundidad dicho marco normativo.

RA1.3.- Entender un texto jurídico.

RA1.4.- Realizar un informe o dictamen jurídico.

RA1.5.- Buscar y seleccionar la normativa y jurisprudencia aplicable al caso.

RA1.6.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica de los tribunales.

RA1.7.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA1.8.- Exponer y defender sus posiciones con argumentos técnicos ante el auditorio.

PARTE 2. MEDICINA LEGAL

Competencias generales:



- CG3 – capacidad de gestión de la información,
- CG7 – capacidad de análisis y de síntesis,
- CG12 - trabajo en equipo de carácter interdisciplinar,
- CG23 - sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades

Competencias específicas:

- CE08 - aplicar el conocimiento de Salud laboral y Prevención de Riesgos laborales,
- CE13 - capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos,
- CE15 - capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral,
- CE22 - asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.

Resultados de aprendizaje:

RA9.1.- Conocer la terminología relacionada con patología laboral.

RA9.2.- Describir los daños personales causados por la actividad laboral

- -las consecuencias que para el trabajador suponen los accidentes de trabajo.
- -Las enfermedades relacionadas con la exposición a distintos factores de riesgo presentes en el trabajo así como de las consecuencias que para la salud del trabajador suponen las mismas

RA9.4.- Conocer la terminología relacionada con prevención de riesgos laborales.

RA9.7.- Conocer el marco legal de la prevención de riesgos.

RA9.8.- Realizar una evaluación de riesgos.

RA9.11.- Exponer y defender públicamente argumentos técnicos.

RA9.13.- Buscar alternativas de solución a los problemas con espíritu crítico y ético.

5. Contenidos

ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Se analizarán los conceptos jurídicos y jurisprudenciales sobre las contingencias profesionales en relación con el Sistema de Seguridad Social, la responsabilidad contractual por la producción de accidentes de trabajo así como las responsabilidades administrativas en la materia.

Estos contenidos se organizan del siguiente modo:

Lección 1.-El sistema de Seguridad Social. Contingencias protegidas.

1. Esquema general del Sistema de Seguridad Social
2. Breve análisis de las contingencias protegidas en el Sistema de Seguridad Social
3. Las contingencias profesionales. Régimen de cotización
4. Las prestaciones por estas contingencias

Lección 2.- Concepto y determinación de las contingencias profesionales.

1. El accidente de trabajo: Concepto legal y análisis jurisprudencial
2. Supuestos de consideración de accidente de trabajo
3. Supuestos excluidos
4. La enfermedad profesional. Concepto y regulación jurídica



Lección 3.- Consecuencias y protección de los Daños ocurridos por contingencias profesionales

1. El alta presunta o de pleno derecho
2. Prestaciones por AT y EP
3. El recargo de prestaciones: Concepto y características
4. Otras consecuencias

Lección 4.- Las responsabilidades derivadas de los daños

1. Responsabilidades en materia de Seguridad Social
 - A) La responsabilidad de las Entidades Gestoras
 - B) La responsabilidad de las Mutuas de AT y EP
 - C) La responsabilidad del empresario
2. Otras responsabilidades empresariales
 - A) La responsabilidad civil
 - B) La responsabilidad administrativa
 - C) La responsabilidad penal
3. Responsabilidad patrimonial de la Administración
4. Responsabilidades derivadas de daños a terceros

ÁREA DE MEDICINA LEGAL Y FORENSE

MÓDULO I: Patología y Medicina

- Introducción.
- La Patología como Ciencia. Concepto médico de lesión y enfermedad.

MÓDULO II: Daños derivados de los accidentes de trabajo

- Patologías traumáticas relacionadas con los accidentes de trabajo.
- Evolución de las lesiones. Secuelas. Valoración.
- Evaluación del riesgo. La prevención.

MÓDULO III: Enfermedades relacionadas con la exposición a factores de riesgo de naturaleza física, química, biológica y psicosocial

- Patología laboral generada por agentes químicos.
 - Intoxicaciones profesionales.
 - Enfermedades pulmonares profesionales.
 - Dermatitis profesionales.
 - Cáncer de origen laboral.
- Patología laboral generada por agentes físicos:
 - Enfermedades relacionadas con el ruido y las vibraciones
 - Trastornos relacionados con los esfuerzos repetitivos
 - Trastornos relacionados con la radiación.
- Patología laboral generada por agentes biológicos.
- Trastornos relacionados con agentes de naturaleza psicosocial.



6. Metodología y plan de trabajo

Para el desarrollo de cada tema de la asignatura se impartirán las sesiones oportunas utilizando las clases teóricas con el apoyo de medios audiovisuales, cuando ello resulte procedente para la mejor comprensión de los conceptos y fomentando la participación activa del alumnado. El objetivo es proporcionar en estas sesiones teóricas los conocimientos necesarios que permitan la asimilación de los contenidos de cada tema expuesto.

En las clases prácticas se resolverán supuestos planteados previamente para su resolución por el alumnado autónomamente, se trabajará en grupos más reducidos para responder a aquellas cuestiones que se susciten por el profesor y, en su caso, se harán lecturas jurídicas dirigidas a la comprensión práctica que se comentarán en grupo.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Dado que la asignatura tiene una carga de 6 créditos ECTS, y que cada crédito ECTS equivale a 25 horas de trabajo para los estudiantes. Las horas que corresponden a la asignatura se organizarán del siguiente modo:

MODALIDADES		Horas	%	Totales %
Presencial	Clases Expositivas	35	58,3%	35,3
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	35%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	4	6,6%	
No presencial	Trabajo en Grupo	25	16,7	64,7
	Trabajo Individual	72	48,0	
Total		150	100%	100%

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL					TRABAJO NO PRESENCIAL		
		Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Tutorías grupales	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	75	17,5	10,5		2	30	12,5	36	46,5
MEDICINA LEGAL	75	17,5	10,5		2	30	12,5	36	46,5
Total	150	35	21		4	60	25	72	97

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

PARTE DEL ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La evaluación de los resultados de aprendizaje se llevará a cabo teniendo en cuenta la combinación de dos elementos:

-Evaluación continua: Representará el 40 por 100 de la calificación global y será determinada de acuerdo con los siguientes criterios:

(1) la participación en las sesiones (teóricas y prácticas);



(2) resultados de los casos prácticos cuya realización podrá exigirse a los alumnos;

(3) en su caso, presentación en clase por los alumnos de temas relacionados con el programa de la asignatura, a propuesta del profesor;

(4) resultados obtenidos en las encuestas o controles prácticos que el profesor podrá exigir a los estudiantes.

-Examen final: realización de una prueba cuyo resultado representará el 60 por 100 de la calificación total de la asignatura.

Modelo de evaluación diferenciada para los estudiantes que están matriculados a tiempo parcial:

Los estudiantes matriculados a tiempo parcial que cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento de Evaluación y hayan solicitado un modelo diferenciado de evaluación podrán obtener el 40% de la calificación que corresponde a la evaluación continua mediante la realización de una prueba complementaria de carácter práctico en el examen final, tras cuya realización el profesor podrá solicitar que sea defendida oralmente, planteando las preguntas que estime oportuno en relación con el caso.

Evaluación en convocatorias extraordinarias

Las calificaciones de evaluación continua de cada curso se conservarán en las convocatorias extraordinarias correspondientes a dicho curso para ponderarlas con la nota obtenida en el examen con los criterios de ponderación establecidos en la convocatoria ordinaria (40% evaluación continua y 60% prueba).

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

PARTE DEL ÁREA DE MEDICINA LEGAL Y FORENSE

Aspecto a evaluar	Instrumento	Porcentaje
Conocimiento y aplicación de los contenidos del curso	Calificación de examen escrito final con preguntas de respuesta múltiple	60
Asistencia a prácticas de aula (seminarios)	Participación en el 85% de prácticas de aula (seminarios)	10
Trabajo en grupo	Participación en un 80% de informes de su grupo de trabajo	30

No se harán exámenes parciales.

Para aprobar será necesario obtener un mínimo de 5 puntos sobre 10 en la calificación del examen final escrito, en caso de suspender el examen escrito la nota en el acta (en caso de tener la nota máxima en el resto de evaluaciones) será de 4,5. Una vez aprobado el examen escrito se hará la calificación final ponderada con el resto de aspectos evaluables, calificación final que para aprobar esta parte de Medicina Legal de la asignatura ha de ser de 5 sobre 10.

(Caso de no aprobar el examen escrito se reservarán los resultados obtenidos en la asistencia a seminarios y en la participación del trabajo de grupo para las siguientes convocatorias del curso.)

Los alumnos que no puedan asistir a las prácticas de aula por causas justificadas deberán contactar con el profesor a principios del curso para realizar actividad alternativa, que consistirá en la presentación de 1 Informe de trabajo individual. Aquellos alumnos que no puedan participar en los grupos de trabajo también deberán contactar con su profesor para presentar Informes similares a los del trabajo en grupo pero de tipo individual.

Cuando para un alumno no resulte computable la realización de prácticas y trabajos (por no alcanzar el mínimo del 85% de asistencia a seminarios o no haber realizado la actividad alternativa, o no haber presentado el 80% de participación de informes en su grupo de trabajo o a nivel individual), se le añadirán al examen final escrito 5 preguntas de carácter teórico-práctico sobre la materia de los seminarios y trabajos en grupo, tanto en las convocatorias ordinarias como en las extraordinarias.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

COMO DERECHO DEL TRABAJO Y MEDICINA LEGAL IMPARTEN EL 50% DE LA MATERIA CADA UNO, CADA PARTE DE LA MATERIA COMPUTA UN 50% EN LA CALIFICACIÓN FINAL DE LA ASIGNATURA.



8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- MARTIN VALVERDE, A. RODRIGUEZ SAÑUDO. F. GARCÍA MURCIA. J. Derecho del Trabajo. Última edición.
- MONTOYA MELGAR, A. y PIZÁ GRANADOS, J.: Curso de seguridad y salud en el trabajo, Mc Graw Hill, Madrid, 2000
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y otros: Derecho de la seguridad y salud en el trabajo, Civitas, Madrid, 2001;
- ALONSO OLEA, M., TORTUERO PLAZA, J.L.: Instituciones de Seguridad Social, Madrid (última edición).
- BLASCO LAHOZ, J.F., y LÓPEZ GANDÍA, J., Curso de Seguridad Social, Tirant lo Blanch, última edición.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., VILCHEZ PORRAS, M., ÁLVAREZ ALCOLEA, M., DE VAL TENA, A. L., Lecciones de Seguridad Social, Tecnos, última edición.
- AAVV (Alfonso Mellado, C.L./ García González, G., Dir.), Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, última edición
- AAVV (Molina Navarrete, C./ Monereo Pérez, J. L., Dir.), Tratado de Prevención de Riesgos Laborales, Tecnos, Madrid, última edición
- AAVV (Armero Fernández, L./ Romero Ródenas, M. J./ Trillo Párraga, Francisco J., Ed. lit.), Manual de prevención de riesgos laborales, Bomarzo, Albacete, última edición
- Correa Carrasco, M., Accidente de Trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento, Bomarzo, Albacete, 2008
- Garrigues Giménez, A. et al., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Bomarzo, Albacete, última edición
- Igartúa Miró, M. T., Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, Tecnos, Madrid, última edición
- Sala Franco, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Tirant Lo Blanch, Valencia, última edición
- Recopilaciones legislativas en materia de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales que se encuentren debidamente actualizadas Etc. etc.

MEDICINA LEGAL

Básica

- AGENCIA REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. "Notas explicativas de ayuda al diagnóstico de las Enfermedades Profesionales". Servicio Central de Publicaciones del Principado. Oviedo, 1999.
- DE CASTRO DEL POZO. Manual de Patología general. Salamanca: Librería Cervantes, 1987: pp. 5-7.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. CIE-10. Trastornos mentales y del comportamiento: Descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico. Madrid: Meditor, 1992.
- PÉREZ B, GARCÍA M. Manual de valoración y baremación del daño corporal. Granada: Comares, 1992.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Otra:

- ARANCÓN A. Teoría y práctica de la medicina evaluadora. Madrid: Mapfre, 2004.



- ANDLAUER P. El ejercicio de la Medicina del trabajo. Barcelona: Científico-Médica, 1980.
- BOROBIA FERNÁNDEZ C. Valoración de daños personales: Informes periciales y casos prácticos. Madrid: La Ley-Actualidad, 1998.
- CORTÉS DÍAZ JM. Técnicas de prevención de riesgos laborales. Tébar, 2000.
- HINOJAL R. Daño corporal: Fundamentos y métodos de valoración médica. Oviedo: Arcano, 1996.
- MARTÍ JA, DESOILLÉ H. Medicina del trabajo. Barcelona: Masson, 1993.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Políticas Socio-Laborales y Desarrollo Local		CÓDIGO	GRLYRH01-0-010
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
DEMA MORENO SANDRA		demasandra@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
DEMA MORENO SANDRA		demasandra@uniovi.es		

2. Contextualización

Políticas Sociolaborales y Desarrollo Local es una asignatura optativa en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La asignatura forma parte de la materia 8 denominada Políticas Sociolaborales dentro del perfil profesional de "Intervención en el Mercado de Trabajo".

Se pretende desarrollar el perfil profesional "Intervención en el Mercado de Trabajo" de los graduados/as en Relaciones Laborales y Recursos Humanos como expertos en el campo de las políticas sociolaborales promovidas por la Administración pública, con especial atención al ámbito local.

3. Requisitos

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso a la titulación.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

De conformidad con lo previsto en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la asignatura Políticas Sociolaborales y Desarrollo Local se orienta fundamentalmente al desarrollo de las competencias generales relativas a sensibilidad hacia temas medioambientales (G17); adaptación a nuevas situaciones (G19); comprensión de los derechos fundamentales y de los valores democráticos (G22) y a la sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades (G23).

En un sentido más específico, esta asignatura debe proporcionar un marco de conocimientos y competencias necesario para la comprensión del entorno nacional y local en el que se desenvuelven los actores y las instituciones responsables de la elaboración de las Políticas Sociolaborales.

La asignatura persigue el desarrollo de las siguientes competencias específicas: la capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado (E29); aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos en la práctica (E35); y la capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales (E36).



Como resultados del aprendizaje, el alumnado deberá conocer un conjunto de conceptos, teorías y metodologías sociológicas, así como aplicar ese conjunto de conocimientos a la comprensión de las dimensiones y las dinámicas básicas de la elaboración de las políticas sociolaborales.

En concreto, los resultados del aprendizaje perseguidos por la asignatura Políticas Sociolaborales y Desarrollo Local serán los siguientes: comprender los conceptos y principios fundamentales de las políticas socio-laborales en España (RA8.1); seleccionar entre los programas públicos de empleo, promoción y orientación de las subvenciones, bonificaciones o ayudas más interesantes para cada circunstancia (RA8.3); asesorar sobre las ayudas o políticas más convenientes para una institución pública, entidad privada o empresa (RA8.4); valorar y evaluar un programa de formación, orientación o empleo o una estrategia territorial de promoción o inserción (RA8.5); diseñar e implementar acciones de integración social, formativas o de empleo y orientación laboral (RA8.6); y asesorar sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo (RA8.7).

5. Contenidos

Tema 1. Desarrollo y bienestar. Transformaciones en las relaciones sociolaborales y nuevos riesgos sociales asociados a las crisis

Tema 2. El Estado del bienestar y su intervención a través de políticas públicas

Tema 3. Las políticas sociolaborales de garantía de rentas y protección social

Tema 4. Las políticas sociolaborales de empleo

Tema 5. Desarrollo local: Planes locales de desarrollo y empleo

Tema 6. Teoría y práctica del acompañamiento sociolaboral

6. Metodología y plan de trabajo

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL		TRABAJO NO PRESENCIAL		
		Clase Expositiva + Práctica de aula	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
Tema 1	25	6 +3	9	-	12	12
Tema 2	25	6+3	9	-	12	12
Tema 3	25	6 +3	9	-	12	12
Tema 4	25	6 +3	9	10	12	22
Tema 5	25	6+3	9	10	12	22
Tema 6	25	5+3	8	5	12	17
Total	150	53	53	25	72	97

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35.0	23.3	53 (35,33%)
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	18.0	12	
	Sesiones de evaluación	0.0		
No presencial	Trabajo en Grupo	25	16,7	97 (64,67%)
	Trabajo Individual	72	48,0	
Total		150.0	100	



Se recuerda asimismo que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: Universidad de Oviedo - Código ético (uniovi.es).

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación del aprendizaje se realizará a través de un sistema de evaluación permanente, en el que es obligatoria la asistencia, como mínimo, al 80% de las sesiones. La calificación final obtenida será resultado de considerar dos tipos de actividades:

1. Asistencia y participación en las clases, prácticas de aula y tareas a realizar en casa, que representarán el 40 % de la calificación total.
2. Prueba final de carácter escrito, que representará el 60 % de la calificación total.

Es necesario obtener, como mínimo, un 40 % de la puntuación máxima de la prueba final escrita para superar la asignatura.

El alumnado que se presente en convocatoria extraordinaria y/o tenga reconocida la evaluación diferenciada llevará a cabo un examen final de contenido teórico práctico en el que podrá obtener el 100% de la nota final.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Alemán Bracho, Carmen y Tomás Fernández García (2006): *Política Social y Estado de Bienestar*. Valencia, Tirant lo Blanch.

Cachón Rodríguez, Lorenzo; Yolanda Alfaro Peral y Jesús Cruces Aguilera(2004): *Colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo*, MTAS.

Pérez de Armiño, Karlos (2008): *Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo*. Bilbao, Icaria; Hegoa. Primera edición (2000) disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/>

Pérez Ramirez, B. y Carrillo Benito, E. (2000): *Desarrollo local: manual de uso*, ESIC-FAMP.

Pino, Eloisa del y M^a Josefa Rubio Lara (2016): *Los estados de bienestar en la encrucijada*. Madrid, Tecnos.

Ramos, R., Suriñach, J. y Artís, M. (2010): ¿Es necesario reformar las políticas activas de mercado de trabajo en España? Algunos elementos para la reflexión, *Papeles de Economía Española*, nº 124, pp. 281-300.

Rodríguez Gutiérrez, Fermín (ed.) (2001): *Manual de desarrollo local*. Gijón, Trea.

Ruiz Viñals, Carmen (coord.) (2004): *Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar*. Barcelona, UOC.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Deontología		CÓDIGO	GRLYRH01-0-012
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Payero López Lucía		payerolucia@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Payero López Lucía		payerolucia@uniovi.es		

2. Contextualización

Esta asignatura forma parte de la materia 10 del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, denominada “Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales”. Tiene carácter teórico y práctico, puesto que persigue la obtención de conocimientos orientados a la acción o a la práctica. Es una asignatura instrumental y complementaria, ya que en casi cualquier faceta de su actividad profesional tropezará el futuro graduado con cuestiones deontológicas que esta materia pretende ayudarle a conocer, comprender y manejar: aspectos como el trato con los clientes, la publicidad, el secreto profesional, la debida diligencia, los principios que según su código deontológico deben informar y presidir su actividad, los derechos y deberes del futuro graduado, la mediación, la ética empresarial, etc. serán analizados desde una perspectiva teórica y, sobre todo, práctica, a partir del examen detallado y crítico de casos concretos.

3. Requisitos

No existen requisitos previos más allá de las capacidades de comprensión y expresión que se presumen en cualquier estudiante universitario.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias generales según la memoria de verificación:

G8.- Compromiso ético.

G10.- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

G14.- Reconocimiento de la diversidad y de la multiculturalidad.

G22.- Comprensión de los derechos fundamentales y de los valores democráticos.

G23.- Sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.

Competencias específicas, según la memoria de verificación:



E13.- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.

E25.- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

E32.- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

Resultados de aprendizaje, según la memoria de verificación, relacionados con las competencias específicas y generales:

RA10.1.- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.

RA10.2.- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.

RA10.4.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA10.5.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.

RA10.6.- Adquirir un compromiso con el desempeño responsable de la profesión.

RA10.7.- Adquirir un compromiso ético con los valores propios del Estado social, democrático y de derecho.

5. Contenidos

Contenidos que figuran en la memoria de verificación:

Noción de deontología jurídica. Carácter moral o jurídico de las normas deontológicas. Estatuto jurídico de la deontología. Contenidos deontológicos fundamentales. Disciplina y responsabilidad. Función social de la profesión. Promoción de la justicia en materia laboral y defensa de los trabajadores en el proceso

Programa desglosado en temas:

Tema 1: Concepto de deontología profesional

Tema 2: Estatuto de las normas deontológicas

Tema 3: Los códigos deontológicos

Tema 4: Principios generales rectores de la deontología de las profesiones jurídicas

Tema 5: Los colegios profesionales

Tema 6: La resolución de conflictos a través de la mediación civil y mercantil: ética de la mediación

6. Metodología y plan de trabajo

Las clases expositivas están orientadas a explicar los aspectos teóricos, relacionándolos siempre con cuestiones prácticas, y a proporcionar, en cada momento, una visión sistemática y de conjunto de los conocimientos que deben ser adquiridos,



vinculándolos eventualmente con los propios de otras disciplinas. La metodología de las clases expositivas será la clase magistral combinada con el trabajo de los estudiantes en clase. Tanto las clases expositivas como las clases prácticas tendrán lugar siempre que sea posible en un aula de informática. Los estudiantes de esta asignatura accederán a través del campus virtual a los contenidos que la profesora vaya colgando y que serán complementarios de la explicación de clase. Cada bloque temático será trabajado a partir de las explicaciones de la profesora y de los materiales que se proporcionen a los estudiantes a través del campus virtual. Las tareas propuestas tienen que ser resueltas y enviadas a la profesora antes de que termine la clase. De esta forma, se combina la atención a la explicación con la búsqueda autónoma -pero dirigida- de información, tanto en artículos doctrinales como, sobre todo, en textos normativos y en sentencias.

Por esta razón, no hay en esta asignatura una nítida distinción entre clases expositivas y prácticas de aula o, mejor dicho, no hay clases puramente expositivas, sino que toda clase expositiva comporta un elemento práctico. Las clases puramente prácticas se destinan, sobre todo, a profundizar y asentar los conocimientos teóricos adquiridos y ponerlos en práctica para reflexionar y resolver las cuestiones que, en cada caso, se planteen. Se relacionan con todas las competencias que buscan la adquisición de capacidades y habilidades de argumentación, comunicación, resolución de problemas, análisis crítico, etc. Para ello, se recurrirá a dinámicas de grupo, aprendizaje orientado a la resolución de problemas, planteamiento, discusión y resolución de casos prácticos, debates organizados según el modelo de debate universitario del G9, lectura, interpretación y exposición de textos jurídicos y sentencias, visionado de documentales y películas para su posterior discusión y relación con cuestiones teóricas y prácticas, etc.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Hay dos sistemas de evaluación de la asignatura:

- **Primer sistema: Evaluación continua (80%) + examen final (20%):**

- La evaluación continua tendrá un peso del 80% de la nota final, que se distribuirá de la siguiente forma:
 - 60% de la evaluación continua: la evaluación de los ejercicios prácticos relativos a las cuestiones teóricas y prácticas que hasta el momento se hayan trabajado en clase, que se realizarán en el aula y se entregarán generalmente antes de que termine la clase. Alguno de estos ejercicios puede implicar la realización de ciertas tareas fuera del aula (ej: lectura previa).
 - 20% de la evaluación continua: intervenciones orales en el aula que sean pertinentes y relacionadas con los contenidos de la asignatura.
- El examen final escrito tendrá un peso del 20% de la nota final, versará sobre la materia trabajada en clase y constará de un máximo de 4 preguntas de extensión no muy larga.
- La nota final se obtendrá sumando las notas de la evaluación continua y las del examen final. Para aprobar la asignatura será necesario sacar como mínimo un 5.

- **Segundo sistema: Examen final total (100%):** tendrá un peso del 100% de la nota final y versará sobre los contenidos del programa. Para ayudar a preparar la materia se colgará en el campus virtual un índice detallado por temas, que el estudiante deberá preparar con la bibliografía que se sugiere. El examen final consistirá en un mínimo de 5 y un máximo de 10 preguntas de extensión no muy larga, y para aprobar será necesario obtener 5 puntos.

Los exámenes finales de ambas modalidades se realizarán en la fecha oficial. Los alumnos que hayan cursado el sistema de evaluación continua + examen final y que, por la razón que sea, prefieran presentarse al examen final total, podrán hacerlo, aunque en ese caso no sumarán a la nota obtenida los puntos de la evaluación continua. En las **convocatorias extraordinarias** sólo será posible el examen final total con peso del 100% de la asignatura.

Evaluación diferenciada:

- Examen final total: tendrá un peso del 100% de la nota final y versará sobre los contenidos del programa. Para ayudar a preparar la materia se colgará en el campus virtual un índice detallado por temas con los epígrafes que el estudiante deberá preparar con la bibliografía que se sugiere. El examen final consistirá en un mínimo de 5 y un máximo de 10 preguntas de extensión no muy larga, y para aprobar será necesario obtener 5 puntos.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, accesible desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://www.uniovi.es).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria



BIBLIOGRAFÍA.

- Aparisi, Ángela y López Guzmán, José. 2003. "Concepto y fundamento de la Deontología". En VVAA *Ética de las profesiones jurídicas. Estudios sobre Deontología (I)*. Murcia: Universidad Católica San Antonio (pp. 73-107).
- Casado, María. 1998. "Ética, derecho y deontología profesional". *DS: Derecho y salud* 6 (1), (pp. 30-35). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2891725.pdf> (última consulta 13/05/2021).
- Delgado de Miguel, Juan Francisco. 2003. "Acerca del fundamento moral de los principios deontológicos profesionales". En VVAA *Ética de las profesiones jurídicas. Estudios sobre Deontología (I)*. Murcia: Universidad Católica San Antonio (pp. 109-137).
- Farrell, Martín Diego. 2003. "La ética de la función judicial". En J. Jesús Orozco *et al.* (comp.) *La Función Judicial. Ética y Democracia*. Barcelona: Gedisa (pp. 147-162).
- García Amado, Juan Antonio. 2016. "Deontología Judicial ¿Hay una ética especial para los jueces?". *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas* VII (14), (pp. 6-38).
- García Pascual, Cristina (coord.). 2013. *El buen jurista. Deontología del derecho*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Gómez Pérez, Rafael. 2003. "Ética o moral y derecho". En VVAA *Ética de las profesiones jurídicas. Estudios sobre Deontología (I)*. Murcia: Universidad Católica San Antonio (pp. 43-46).
- Hierro, Liborio L. 2010. "Deontología de las profesiones jurídicas. Una discusión académica". *Teoría y Derecho*. Revista de Pensamiento Jurídico 8(pp. 81-98).
- Rosal, Rafael del. 2002. *Normas deontológicas de la abogacía española. Una doctrina construida a partir del ejercicio de la competencia disciplinaria*. Madrid: Civitas.
- Soletto, Helena (dir.). 2017. *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*. Madrid: Tecnos (3ª ed.).
- Suárez Llanos, María Leonor. 2003. "Deontología del abogado. Descripción normativa y crítica". En VVAA *Ética de las profesiones jurídicas. Estudios sobre Deontología (II)*. Murcia: Universidad Católica San Antonio (pp. 1033-1079).
- Torre, Francisco Javier de la. 2000. *Ética y deontología jurídica*. Madrid: Dykinson.
- Torres-Dulce, Eduardo. 2003. "Aspectos constitucionales y jurisprudenciales de la deontología profesional". En VVAA *Ética de las profesiones jurídicas. Estudios sobre Deontología (I)*. Murcia: Universidad Católica San Antonio (pp. 193-219).
- Vázquez Guerrero, Francisco Daniel. 1996. *Ética, deontología y abogados. Cuestiones generales y situaciones concretas*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Velayos, Carmen (coord.). 2009. *Ética y Ethos profesionales*. Granada: Universidad de Granada.
- VVAA. 2003. *Ética de las profesiones jurídicas. Estudios sobre Deontología (2 vols.)*. Murcia: Universidad Católica San Antonio.

Para el seguimiento de la asignatura es imprescindible el acceso al **campus virtual** de la Universidad de Oviedo



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho Penal Laboral	CÓDIGO	GRLYRH01-0-013
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
Villa Sieiro Sonia		villasonia@uniovi.es	
PROFESORADO		EMAIL	
GONZALEZ TASCON MARIA MARTA		gonzalezmarta@uniovi.es	
Villa Sieiro Sonia		villasonia@uniovi.es	

2. Contextualización

Asignatura optativa que tiene por objeto proporcionar al alumno los conocimientos conceptuales básicos del Derecho Penal, del delito, sus elementos y consecuencias para abordar especialmente los delitos que protegen a los trabajadores

3. Requisitos

No se requiere ningún conocimiento específico o capacitación previa para cursar esta asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias.

Competencias generales: G4 y G8

Competencias específicas:

E1 (Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales), E13 (capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos), E15 (capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral), E22 (asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados), E25 (capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales), E32 (análisis crítico de las decisiones emenadas de los agentes que participan en las relaciones laborales), E33 (capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales), E35 (aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica).

Resultados del aprendizaje:

RA10.1.- Comprender el marco normativo general que afecta a las relaciones laborales.

RA10.2.- Razonar y reflexionar críticamente sobre la problemática jurídica.



- RA10.3.- Identificar y manejar fuentes de información jurídica debidamente actualizadas.
RA10.4.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.
RA10.5.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica administrativa o judicial.
RA 10.6.- Adquirir un compromiso con el desempeño responsable de la profesión.
RA10.7.- Adquirir un compromiso ético con los valores propios del Estado social, democrático y de derecho.

5. Contenidos

Nociones generales del Derecho Penal: Concepto de Derecho Penal, principios informadores y relaciones con otras ramas del ordenamiento jurídico, y en particular con el derecho laboral. Fuentes del Derecho penal, las normas penales, su aplicación en el tiempo y espacio e interpretación. El tipo penal, concepto, clasificación, estructura y elementos. Circunstancias modificativas de la responsabilidad penal y consecuencias jurídicas del delito.

Derecho Penal Laboral: Concepto y evolución histórica con particular referencia a España. Elementos comunes a las diversas figuras delictivas, el bien jurídico protegido y la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Las diferentes figuras delictivas: Imposición de condiciones laborales ilegales, tráfico ilegal de mano de obra, migraciones e inmigraciones clandestinas o fraudulentas, discriminación laboral, restricciones a la libertad sindical y al derecho de huelga, delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, delitos contra la seguridad social. Otros delitos con trascendencia en el ámbito laboral. Discriminación laboral, acoso sexual o moral, descubrimiento y revelación de secretos

6. Metodología y plan de trabajo

Actividades presenciales y no presenciales. Clases expositivas con sesiones en las que se tratarán los contenidos básicos del programa, con clases teóricas, lecturas personales y comentarios en tutorías. Las clases se complementarán con casos prácticos que sirven para aclarar y comprobar la correcta comprensión de la materia teórica. Tutorías grupales con debates sobre temas de las materias analizadas, a propuesta del profesor o de los alumnos, sirviendo de repaso y aclaración de dudas.

El número de horas dedicado a cada tipo de docencia viene determinado por el horario fijado por la Facultad para la asignatura.se

Si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantes de los cambios

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Evaluación del aprendizaje de los estudiantes:

Dentro de las dos primeras semanas de clase cada alumno comunicará al profesor el sistema de evaluación que elige, entre evaluación continua o un único examen final, entendiéndose que en caso de no manifestarse por uno u otro se opta por el modelo de examen final único.

En la modalidad de examen final único el 100% de la nota será la obtenida en él. El examen será tipo test.

En la modalidad de evaluación continua el primer día de clase el profesor concretará las fechas de las sesiones de evaluación. El 100% de la nota de la asignatura dependerá de los resultados de las pruebas evaluables realizadas durante el período lectivo y consistentes en preguntas tipo test.



En el caso de los alumnos a tiempo parcial que tengan reconocido el derecho a evaluación diferenciada, el sistema de evaluación será el de la modalidad de examen final.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Sin perjuicio de la que se pueda facilitar a los alumnos a lo largo del curso, dependiendo de los temas y los trabajos, contando en todo caso con las fuentes bibliográficas de la Universidad y sus recursos electrónicos, constituyen fuentes de información básica los manuales de los profesores Antonio Baylos Grau y Juan Terradillos Basoco : Derecho Penal del Trabajo; Carlos Martínez Buján Perez: Derecho Penal Económico y de la Empresa, Rosario de Vicente Martínez: Los delitos contra los derechos de los trabajadores. Asimismo puedes consultarse los diferentes manuales de Derecho Penal en sus partes general y especial referenciados como bibliografía para la asignatura troncal de la Facultad de Derecho.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Historia Económica y Social de España		CÓDIGO	GRLYRH01-0-014
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Collantes Gutierrez Fernando		collantesfernando@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		

2. Contextualización

Algunas de las cosas más relevantes que suceden en la economía y la sociedad ocurren en el largo plazo. La economía y la sociedad tienen unas estructuras que nacen, se desarrollan y mueren, pero lo hacen a lo largo de periodos tan dilatados que muchas veces no nos damos cuenta de ello. Esta asignatura ofrece una visión de las grandes transformaciones registradas por la economía y la sociedad españolas durante cuatro periodos estructurales de larga duración: 1500-1800, 1800-1890, 1890-1975 y 1975-actualidad. Para cada uno de estos periodos se analizan la evolución de las estructuras de oferta y demanda; los cambios en las bases tecnológicas, empresariales y políticas de la actividad económica; los resultados obtenidos en materia de crecimiento económico, el impacto ambiental y la desigualdad social, y finalmente, la calidad de vida y las pautas de consumo de la población.

3. Requisitos

No es necesario ningún requisito previo. Únicamente, se recuerda que está vigente y es aplicable el [Código Ético](#) de la Universidad de Oviedo.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias generales

Grado en Economía: Capacidad de análisis y síntesis; Capacidad de aprendizaje; Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo; Capacidad para trabajar en equipo; Capacidad crítica y autocrítica; Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones; Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo.

Grado en Administración y Dirección de Empresas: Capacidad de análisis y síntesis; Capacidad de aprendizaje; Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo; Capacidad para trabajar en equipo; Capacidad crítica y autocrítica; Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones; Integrar los valores democráticos y de la cultura de la paz en el ámbito de trabajo.

Competencias específicas



Grado en Economía: Conocer las realidades jurídica y social en las que se desenvuelve la actividad económica; Incorporar la perspectiva histórica al análisis del pensamiento y los fenómenos económicos; Comprender el entorno institucional y su impacto sobre la actividad económica; Comprender y valorar las interrelaciones de los agentes económicos.

Grado en Administración y Dirección de Empresas: Conocer las realidades jurídica y social en las que se desenvuelven los mercados y las empresas; Incorporar la perspectiva histórica al análisis de la actividad empresarial.

Resultados de aprendizaje

Grado en Economía: Conocer e identificar como se han combinado los distintos modos de concretarse la preferencia social dentro de cada sistema económico; Comprender y distinguir los fenómenos económicos del presente a través del conocimiento de la evolución económica del pasado; Saber relacionar y/o justificar la creación de instituciones económicas en relación a las políticas económicas desarrolladas; Identificar, relacionar y valorar los procesos históricos de creación empresarial de acuerdo con los diferentes marcos jurídicos y económico-sociales en que tienen lugar; Conocer y analizar la estructura y el funcionamiento de los sistemas e instituciones políticas y su potencial influencia sobre la actividad económica y empresarial.

Grado en Administración y Dirección de Empresas: Conocer e identificar como se han combinado los distintos modos de concretarse la preferencia social dentro de cada sistema económico; Comprender y distinguir los fenómenos económicos del presente a través del conocimiento de la evolución económica del pasado; Saber relacionar y/o justificar la creación de instituciones económicas en relación a las políticas económicas desarrolladas; Identificar, relacionar y valorar los procesos históricos de creación empresarial de acuerdo con los diferentes marcos jurídicos y económico-sociales en que tienen lugar; Conocer y comprender las principales teorías sobre la configuración y las dinámicas básicas de las sociedades contemporáneas y su influencia sobre la configuración de las empresas; Conocer y analizar la estructura y el funcionamiento de los sistemas e instituciones políticas y su potencial influencia sobre la actividad económica y empresarial.

Esta asignatura puede ser cursada como optativa por los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

5. Contenidos

Parte I: A vista de pájaro

1. La mirada del largo plazo
2. Los periodos estructurales de la economía española

Parte II: Continuidad (1500-1800)

3. La economía preindustrial
4. La sociedad de pobreza de masas

Parte III: Transición (1800-1890)

5. El arranque de la industrialización
6. Una demanda poco revolucionada

Parte IV: Transformación (1890-1975)

7. El apogeo de la industrialización
8. Hacia la sociedad de consumo de masas

Parte V: ¿Hacia otra transformación? (1975-...)

9. La era de la terciarización
10. La sociedad posescasez



Parte VI: Conclusión

11. La economía y la sociedad españolas desde un enfoque de largo plazo

6. Metodología y plan de trabajo

Nuestro plan de trabajo combina actividades presenciales y no presenciales.

Las *actividades presenciales* son de tres tipos: (1) clases expositivas en las que el profesor presenta los principales contenidos de la asignatura; (2) clases prácticas en las que se profundizará en dichos contenidos mediante la resolución interactiva de ejercicios que conllevan el manejo de datos estadísticos, el comentario de textos y la construcción de argumentos; (3) sesiones de evaluación.

Las *actividades no presenciales* que se espera realicen los alumnos consisten en leer el manual de la asignatura, preparar posibles encargos de ejercicios escritos o presentaciones orales, y preparar el examen final de la asignatura.

Parte	Horas totales	Trabajo presencial			Trabajo no presencial		
		Clase expositiva	Prácticas de aula	Total	Trabajo individual	Trabajo en grupo	Total
1	20	4	4	8	10	2	12
2	20	4	4	8	10	2	12
3	20	4	4	8	10	2	12
4	20	4	4	8	10	2	12
5	20	4	4	8	10	2	12
6	46	8	8	16	25	5	30
Total	146	28	28	56	75	15	90

Nota: A esto añadimos 4 horas de trabajo presencial en sesiones de evaluación, completando así las 60 horas de trabajo presencial y las 150 horas totales.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación de la asignatura combina evaluación continua (40% de la nota) con evaluación final (60%). La evaluación continua se basa en la participación de los alumnos en las distintas actividades que irán proponiéndose y realizándose en el aula o fuera de él. La evaluación final, por su parte, consiste en un examen compuesto por varias preguntas o ejercicios que en parte podrán resolverse con ayuda del manual de la asignatura y otros materiales.

Sistemas de evaluación	Actividades de evaluación	Fecha de realización	Peso en la calificación final (%)
Continua	Participación en las actividades de clase	Todas las semanas del semestre	40
Final	Examen escrito	Periodo de exámenes	60

La evaluación continua se guiará por la siguiente rúbrica:



	Asistencia a clase	Participación en las actividades	Calidad de la participación
0 puntos	Más de 8 faltas	–	–
1 punto	7-8 faltas	Pasiva	Baja
2 puntos	5-6 faltas	Reactiva	Media
3 puntos	3-4 faltas	Activa	Alta
4 puntos	Menos de 3 faltas	Muy activa	Muy alta

Los alumnos que tengan reconocida la evaluación diferenciada deberán realizar un examen final de la asignatura por el 100% de la calificación.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

COLLANTES, F. (2017): *La economía española en 3D: oferta, demanda y largo plazo*, Madrid, Pirámide.

Se trata del manual que seguiremos en la asignatura. Contiene los principales contenidos de la misma, así como los ejercicios que iremos realizando en clase.

Bibliografía complementaria

Cada ejercicio del manual contiene sugerencias de lecturas adicionales que ofrecen una visión más detallada del tema en cuestión. Estas lecturas constituyen la bibliografía complementaria de la asignatura.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Creación y Dirección de PYMES		CÓDIGO	GRLYRH01-0-015
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
MARTINEZ NOYA ANDREA		noya@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
MARTINEZ NOYA ANDREA		noya@uniovi.es		
Fernández Vázquez Simón		fernandezsimon@uniovi.es		
Garcia Garcia Raquel		garciagraquel@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura CREACIÓN Y DIRECCIÓN DE PYMES es una materia optativa del Grado en Administración y Dirección de Empresas compartida con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En concreto, forma parte de la Materia 2 "Dirección General" del Módulo 1 "Organización y Dirección" del Grado en Administración y Dirección de Empresas.

Esta asignatura pretende dotar de las herramientas necesarias para crear una empresa y elaborar un plan de negocio a aquellos alumnos con iniciativa empresarial. Pretende, pues, que los alumnos vean las peculiaridades de las pequeñas empresas, aprendan a ver las oportunidades de negocio, cómo se pone en marcha una empresa y cómo se formula y expone un plan de negocio. En definitiva, se busca fomentar el espíritu emprendedor de los estudiantes acercándoles a: (1) conocer y analizar la realidad y rasgos de los emprendedores, y (2) conocer los instrumentos que permiten la detección de oportunidades de mercado, la elaboración de un modelo de negocio y de un plan de empresa aplicado a una idea empresarial novedosa. Se espera que el alumnado sea capaz de tomar decisiones sobre las distintas áreas funcionales de la empresa a desarrollar y saber exponerlas con claridad.

Esta asignatura proveniente del Grado en Administración y Dirección de Empresas la pueden cursar como optativa los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

3. Requisitos

No existen requisitos previos para cursar la asignatura, si bien para un mejor seguimiento de la misma se recomienda tener conocimientos de estrategia, estructura organizativa, dirección comercial, investigación comercial, recursos humanos, inversión y financiación, sistema fiscal español y dirección de la producción que permitan la toma de decisiones en el marco de desarrollo de un proyecto empresarial concreto. Los alumnos del grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales se integrarán en equipos con alumnos del grado en ADE.

4. Competencias y resultados de aprendizaje



Las competencias que se pueden adquirir con esta asignatura se enmarcan en la memoria de verificación del título.

En concreto, la asignatura permitirá adquirir las siguientes **competencias genéricas**:

- CG5: Habilidad para la búsqueda y análisis de fuentes de información en el ámbito de trabajo.
- CG7: Capacidad para trabajar de forma autónoma.
- CG8: Capacidad para trabajar en equipo.
- CG11: Capacidad para tomar decisiones.
- CG12: Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- CG13: Capacidad creativa para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- CG14: Iniciativa y espíritu emprendedor.
- CG15 - Capacidad de liderazgo.
- CG16: Capacidad de organizar y planificar.
- CG17 - Capacidad de negociación.

Asimismo, las **competencias específicas** que proporcionará la asignatura serán:

- CE5: Comprender el entorno económico-institucional y su impacto en las decisiones empresariales.
- CE19: Diseñar y desarrollar proyectos empresariales.
- CE20: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones del ámbito de la gestión empresarial a un público tanto especializado como no especializado.

Respecto a los **resultados de aprendizaje**, cabe señalar específicamente, pero no exclusivamente, los siguientes:

- RA1.1: Comprender la naturaleza de la empresa, su funcionamiento interno y su estructura organizativa.
- RA1.5: Identificar las oportunidades y amenazas derivadas del entorno, tanto nacional como internacional, en el que se desenvuelven las empresas.
- RA1.6: Valorar las alternativas estratégicas que una empresa puede seguir y seleccionar la más adecuada para cada negocio, tanto en el ámbito local como internacional.
- RA1.8: Planificar la estrategia de recursos humanos y diseñar políticas concretas de actuación en los diferentes ámbitos.
- RA1.9: Formular y desarrollar proyectos empresariales.
- RA1.10: Analizar los aspectos relativos al crecimiento empresarial y tomar las decisiones adecuadas.

5. Contenidos

En consonancia con el doble objetivo expuesto, el contenido tiene una doble dimensión:

BLOQUE DE EDUCACIÓN EMPRENDEDORA

1. Motivación y educación emprendedora: conocimiento del empresario, sus rasgos de personalidad, motivaciones y características sociodemográficas; habilidades necesarias para ser empresario; ventajas e inconvenientes de la carrera empresarial; tipos de empresas; técnicas de creatividad; así como conocimiento de las ayudas para el desarrollo de una empresa.
2. Habilidades Directivas y Emprendedoras: se hará mucho énfasis a lo largo del curso al trabajo de competencias de comunicación oral. Asimismo, mediante el trabajo por proyecto, se incidirá en trabajar la creatividad e innovación, el liderazgo, motivación y trabajo en equipo, la comunicación escrita y asertiva, la negociación, la gestión del tiempo y planificación, así como el análisis de problemas y toma de decisiones.

BLOQUE CONCEPTUAL Y OPERATIVO

1. Técnicas de emprendimiento: comprensión del proceso de creación de una empresa y del proceso de elaboración y presentación de un modelo de negocio y plan de empresa a partir de una idea innovadora.
2. Elaboración del modelo de negocio para una idea emprendedora mediante su concreción en el modelo Canvas.
3. Desarrollo del plan de empresa: Análisis externo, análisis estratégico, plan jurídico y fiscal, plan económico financiero, plan de operaciones, plan de recursos humanos, plan de marketing y comunicación.

Dichos objetivos se concretan en los siguientes temas:



BLOQUE DE EDUCACIÓN EMPRENDEDORA

TEMA 1. El empresario. Estadísticas españolas, rasgos característicos y sociodemográficos. Tipos de empresas

TEMA 2. Generación de ideas de negocio. Técnicas de creatividad

TEMA 3. Evaluación, selección y protección de ideas de negocio.

BLOQUE CONCEPTUAL

TEMA 4. El Modelo de negocio: Aplicación Lean start up, effectuation. Economía Colaborativa.

TEMA 5. El plan de negocio. Concepto, estructura y Contenido.

BLOQUE OPERATIVO

TEMA 6. Análisis estratégico

TEMA 7. Plan de Marketing: producto, precio, distribución y comunicación.

TEMA 8. Plan de Operaciones: definición de actividades, ubicación, equipamiento.

TEMA 9. Plan de Recursos Humanos y organización interna.

TEMA 10. Plan Económico-Financiero. Sistema Legal

6. Metodología y plan de trabajo

La asignatura exige trabajar por proyecto a lo largo del curso sobre una propuesta de idea de negocio en equipos de aproximadamente cinco personas (el número de integrantes puede variar en función de los alumnos matriculados).

Dada la peculiaridad del sistema de evaluación de esta asignatura, **ES OBLIGATORIA LA ASISTENCIA A CLASE**, ya que las clases prácticas se dedicarán a la toma de decisiones conjunta y al desarrollo del plan de empresa.

1. Actividades presenciales: 60 horas (40%)
 - Clases expositivas, que se utilizarán para el desarrollo y explicación de los contenidos teóricos de la asignatura y que servirán de base para el desarrollo del plan de negocio.
 - Prácticas de aula, durante las cuales se resolverán casos prácticos y/o se realizará el visionado de vídeos para un mejor entendimiento por parte del alumno de la figura del emprendedor/empresario y del proceso de creación y dirección de una empresa. Asimismo, estas clases se dedicarán al seguimiento de la realización del trabajo en equipo, para la toma de decisiones conjuntas sobre el plan de empresa y presentaciones del proyecto.
 - Otras actividades: Podrían desarrollarse conferencias impartidas fuera del horario lectivo previsto para la asignatura o visitas a centros de empresas.
2. Actividades no presenciales: 90 horas (60%)
 - Trabajo autónomo del estudiante: análisis e implementación de los contenidos impartidos en las clases expositivas para la elaboración de los trabajos solicitados y del plan de negocio.
 - Trabajo en equipo: búsqueda de información y desarrollo del contenido de la actividad propuesta para realizar en equipo un plan de negocio y preparar su exposición oral, así como prácticas de técnicas emprendedoras.



Temas	Horas totales	TRABAJO NO PRESENCIAL			Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
		Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Sesiones de Evaluación				
El empresario. Estadísticas españolas. Tipos de empresas	10	2	2		4		6	6
Generación de ideas y detección de oportunidad de negocio. Técnicas de creatividad	12		4		4	7	1	8
Evaluación, Selección y protección de ideas.	8	2	2		4	4	0	4
Habilidades emprendedoras (tema transversal)	9		4		4	5		5
El Modelo de negocio	28	9	6	1	16	7	5	12
El plan de negocio. Estructura y Contenido	13	2	3	1	6	6	1	7
Análisis estratégico	7,5	1	0,5		1,5	4	2	6
Plan de marketing	7,5	1	0,5		1,5	4	2	6
Plan de operaciones	7,5	1	0,5		1,5	4	2	6
Plan de Recursos Humanos	7,5	1	0,5		1,5	4	2	6
Plan económico-financiero	28	6	4	2	12	2	14	16
Elaboración de la presentación del Plan de Negocio	6		1	1	2	4	0	4
Evaluación	6			2	2		4	4
Total	150	25	28	7	60	51	39	90

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	25	16,6%	60 (40%)
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	28	18,6%	
	Sesiones de evaluación	7	4,8%	
No presencial	Trabajo en Grupo	51	34%	90 (60%)
	Trabajo Individual	39	26%	
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La valoración del aprendizaje de los estudiantes en la asignatura se realizará mediante un sistema combinado de evaluación continua, evaluación del rendimiento del grupo y de entrega de trabajo final. Para ser valoradas, todas las entregas de trabajos se harán en formato Word, powerpoint o Excel identificando a la persona que lo ha realizado a través del campus virtual. **La entrega fuera de plazo, si es aceptada por el profesor, llevará una penalización.**

La calificación será distribuida entre esfuerzos individuales y las actividades del grupo distribuidos de la siguiente manera:

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES INDIVIDUALES (5 puntos)

1. Participación y compromiso en el aprendizaje de la clase (1 punto)

Calidad de la participación en el aula, que se refleja en su visión y aporte a la discusión en clase de casos y conceptos. Se valorará tanto la entrega en plazo de los trabajos de clase, como las aportaciones a los debates.

1. Entrevista con un empresario o empresaria (0,5 puntos)



El alumno tiene que entrevistar a un empresario para desarrollar esta tarea.

1. Flujo de caja (1,5 puntos)

Dada la importancia de saber calcular los flujos de caja que se estima puede generar un proyecto, los estudiantes deberán resolver de forma individual y autónoma un supuesto práctico sobre el cálculo del flujo de caja de un negocio ficticio.

1. Pruebas escritas (2 puntos)

En el día oficial de examen de la asignatura se plantearán breves ejercicios con una valoración total de 2 puntos sobre conceptos de lectura obligatoria o trabajos realizados en clase. Su objetivo es poner a prueba la habilidad para recordar y aplicar los conceptos básicos del curso.

EVALUACIÓN DE ACTIVIDAD GRUPAL (5 puntos)

Dada la relevancia del trabajo en grupo en esta asignatura se recuerda que la asistencia a clase es obligatoria y no se aceptarán trabajos/tareas no entregadas a tiempo. El no cumplimiento de los plazos puede conllevar la obtención de un 0 en el trabajo grupal. Si el profesor acepta una entrega fuera de plazo de forma excepcional se aplicará una penalización.

1. Plan de negocio (4 puntos)

Los trabajos del equipo van encaminados a desarrollar un estudio de viabilidad del nuevo producto o servicio, tenga finalidad comercial o social. El trabajo se evaluará teniendo en cuenta la claridad, capacidad de síntesis, nivel de profundización de los conceptos y competencia en la aplicación de los mismos a la idea de negocio. Además, se tomará en cuenta las capacidades de trabajo en equipo, y de comunicación oral y escrita puestas de manifiesto en la presentación.

Si bien el proyecto completo será presentado por cada equipo durante la última semana de clase, a lo largo del curso habrá fechas de entrega de documentos y presentaciones parciales del plan de empresa (p.ej. análisis de oportunidad de negocio, elevator pitch, modelo de negocio...). El proyecto final debe responder al esfuerzo acumulado del curso y su elaboración final debe incluir la respuesta y adaptación a los comentarios obtenidos a lo largo del curso.

1. Evaluación de los compañeros del grupo (1 punto)

En la asignación de su grupo, el alumno será evaluado por cada uno de sus compañeros de equipo en lo relativo a su contribución al trabajo desarrollado en cada uno de los siguientes factores: nivel de esfuerzo en su trabajo, liderazgo y colaboración. Se recuerda que las puntuaciones tienen que estar justificadas y que este informe será tratado de forma confidencial. Quien no realice este informe para sus compañeros obtendrá cero puntos en este apartado.

IMPORTANTE

Dadas las características especiales de esta asignatura no se diferencia entre convocatoria ordinaria y extraordinaria; es decir, la parte de evaluación individual tiene una connotación de evaluación continua y su calificación se mantiene en todas las convocatorias de la asignatura: ordinaria y extraordinaria, salvo los 2 puntos asignados a pruebas teóricas, de la que el alumnado podría volver a examinarse. La puntuación de la parte de trabajo en grupo se mantiene en todas las convocatorias, no existiendo posibilidad de alterar la calificación, salvo que aproximadamente el 70% de los miembros del grupo quisieran volver a presentar el proyecto.

Los estudiantes que, por distintos motivos no participen en las actividades de evaluación continua (porque opten a no hacerlas o porque incumplan los plazos de entrega) y que son evaluadas, necesariamente, a lo largo del curso, podrán superar la asignatura en cualquiera de las convocatorias obteniendo una puntuación de, al menos, 5 puntos en las siguientes pruebas obligatorias, pudiendo optar a un máximo de 7 puntos:

1. Realización y presentación del plan de negocio (5 puntos). El plan de negocio y diseño del modelo de negocio se deberá entregar a través del campus virtual una semana antes de la fecha oficial de examen y se defenderá oralmente en dicha fecha oficial de examen.
2. Examen de conocimientos teóricos (2 puntos).

No obstante, para aprobar la asignatura es necesario obtener al menos un 40% de la puntuación posible en cada una de las pruebas.



En la evaluación extraordinaria del siguiente curso académico, el alumno deberá realizar el día del examen una exposición oral y defensa del plan de negocio y del modelo de negocio elaborados, previamente acordados con el profesorado. El plan de negocio y diseño del modelo de negocio deberán entregarse a través del campus virtual una semana antes de la fecha oficial de examen. El trabajo y la exposición oral y defensa representará el 50% de la calificación final. El restante 50% se corresponde con un examen de los conceptos teóricos de la asignatura.

Evaluación DIFERENCIADA

Aquellos estudiantes que hayan solicitado el sistema de evaluación diferenciada deberán comunicar su situación al profesor al inicio del curso, aunque el estudiante aún no haya recibido la decisión sobre la concesión o no de este régimen de evaluación especial. Estos alumnos deberán entregar como resultado de la asignatura cursada un trabajo final, si fuese posible en equipo con otros compañeros en la misma situación, cuya composición debe ser comunicada al profesor durante las cuatro primeras semanas de clase y aceptada por el mismo. El trabajo consiste en la elaboración de un plan de negocio y diseño del modelo de negocio que deberá entregarse a través del campus virtual una semana antes de la fecha oficial de examen. Asimismo, el alumno deberá realizar el día del examen una exposición oral y defensa del plan de negocio y del modelo de negocio elaborados. El trabajo y la exposición oral y defensa representará el 50% de la calificación final (máximo 5 puntos). El restante 50% se corresponde con un examen de los conceptos teóricos de la asignatura (máximo 5 puntos). No obstante, para aprobar la asignatura es necesario obtener al menos un 40% de la puntuación posible en cada una de las pruebas.

"Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que puede accederse desde el siguiente enlace: [Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es](http://CodigoEtico.UniOvi.es)".

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Manual básico:

RODRÍGUEZ, A. NIETO MJ, FERNAÁNDEZ, Z Y REVILLA, A (2014): *Manual de creación de empresas*, Civitas Thomson Reutes, Pamplona

Otras fuentes de interés:

CEEI ASTURIAS (2012): Guía para la creación de empresas. www.ceei.es

GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, F.J. (2006): *Creación de empresas. Guía para el desarrollo de iniciativas empresariales*. Pirámide, Madrid.

HISRICH, R.D.; M.P. PETERS; y D.A. SHEPHERD (2005) *Entrepreneurship. Emprendedores*. McGraw Hill, Madrid.

Links de interés:

Asociación de Centros de Empresas del Principado de Asturias: www.aceppa.es

Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) de Asturias: www.ajeasturias.com

Centro Europeo de Empresas e Innovación: www.ceei.es

Ciudad Tecnológica Valnalón: www.valnalon.com

Crear Empresas: www.crear-empresas.com

Emprendedores y Pyme: WWW.ipyme.org



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Inglés Empresarial I		CÓDIGO	GRLYRH01-0-016
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Inglés	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Jiménez Muñoz Antonio José		jimenezantonio@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Jiménez Muñoz Antonio José		jimenezantonio@uniovi.es		

2. Contextualización

Esta asignatura pertenece al Módulo 9 del Grado en Contabilidad y Finanzas, dedicado al Idioma Empresarial. Es una asignatura optativa de tercer curso, impartida durante el segundo semestre. Se trata de la primera asignatura de las dos que componen el módulo, y está diseñada para promover el aprendizaje de la lengua inglesa en el entorno específico de la actividad económica y financiera. La asignatura parte del nivel básico de conocimiento de la lengua (A2 o usuario básico según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o MCERL) y persigue un enfoque teórico-práctico que permita evolucionar hasta B1 (pre-intermedio, o usuario independiente del MCERL). Sus principales objetivos serán contribuir a que el alumnado adquiriera las destrezas gramaticales, léxicas y pragmáticas específicas de ese nivel para el uso del inglés en el entorno profesional.

3. Requisitos

Para un aprovechamiento adecuado de esta asignatura es fundamental partir de un conocimiento general de la lengua inglesa equivalente al nivel A2 del MCERL. Se espera que el alumnado sea capaz, ya al inicio del curso, de comunicarse para realizar tareas habituales dentro de su entorno, describir aspectos de su pasado, dar órdenes y emitir opiniones sencillas. Ese nivel es imprescindible para que el alumnado pueda seguir la clase en inglés y participar activamente en tareas orales y escritas en lengua inglesa. No se adaptarán las tareas ni los criterios de evaluación para alumnos cuyo nivel inicial sea más bajo. Esto es especialmente importante para aquellos matriculados que no hayan tenido contacto con el idioma inglés durante los dos años anteriores a cursar la asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias genéricas:

- Capacidad de organización y planificación (CG2).
- Capacidad de comunicación oral y escrita en de una lengua extranjera (CG4).
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas para las actividades relativas al ámbito de estudio (CG5).
- Capacidad para trabajar en equipo (CG9).
- Capacidad para trabajar en un contexto internacional (CG10).
- Capacidad de trabajar en entornos diversos y multiculturales (CG11).
- Capacidad de aprendizaje autónomo (CG14).



- Capacidad de adaptación a las nuevas situaciones (CG15).
- Preocupación hacia los temas medioambientales, sociales, de igualdad de trato y de respeto a los valores democráticos (CG19).

Competencias específicas:

- Emitir informes en relación a la situación de la empresa (CE3).
- Aplicar modelos de comportamiento y simulación (CE6).
- Conocer estructuras y funciones comunicativas de la lengua inglesa y desarrollar un vocabulario que permita trabajar (CE30).

Los Resultados del Aprendizaje en los que se concretan las competencias anteriores son:

- Comprender el lenguaje y el vocabulario utilizado en el contexto contable y financiero en lengua inglesa (RA9.1).
- Leer y comprender textos sobre temática contable y financiera o empresarial, siendo capaces de: sintetizar, resumir, extraer y analizar la información. (RA9.2).
- Utilizar correctamente los registros formales y otras formas de cortesía oralmente y por escrito, en contextos empresariales (RA9.3).
- Comunicarse en lengua inglesa para realizar tareas que requieran el intercambio de información oralmente, en persona y por teléfono, teniendo en cuenta las diferencias culturales (RA9.4).
- Utilizar estrategias comunicativas relevantes para argumentar, explicar, aportar información, expresar juicios y opiniones, elaborar planes o proyectos, pedir disculpas y promocionar un producto (RA9.5)
- Manejar fuentes de información para elaborar textos propios (RA9.8).
- Organizar y estructurar documentos empresariales en lengua inglesa utilizando marcadores del discurso y adoptando los formatos adecuados para el entorno anglosajón (RA9.9).
- Producir textos y documentos habituales en el entorno profesional del campo de la contabilidad y finanzas (p. ej. correspondencia comercial, documentación empresarial, textos informativos, informes o proyectos) (RA9.10).

5. Contenidos

Tema 1. Inside companies

1. The working day: jobs, skills, careers, routines and tasks.
2. Company growth: sectors, company culture, structure and history.
3. Working holidays: company policy and decision-making.
4. New places, new people: starting a new job.

Tema 2. Company communication

1. Online communication: business and customer service e-mails.
2. Describing equipment: components, shapes, dimensions and materials.
3. Distribution: travel arrangements, short messages and delivery issues.
4. Making arrangements: telephone conversations, appointments and planning.
5. Transport: travel arrangements and problem-solving.

Tema 3. Job seeking

1. Thinking globally: working in an international team.
2. Job applications: job offers, CVs, cover letters and online recruitment.
3. Staff development: training courses and transferable skills.

6. Metodología y plan de trabajo



El aprendizaje está basado en la participación activa del alumnado en todo tipo de actividades de simulación, intercambio de información oral y redacción de textos individualmente o en grupo. Por ser una asignatura de Inglés para Fines Específicos, se seguirá una metodología basada en tareas y/o proyectos, combinando métodos presenciales con virtuales (síncronos y/o asíncronos) según la situación lo requiera. Los seminarios/prácticas de aula servirán para introducir los contenidos lingüísticos a través de actividades receptivas (comprensión lectora, comprensión auditiva) y de simulación oral, así como de las explicaciones del profesor/a. Las sesiones de aula de idiomas complementarán estas actividades con la producción creativa oral o escrita de textos por parte del alumnado de forma autónoma o en grupo. En el tiempo de trabajo autónomo los alumnos/as estudiarán los contenidos lingüísticos, leerán los textos, practicarán las destrezas receptivas y realizarán los trabajos que se les solicite de forma individual.

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	14	9,3%	60
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres			
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas	35	23,4%	
	Sesiones de evaluación y otras	11	7,3%	
No presencial	Trabajo en Grupo	4	2,6%	90
	Trabajo Individual	86	57,4%	
Total			100%	150

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Existen dos componentes de evaluación: A) un proceso de evaluación continua, basada en la realización de actividades evaluables orales y escritas en clase a lo largo del curso; y B) una prueba final acerca de los contenidos y destrezas del curso. Ambos valorarán las mismas competencias y se registrarán por los mismos criterios de evaluación y de calificación. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados. Se informa así mismo a los alumnos que todas las prácticas y pruebas orales pueden ser grabadas en formato audiovisual, pudiendo solicitarse una copia.

En convocatorias ordinarias

A) Evaluación continua (60% nota final, máximo de 6 puntos). Consiste en:

- pruebas de evaluación continua: sobre el contenido, vocabulario y destrezas de los temas vistos, se realizarán pruebas de comprensión oral y escrita, y de expresión escrita. La media de las pruebas será el 36% de la nota final.
- pruebas orales: a lo largo del período lectivo los alumnos efectuarán una breve prueba de simulación sobre uno de los aspectos vistos en clase (conversación telefónica, resolución de problemas, negociación de horarios, etc.) en parejas. Hacia el final del período lectivo se convocará a los alumnos, individualmente, para una prueba oral en formato de entrevista individual, sobre uno de los aspectos cubiertos por el curso. La media de las dos pruebas será el 12% de la nota final.
- una prueba de gramática y vocabulario (Use of English): esta prueba se realizará hacia el final del período lectivo y será el 12% de la nota final.

B) Evaluación final (40% nota final, máximo de 4 puntos). Al final de curso, en la fecha establecida por la facultad, tendrá lugar la evaluación final, que constará de dos apartados:

- una prueba escrita que incluirá ejercicios de: comprensión oral, comprensión lectora, expresión escrita, gramática y vocabulario (Use of English), cuya media será el 28% de la nota final.
- una prueba oral bajo el formato de entrevista individual sobre uno de los aspectos cubiertos en el temario, que será el 12% de la evaluación final.

Evaluación para alumnado con evaluación diferenciada concedida

Aquellos alumnos a quienes se les haya concedido la Evaluación Diferenciada (ver Artículo 7 del "Reglamento de Evaluación de la Universidad de Oviedo") seguirán el sistema de evaluación B de evaluación final, que pasará a conformar el 100% de la nota (máximo de 10 puntos).



En convocatorias extraordinarias

En las sucesivas convocatorias extraordinarias se seguirá el sistema de evaluación B, que pasará a constituir el 100% de la nota (máximo de 10 puntos).

Código ético

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

Whitby, Norman 2013 *Business Benchmark Pre-intermediate to Intermediate Student's book BEC Preliminary Edition, 2nd Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.

Duckworth, Michael 2003 *Business Grammar and Practice New Edition*. Oxford: Oxford University Press.

Nota: ambos libros se comparten con la asignatura *Inglés Empresarial II: Presentaciones Orales y Comunicación Intercultural*.

Bibliografía complementaria

a) Sitios en línea

Curso OCW

<http://ocw.uniovi.es/course/view.php?id=169§ion=5>

BBC World Service Language Learning Area – English at Work

<http://www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/general/englishatwork/>

BBC World Service Language Learning Area – Pronunciation Tips

<http://www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/grammar/pron/>

BBC World Service Language Learning Area – Talking Business

www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/business/talkingbusiness

Business English Grammar Exercises

<http://www.better-english.com/grammar.htm>

Business English Vocabulary Exercises

<http://www.better-english.com/vocabulary.htm>



Business Grammar Online Practice

<http://elt.oup.com/student/bgp/?cc=global&selLanguage=en>

English Club Business English Resources

<http://www.englishclub.com/business-english/>

b) Diccionarios en línea

<http://www.businessdictionary.com/>

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/business-english/>

<http://es.forvo.com/languages/en/>

<http://www.howjsay.com/>

<http://www.wordreference.com/>



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Inglés Empresarial II		CÓDIGO	GRLYRH01-0-017
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Inglés	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Jiménez Muñoz Antonio José		jimenezantonio@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Jiménez Muñoz Antonio José		jimenezantonio@uniovi.es		
Sarasúa Gutiérrez Alexia		sarasuaalexia@uniovi.es		

2. Contextualización

Esta asignatura pertenece al Módulo 9 del Grado en Contabilidad y Finanzas, dedicado al Idioma Empresarial. Es una asignatura optativa de cuarto curso, impartida durante el primer semestre. Se trata de la segunda asignatura de las dos que componen el módulo y está diseñada para consolidar el aprendizaje de la lengua inglesa en el entorno específico del emprendimiento, y la actividad económica y financiera. La asignatura parte, por lo tanto, del nivel pre-intermedio (B1 según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o MCERL) y persigue un enfoque teórico-práctico que permita evolucionar hasta el nivel intermedio de usuario independiente (B2 del MCERL). Sus principales objetivos serán contribuir a que el alumnado adquiera las destrezas gramaticales, léxicas y pragmáticas específicas de ese nivel para el uso del inglés en el entorno profesional.

3. Requisitos

Para un aprovechamiento adecuado de esta asignatura es fundamental partir de un conocimiento general de la lengua inglesa equivalente al nivel B1 del MCERL. Se espera que el alumnado sea capaz, ya al inicio del curso, de comunicarse con cierta soltura para realizar tareas habituales dentro de su entorno o fuera de él, conversar sobre temas que le sean familiares o le interesen, y pueda describir experiencias, acontecimientos, deseos y aspiraciones, así como justificar brevemente sus opiniones o explicar sus planes.

Los contenidos y el enfoque didáctico de la asignatura están diseñados a partir de ese nivel, que es imprescindible para que el alumnado pueda seguir la clase en inglés y participar activamente en tareas orales y escritas en lengua inglesa. No se adaptarán las tareas ni los criterios de evaluación para alumnos cuyo nivel inicial sea más bajo; algo especialmente importante para aquellos alumnos/as que no tengan un conocimiento medianamente afianzado del inglés o no hayan tenido contacto con el idioma durante los dos años anteriores a cursar la asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias genéricas:

- Capacidad de análisis y síntesis (CG1).
- Capacidad de organización y planificación (CG2).



- Capacidad de comunicación oral y escrita de una lengua extranjera (CG4).
- Capacidad de utilización de herramientas informáticas relativas al ámbito de estudio (CG5).
- Habilidad para buscar, analizar e interpretar información procedente de fuentes diversas (CG6).
- Capacidad para la resolución de problemas (CG7).
- Capacidad para trabajar en equipo (CG9).
- Capacidad para trabajar en un contexto internacional (CG10).
- Capacidad de trabajar en entornos diversos y multiculturales (CG11).
- Compromiso ético en el trabajo y motivación por la calidad (CG13).
- Capacidad de aprendizaje autónomo (CG14).
- Capacidad de adaptación a las nuevas situaciones (CG15).
- Preocupación hacia los temas medioambientales, sociales, de igualdad de trato y de respeto a los valores democráticos (CG19).

Competencias específicas:

- Emitir informes en relación a la situación de la empresa (CE3).
- Aplicar modelos de comportamiento y simulación (CE6).
- Conocer la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar (CE30).

Los Resultados del Aprendizaje en los que se concretan las competencias anteriores son:

- Comprender el lenguaje y el vocabulario utilizado en el contexto contable y financiero en lengua inglesa (RA9.1).
- Leer y comprender textos sobre temática contable y financiera o empresarial, siendo capaces de: sintetizar, resumir, extraer y analizar la información. (RA9.2).
- Utilizar correctamente los registros formales y otras formas de cortesía oralmente y por escrito, en contextos empresariales (RA9.3).
- Utilizar estrategias comunicativas relevantes para argumentar, explicar, aportar información, expresar juicios y opiniones, elaborar planes o proyectos, pedir disculpas y promocionar un producto (RA9.5)
- Estructurar y realizar presentaciones orales en inglés sobre temas empresariales, contables o financieros en lengua inglesa (RA9.6).
- Moderar y participar en reuniones, cediendo el turno de palabra, expresando acuerdo o desacuerdo, extrayendo conclusiones, etc. (RA9.7).
- Manejar fuentes de información para elaborar textos propios (RA9.8).

5. Contenidos

Tema 1. Creating your own business

1. Starting up: start-ups, business ideas and ventures.
2. Advertising and marketing: promoting your product.
3. Corporate strategies: gift-giving and conferences.
4. Processes and procedures: production methods and systems.
5. Corporate culture: strategies and values

Tema 2. Presenting in English

1. Presentation skills: signposting, chunking and structuring.
2. Cultural issues in marketing and presenting.

Tema 3. Working with figures

1. Describing statistics: interpreting charts and trends.
2. Company finances: presenting business results.
3. Investment: pitching your product and attracting capital.

Tema 4. Human capital



1. Recruitment: job interview and selection processes.

1. Productivity: team-building, business reports and auditing.

6. Metodología y plan de trabajo

El aprendizaje está basado en la participación activa del alumnado en todo tipo de actividades de simulación, intercambio de información oral y redacción de textos individualmente o en grupo. Por ser una asignatura de Inglés para Fines Específicos, se seguirá una metodología basada en tareas y/o proyectos, combinando métodos presenciales con virtuales (síncronos y/o asíncronos) según la situación lo requiera. Los seminarios/prácticas de aula servirán para introducir los contenidos lingüísticos a través de actividades receptivas (comprensión lectora, comprensión auditiva) y de simulación oral, así como de las explicaciones del profesor/a. Las sesiones de aula de idiomas complementarán estas actividades con la producción creativa oral o escrita de textos por parte del alumnado de forma autónoma o en grupo. En el tiempo de trabajo autónomo los alumnos/as estudiarán los contenidos lingüísticos, leerán los textos, planearán debates o presentaciones y realizarán los trabajos que se les solicite de forma individual.

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	14	9,3%	60
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas	35	23,4%	
	Sesiones de evaluación y otras	11	7,3%	
No presencial	Trabajo en Grupo	4	2,6%	90
	Trabajo Individual	86	57,4%	
Total			100%	150

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Existen dos componentes de evaluación: A) un proceso de evaluación continua, basada en la realización de actividades evaluables orales y escritas en clase a lo largo del curso; y B) una prueba final acerca de los contenidos y destrezas del curso. Ambos valorarán las mismas competencias y se regirán por los mismos criterios de evaluación y de calificación. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados. Se informa así mismo a los alumnos que todas las prácticas y pruebas orales pueden ser grabadas en formato audiovisual, pudiendo solicitarse una copia.

En convocatorias ordinarias

A. Evaluación continua (60% nota final, máximo 6 puntos). Consiste en:

- pruebas de evaluación continua: sobre el contenido, vocabulario y destrezas de los temas vistos, se realizarán pruebas de comprensión oral y escrita, y de expresión escrita. La media de las pruebas será el 24% de la nota final.
- pruebas orales: a lo largo del período lectivo los alumnos efectuarán una breve presentación sobre un tema relacionado con la cultura empresarial. Hacia el final del periodo lectivo se convocará al estudiante para una prueba oral en formato de entrevista de trabajo. La media de las pruebas equivaldrá al 24% de la nota final.
- una prueba de gramática y vocabulario (Use of English): esta prueba se realizará al final del periodo lectivo y será el 12% de la nota final.

B. Evaluación final (40% nota final, máximo 4 puntos). Al final de curso, en la fecha establecida por la facultad, tendrá lugar la evaluación final, que constará de dos apartados:

- una prueba escrita que incluirá ejercicios de: comprensión oral, comprensión lectora, expresión escrita, gramática y vocabulario (Use of English), que será el 24%.
- una entrevista individual sobre uno de los temas del temario, aportando el 16% de la nota de evaluación final.

Evaluación para alumnado con evaluación diferenciada concedida



Aquellos alumnos a quienes se les haya concedido la Evaluación Diferenciada (ver Artículo 7 del “Reglamento de Evaluación de la Universidad de Oviedo”) seguirán el sistema de evaluación B de evaluación final, que pasará a conformar el 100% de la nota (máximo de 10 puntos).

En convocatorias extraordinarias

En las sucesivas convocatorias extraordinarias se seguirá el sistema de evaluación B, que pasará a constituir el 100% de la nota (máximo de 10 puntos).

Código ético

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica*

Whitby, Norman 2013 *Business Benchmark Pre-intermediate to Intermediate Student's book BEC Preliminary Edition, 2nd Edition*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-1107693999 o bien 978-3125403109

Duckworth, Michael 2003 *Business Grammar and Practice New Edition*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 978-3464110010 o bien 978-0194570794

*Estos libros se comparten con la asignatura Inglés Empresarial I: Habilidades Sociales y Documentación

Bibliografía complementaria

a) Sitios en línea

Curso OCW

<http://ocw.uniovi.es/course/view.php?id=170§ion=5>

BBC World Service Language Learning Area – English at Work

<http://www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/general/englishatwork/>

BBC World Service Language Learning Area – Pronunciation Tips

<http://www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/grammar/pron/>

BBC World Service Language Learning Area – Talking Business

www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/business/talkingbusiness

Business English Grammar Exercises

<http://www.better-english.com/grammar.htm>

Business English Podcast

<https://www.businessenglishpod.com>

Business English Vocabulary Exercises

<http://www.better-english.com/vocabulary.htm>

Business Grammar Online Practice



<http://elt.oup.com/student/bgp/?cc=global&selLanguage=en>

English Club Business English Resources

<http://www.englishclub.com/business-english/>

b) Diccionarios en línea

<http://www.businessdictionary.com/>

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/business-english/>

<http://es.forvo.com/languages/en/>

<http://www.howjsay.com/>

<http://iate.europa.eu/>

<http://lexico.com>

<http://www.ozdic.com/>

<http://thesaurus.com/>

<http://www.wordreference.com/>



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Prácticas Externas	CÓDIGO	GRLYRH01-0-018
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Optativa	Nº TOTAL DE CREDITOS	12.0
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
Pérez López Susana		sperez@uniovi.es	
PROFESORADO		EMAIL	

2. Contextualización

El objetivo perseguido con el desarrollo de las prácticas externas será permitir al estudiante la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en su formación académica, conocer la realidad empresarial y prepararle para el ejercicio de actividades profesionales, facilitando su incorporación al mercado de trabajo.

La asignatura de Prácticas Externas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos es de carácter optativo con una carga de 12 créditos ECTS, que se han de cumplimentar durante el tercer y cuarto curso del grado.

3. Requisitos

La realización de prácticas en empresas por parte de alumnos de la Facultad de Economía y Empresase regula de de acuerdo con el [Reglamento de Prácticas Externas de la Universidad de Oviedo](#) (BOPA de 31 de octubre de 2014). Las prácticas externas se realizan en aquellas empresas y entidades colaboradoras con las que la Universidad tiene suscritos convenios de cooperación educativa.

El requisito para poder realizar prácticas en empresas es tener superados el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

En cuanto a las modalidades de Matrícula e Inclusión en el expediente del alumno hay tres posibilidades:

Modalidad 1.- Matrícula de Prácticas Externas en período de matrícula y adjudicación de las prácticas durante el curso. Esta modalidad permite la realización de las prácticas durante el curso (hasta el 31 de agosto del curso vigente), cuando el alumno ha matriculado la asignatura antes de comenzar el curso, en el plazo de matrícula. La calificación aparecerá en su expediente en la convocatoria del segundo semestre, por tener carácter anual.

Modalidad 2.- Matrícula y adjudicación de Prácticas Externas durante el curso académico. Los alumnos que deseen cursar la asignatura de Prácticas Externas y que no la hayan matriculado en período de matrícula, podrán matricularla durante el curso, una vez que la empresa comunique a la sección de Prácticas la selección del alumno, y éste firme posteriormente en dicha sección el proyecto formativo en el que se detallan las condiciones de las prácticas. Se le facilitará el documento necesario para que se pueda matricular dentro de los 3 días siguientes a la firma del proyecto formativo. La calificación aparecerá en su expediente en la convocatoria del segundo semestre, por tener carácter anual.

Modalidad 3.- Adjudicación de Prácticas Externas en el curso vigente y matrícula en el posterior. Esta modalidad está amparada por la [Resolución de 23 de abril de 2013](#), y por el Reglamento de Prácticas Externas, y contempla que los alumnos que previa adjudicación por el Centro y al amparo de un convenio de cooperación educativa, inicien una práctica fuera del periodo de



matrícula y que abarque dos cursos académicos, podrán matricular la asignatura de Prácticas Externas en el siguiente curso, apareciendo su calificación en el expediente de ese curso.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las **Competencias Genéricas** que se trabajan en esta asignatura son las siguientes:

CG1, CG2, CG3, CG6, y CG11.

G1.- Capacidad de organización y planificación.

G2.- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

G3.- Capacidad de gestión de la información.

G6.- Toma de decisiones.

G11.-Trabajo en equipo.

Las **Competencias Específicas** que se trabaja en esta asignatura son E13, E14 y E35.

E13.- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.

E14.- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.

E35.- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

En cuanto a los Resultados del Aprendizaje, al finalizar la asignatura el estudiante deberá ser capaz de:

RA11.1.- Saber aplicar los conocimientos adquiridos para el ejercicio práctico de los perfiles profesionales del título en el ámbito de una empresa o institución.

RA11.2.- Integrarse en un equipo de trabajo y colaborar en la consecución de objetivos comunes.

5. Contenidos

El objetivo perseguido con el desarrollo de las prácticas externas será permitir al estudiante la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en su formación académica, conocer la realidad empresarial y prepararle para el ejercicio de actividades profesionales, facilitando su incorporación al mercado de trabajo. Con este fin, las empresas o instituciones colaboradoras deben presentar una oferta de prácticas formativas en la que se especifiquen los objetivos y actividades profesionales de la práctica ofertada, tratando de garantizar la relación directa entre los contenidos de la misma y los estudios cursados. La gestión de las prácticas formativas en empresas se regirá de acuerdo al Reglamento de Prácticas Externas de la Universidad de Oviedo (BOPA 253 de 31 de octubre de 2014).

De acuerdo con el mencionado Reglamento, durante el período de prácticas el estudiante contará con la orientación, seguimiento y apoyo de dos tutores:

a) Un tutor académico, asignado por la Universidad entre el profesorado adscrito a los departamentos con carga docente en el Grado. El tutor académico deberá realizar un seguimiento de las actividades realizadas por el alumno en la empresa y, al final del período de prácticas, debe emitir un informe de valoración de las mismas.

b) Un tutor por parte de la empresa, entidad u organismo, que organizará las actividades formativas del alumno de acuerdo con el Centro y que emitirá, al finalizar el período de prácticas, un informe de valoración de la labor realizada por el estudiante en la empresa.



El contenido de esta asignatura se articula en dos tipos de actividades presenciales y no presenciales que se describen a continuación.

Actividades presenciales: 240 horas (80%)

– Actividades realizadas por el estudiante en una empresa, entidad u organismo, de carácter público o privado. Dado su carácter formativo, la realización de estas prácticas no supondrá, en ningún caso, relación laboral ni contractual, ni vinculación de otro tipo entre el estudiante y la empresa o entidad en la que se desarrollen las prácticas, dado que la naturaleza de las mismas es estrictamente académica.

– Actividades de coordinación y consulta con el tutor académico.

Actividades no presenciales: 60 horas (20%):

Trabajo autónomo del estudiante:

– Preparación de la Memoria final de descripción de la práctica realizada. Esta memoria debe incluir una descripción detallada de las tareas y trabajos desarrollados por el alumno, especificando la relación de estas actividades con los conocimientos adquiridos en el Grado.

– Cumplimentación del cuestionario de valoración de la práctica realizada

6. Metodología y plan de trabajo

La asignatura tiene una carga de 12 créditos ECTS (300 horas) de las cuales el 80% tienen un carácter presencial correspondiendo el 20% restante a trabajo autónomo del estudiante.

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Prácticas Externas	240	80	
No presencial	Trabajo Individual	60	20	
Total		300		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

El Reglamento de Prácticas Externas de la Universidad de Oviedo (BOPA de 31 de octubre de 2014) que señala en su artículo 24 que el tutor académico evaluará las prácticas desarrolladas cumplimentando el correspondiente informe final que se basará en el informe del tutor de la entidad y en el seguimiento llevado a cabo junto con la memoria final entregada.

Memoria final

Los alumnos habrán de entregar la memoria final al finalizar la práctica en un plazo máximo de 5 días naturales. Dicha entrega se hará a través del Campus Virtual siguiendo las instrucciones allí especificadas.

Además, al finalizar la práctica los alumnos cumplimentar un cuestionario de satisfacción donde valorarán distintos aspectos de las mismas. Tanto el cuestionario como el tratamiento de esta información están establecidos dentro del Sistema Interno de Garantía de Calidad del Título.

Informe del tutor de la entidad.

En el caso de aquellas prácticas externas que tengan una duración superior a 4 meses será preceptiva la entrega por parte del tutor de la entidad de un informe intermedio.



Dichos informes, final e intermedio, en el caso de ser preceptivo, están disponibles en la página web de la facultad y serán remitidos por correo electrónico a la siguiente dirección: fac.econo.practicas@uniovi.es. La fecha final para el envío de estos informes es 5 días tras la finalización de la práctica.

El tutor académico será asignado por el Decanato de la Facultad de Economía y Empresa y valorará la memoria final entregada en función de los criterios establecidos por los Vicerrectorados competentes en la materia así como por la propia Facultad de Economía y Empresa.

Para la obtención de la nota final se asigna un 80% al informe del tutor de la entidad y el 20% restante se corresponde con el seguimiento y valoración de la memoria final por parte del tutor académico.

La memoria final será entregada por el alumno a través del campus virtual y abarcará los siguientes aspectos:

- a) Datos personales del estudiante.
- b) Entidad colaboradora donde ha realizado las prácticas y lugar de ubicación.
- c) Descripción concreta y detallada de las tareas, trabajos desarrollados y departamentos de la entidad a los que ha estado asignado.
- d) Valoración de las tareas desarrolladas con los conocimientos y competencias adquiridos en relación con los estudios universitarios.
- e) Relación de los problemas planteados y el procedimiento seguido para su resolución.
- f) Identificación de las aportaciones que, en materia de aprendizaje, han supuesto las prácticas.
- g) Evaluación de las prácticas y sugerencias de mejora.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho del Trabajo II		CÓDIGO	GRLYRH01-3-001
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
ARGUELLES BLANCO ANA ROSA		anaargue@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
García Barcala Carlos		garciabcarlos@uniovi.es		
ARGUELLES BLANCO ANA ROSA		anaargue@uniovi.es		

2. Contextualización

Esta asignatura se integra en la Materia 1, "Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social", del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para iniciar el aprendizaje de los contenidos que forman parte de su programa es fundamental que el alumnado haya adquirido previamente los conocimientos y competencias, tanto teóricos como prácticos, propios de la asignatura "Derecho del Trabajo I", de la que es continuación.

La finalidad de "Derecho del Trabajo II" es promover la adquisición de una formación jurídica especializada en la protección legal de los derechos fundamentales y profesionales del trabajador en la empresa, así como en el conocimiento del régimen jurídico de la prevención de los riesgos laborales.

También se estudiarán con detalle todas las normas relacionadas con las vicisitudes y extinción de la relación laboral, así como los reglamentos particulares de las relaciones laborales especiales. Igualmente, se analizarán los instrumentos y mecanismos jurídicos que garantizan el cumplimiento de la normativa laboral tanto en vía administrativa como jurisdiccional, prestando especial atención a la actuación de la Inspección de Trabajo.

3. Requisitos

Los generales del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Se aconseja cursar esta asignatura solo una vez aprobada la de 2º curso "Derecho del Trabajo I".

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Se pretende que los estudiantes desarrollen las siguientes competencias generales y específicas:



G3	Capacidad de gestión de la información
G4	Capacidad para resolver problemas
G7	Capacidad de análisis y síntesis
G10	Capacidad de razonamiento crítico
G11	Trabajo en equipo
G23	Sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades
E1	Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales
E23	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
E32	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

Resultados de Aprendizaje

- RA1.1. Conocer con profundidad el marco normativo regulador de las relaciones laborales; en particular, el correspondiente a los contenidos de la asignatura.
- RA.1.2. Conocer con profundidad las disposiciones legales y reglamentarias que constituyen dicho marco normativo.
- RA.1.3. Entender un texto jurídico.
- RA.1.4. Realizar un informe o dictamen jurídico.
- RA.1.5. Buscar y seleccionar la normativa aplicable a un caso.
- RA.1.7. Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

5. Contenidos

En las sucesivas sesiones programadas para la asignatura se abordarán, desde el análisis de las fuentes propias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los temas que a continuación se relacionan:

1. *Los derechos fundamentales laborales inespecíficos.*
2. *El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.*
3. *El derecho a la seguridad y salud en el trabajo.*
4. *Derechos profesionales, de la propiedad industrial y la propiedad intelectual.*
5. *Vicisitudes de la relación de trabajo.*
6. *Extinción del contrato de trabajo.*
7. *Las relaciones laborales especiales.*
8. *La Administración de trabajo: organización y funciones.*
9. *La Inspección de Trabajo y la potestad sancionadora de la Administración laboral.*
10. *Sanciones penales por delitos laborales y garantía jurisdiccional del ordenamiento laboral*

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología pretende la participación activa del estudiante en la génesis de su propio proceso de aprendizaje, de forma que no sea un simple receptor de información. La acción educativa contempla tanto la actividad presencial en contextos de aula como el trabajo autónomo por parte del alumno o la alumna.

En el conjunto de actividades, al abordar los diferentes temas del programa de la asignatura, se incluirá de forma transversal la perspectiva de género, así como el análisis de las normas relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales y la atención a la diversidad de las personas trabajadoras.



Las actividades presenciales y no presenciales atenderán la siguiente distribución de horas:

	MODALIDAD	HORAS	TOTALES
ACTIVIDAD PRESENCIAL	Clases Expositivas	56	90 horas
	Prácticas de aula	28	
	Tutorías grupales	0	
	Sesiones de evaluación	6	
ACTIVIDADES DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ALUMNADO	<i>Preparación de las clases</i> <i>Búsqueda y uso de fuentes de información</i> <i>Uso de TICs</i> <i>Preparación de dossieres documentales</i> <i>Estudio y resolución de casos prácticos</i> <i>Realización de informes jurídicos</i> <i>Preparación del examen</i>	135 horas	
TOTAL ACTIVIDADES			225 horas

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La **CALIFICACIÓN FINAL EN LA ASIGNATURA** será el resultado de una media ponderada de las notas obtenidas en la evaluación continua y en el examen.

- **El examen determinará solo el 60 % de la calificación en la asignatura.** Este examen, que se realizará por escrito, constará de una parte teórica (6 puntos) y un caso práctico (4 puntos).
- **La evaluación continua determinará el 40 % restante de la calificación.** La no realización de las tareas o la no participación en las actividades que se programen para la evaluación continua conllevará la calificación con un 0 en el correspondiente elemento de evaluación.

Para mayor detalle, la **EVALUACIÓN CONTINUA** dependerá de las puntuaciones que se obtengan en las siguientes categorías de actividades:

1. Resultado de los cuestionarios de evaluación (20%)

Se programará una sesión de evaluación por cada semestre. En cada una de ellas se deberá responder a un breve cuestionario sobre los contenidos teóricos explicados hasta ese momento. Las fechas en que deberán realizarse se coordinarán al inicio del curso con el Decanato de la Facultad y se publicarán en el campus virtual de la asignatura.

2. Participación en las clases prácticas (10%)

Se evaluará el proceso de aprendizaje de cada estudiante y los resultados demostrados en la discusión y la resolución de los casos planteados por la profesora en las clases prácticas, valorándose la regularidad de su participación, su capacidad de argumentación y el grado de acierto en sus respuestas.

3. Informe jurídico (10 %)

Cada estudiante deberá realizar de forma individual, durante el primer semestre, un informe jurídico escrito, que entregará a través del campus virtual, en la tarea que se diseñará al efecto. Tanto el enunciado del caso sobre el que preparar el informe como las pautas para su preparación y la fecha de entrega se publicarán en el campus virtual de la asignatura al inicio del curso.

CONVOCATORIAS EXTRAORDINARIAS

Cada estudiante mantendrá la puntuación de evaluación continua obtenida en el propio curso (2023-2024); **NO SE CONSERVARÁ, por tanto, LA PUNTUACIÓN QUE SE PUEDA HABER OBTENIDO EN CURSOS ANTERIORES.** Las pruebas de evaluación continua correspondientes a la participación a lo largo del curso en las clases teóricas (10%) y en las clases prácticas (10%), por su naturaleza, no se repetirán en las convocatorias extraordinarias.



Quienes hubieran suspendido la evaluación continua *en su conjunto* en la convocatoria ordinaria podrán realizar voluntariamente un nuevo cuestionario teórico y/o un nuevo informe jurídico con vistas a la mejora, si procede, de la nota vinculada a una o ambas categorías de la evaluación. Con ese fin, se diseñarán las correspondientes pruebas en el campus virtual de la asignatura.

En el caso de la evaluación extraordinaria adelantada (diciembre/enero), obviamente el estudiante no habrá podido realizar más tareas y ejercicios de evaluación continua que los correspondientes al primer semestre. Por tanto, serán estas tareas y ejercicios, así como la participación en las clases teóricas y prácticas de ese primer semestre las que se tengan en cuenta para establecer una nota de evaluación continua (40% de la calificación final en la asignatura).

EVALUACIÓN DIFERENCIADA: Los alumnos a los que la Facultad haya concedido la evaluación diferenciada en esta asignatura estarán sujetos a las reglas antes indicadas en lo relativo a los porcentajes de la calificación que se hacen depender del examen (60%, con una parte teórica y otra práctica, según se ha descrito para el sistema general de evaluación) y de la evaluación continua (40%).

En su caso, este sistema de evaluación constará solo de dos categorías de valoración: la participación en las sesiones de evaluación en la fecha programada (para las que se articulará un cuestionario *online*), que representará el 20% de la nota final en la asignatura; y la elaboración del informe jurídico (20% restante). Se le exime, por tanto, de la obligación de asistir y participar en las clases teóricas y prácticas.

CÓDIGO ÉTICO DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

En todas las actividades docentes que se desarrollen, así como en su evaluación, se aplicarán las disposiciones del Código Ético de la Universidad de Oviedo, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2020 (<https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>). De acuerdo con el mismo, "(l) la honradez, la integridad intelectual y el rechazo de toda conducta fraudulenta son principios fundamentales en el desarrollo de las actividades académicas y las pruebas de evaluación".

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Para la preparación de la parte teórica y práctica de la asignatura, de forma complementaria a la asistencia a las clases expositivas, podrá manejarse la siguiente

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Martín Valverde, Antonio y Joaquín García Murcia (2023), *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Para quien desee profundizar en alguno de los temas objeto de la asignatura se recomienda la siguiente

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Argüelles Blanco, Ana Rosa (2018). "Uniformidad, apariencia externa y poderes empresariales", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 42.

Argüelles Blanco, Ana Rosa (2019). "Violencia de género en el trabajo: conceptualizando el acoso a las mujeres", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número extraordinario.

Ceinos Suarez, Ángeles (2008). *El desistimiento como causa de extinción del contrato de trabajo*. Pamplona: Thomson-Aranzadi.

Fernández Villazón, L.A. (2020). "Protección de datos y derechos digitales de los trabajadores". En Fernández Villazón (coord.), *Derecho y nuevas tecnologías*, pp. 205-237. Navarra: Civitas-Thomson Reuters.

García Sabater, A. B. (2018). *Necesidades especiales de apoyo laboral en colectivos con discapacidad. En particular el empleo protegido*. Navarra: Aranzadi.

Garrido Pérez, Eva (2012). "La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas empresariales", *Temas Laborales*, nº 115.



- González Posada, E. (2013). "El despido objetivo y el despido disciplinario", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 34.
- Grau Pineda, C. (2019). "La incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos", *Documentación Laboral*, nº 116, pp.57-70.
- Lois Bastida, F. (2000). *La protección del inventor asalariado*. Madrid: Civitas.
- Lousada Arochena, J.F. (2016). La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 42.
- Martínez Barroso, María de los Reyes y Susana Rodríguez Escanciano (Dir.), Henar Álvarez Cuesta (Coord.) (2016). *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra: Editorial Aranzadi.
- Maneiro Vázquez, Y.: *La discriminación por asociación: desfíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial española*. Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi.
- Mirón Hernández, M. M. (2000). *El derecho a la formación profesional del trabajador*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Monereo, José Luis y Cristóbal Molina (Dirs.) (2015). *Tratado de prevención de los riesgos laborales. Teoría y práctica*. Madrid: Tecnos.
- Moreno Gené, J. y Fernández Villazón, L.A. (Dirs.) (2017). *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*. Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi.
- Poquet Catalá, R. (2013). "El derecho a la formación profesional del trabajador", *Aranzadi Social-Revista doctrinal*, vol. 6, nº 8.
- Rivas Vallejo, María Pilar (2007). *La suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Miguel y M^a Emilia Casas Baamonde (dir. y coord.) (2020). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*. Madrid: Ediciones Francis y Taylor.
- Romero Burillo, Ana María (Dir.) (2016). *La protección de la víctima de violencia de género*. Navarra: Editorial Aranzadi.
- Tascón López, Rodrigo (2005). *El tratamiento por la empresa de los datos personales de los trabajadores*. Thomson-Civitas.
- Valdés Dal-Ré, Fernando (2010). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Editorial Reus.
- VV.AA. (2011). *Presente y futuro de la intervención pública en las relaciones laborales*. Sevilla: ACARL.
- VVAA (2014). *Derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Cinca Editorial.
- VVAA. (2017). *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº monográfico 128.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Dirección de los Recursos Humanos		CÓDIGO	GRLYRH01-3-002
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Ordiz Fuertes Mónica		ordiz@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Ordiz Fuertes Mónica		ordiz@uniovi.es		

2. Contextualización

Dirección de Recursos Humanos es una asignatura que, por un lado, inicia al estudiante en los conocimientos sobre la dirección de las personas y, adicionalmente, se incluyen dentro de la asignatura una serie de actividades prácticas dirigidas a desarrollar en el estudiante una serie de competencias genéricas, que se citan en el apartado 4 de esta guía, así como otras más específicas, fundamentalmente relativas a la planificación y gestión de los Recursos Humanos.

La asignatura Dirección de Recursos Humanos se encuadra en la materia "Organización del trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos" y su propósito es satisfacer varios fines concretos:

- Transmitir los conocimientos relativos a las funciones y actividades relacionadas con la gestión de recursos humanos
- Promover la formación de gerentes de recursos humanos
- Desarrollar un espíritu crítico

Tras la asignatura Economía de la Empresa, de primer curso, y Organización y Métodos de Trabajo, el estudiante debe profundizar en los diversos ámbitos de la dirección de empresas. En esta asignatura, tras abordar las relaciones entre la dirección de los recursos humanos y la estrategia empresarial, se analizarán las diferentes decisiones vinculadas a la primera: diseño del puesto; reclutamiento, selección y contratación de personal; formación y desarrollo de la carrera; y evaluación del desempeño y retribución. Todo ello sin olvidar los temas actuales de la dirección de las personas en el mundo de los negocios de hoy en día.

3. Requisitos

Esta es la tercera asignatura del área de Organización de Empresas para el alumno, con lo que se supone que ya ha tenido un primer contacto con el contenido de la administración de empresas en general a través de la asignatura "Economía de la Empresa", que se imparte en el primer curso y "Organización y Métodos de Trabajo" en segundo curso.

4. Competencias y resultados de aprendizaje



Atendiendo a las competencias genéricas recogidas en el epígrafe correspondiente de la Memoria de Verificación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Oviedo, esta asignatura contribuye particularmente al desarrollo de las que a continuación se mencionan:

Competencias generales:

CG1 Capacidad de organización y planificación.

CG4 Capacidad para resolver problemas.

CG7 Capacidad de análisis y síntesis.

CG14 Reconocimiento de la diversidad y de la multiculturalidad.

Las competencias específicas que la asignatura pretende desarrollar en el estudiante se mencionan a continuación:

CE4 Aplicar el conocimiento de la Dirección y Gestión de recursos humanos.

CE15 Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

CE18 Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias corporativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización.

CE19 Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección,...).

CE20 Capacidad para dirigir grupos de personas.

CE23 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.



Finalmente, los resultados de aprendizaje esperados del estudiante en relación a esta asignatura se resumen en:

Saber planificar la estrategia de recursos humanos y diseñar políticas concretas de actuación en los diferentes ámbitos.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que puede accederse desde el siguiente enlace. [Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es](https://www.uniovi.es/codigo-etico)

5. Contenidos

5.1. Programa Abreviado

Tema 1. Introducción a la dirección de recursos humanos

Tema 2. Procesos básicos en la gestión de recursos humanos

Tema 3. Contratación de personal: Reclutamiento y selección; Socialización y ruptura laboral.

Tema 4. Formación y Desarrollo de recursos humanos

Tema 5. Análisis de los recursos humanos

Tema 6. Evaluación y compensación de los recursos humanos

Tema 7. Gestión de la diversidad



5.2. Programa Detallado y Objetivos de Aprendizaje

Tema 1. Introducción a la dirección de recursos humanos

- 1.1. Gestión estratégica de los recursos humanos
- 1.2. Objetivos y estrategia de la función de recursos humanos
- 1.3. El departamento de recursos humanos
- 1.4. Funciones y actividades de la dirección de recursos humanos

Objetivos de aprendizaje

Definir la gestión estratégica de recursos humanos y diferenciarla de la gestión de personal.

Explicar los vínculos entre estrategia empresarial y dirección de recursos humanos.

Conocer por qué es importante el ajuste de la gestión estratégica de recursos humanos.

Describir el entorno de gestión de recursos humanos a nivel externo, interno e individual.

Analizar el papel del departamento de recursos humanos

Describir las actividades de dirección de recursos humanos y las competencias y habilidades que ha de poseer quien ejerza dicha dirección.

Entender las implicaciones de la gestión online de recursos humanos (e-HRM); y de la inteligencia artificial.

Referencias:

Notas y apuntes de la asignatura

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos*, (3ª Ed.), McGraw Hill, Madrid.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (8ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Cívitas, Navarra.

Tema 2. Procesos básicos en la gestión de recursos humanos

- 2.1. Planificación de recursos humanos
- 2.2. Estructura organizativa, diseño y rediseño de puestos.
- 2.3. El análisis de puestos de trabajo
- 2.4. Trabajo en equipo y flexibilidad de la fuerza de trabajo
- 2.5. Igualdad, inclusión y sentido de pertenencia en la empresa.

Objetivos de aprendizaje

Identificar los factores y elementos que inciden en la oferta y demanda de trabajo

Describir las estructuras organizativas burocráticas, planas y sin fronteras y los entornos empresariales en los que son más adecuadas

Identificar los factores que influyen en la motivación de los trabajadores y que están bajo el control de la dirección

Determinar los factores que inciden en el diseño y rediseño de puestos de trabajo



Valorar la importancia potencial del diseño del puesto como parte del proceso de dirigir, motivar y liderar personas.

Conocer las técnicas básicas de análisis de puestos de trabajo

Llevar a cabo un análisis de trabajo y preparar descripciones y especificaciones de trabajo.

Diseñar puestos de trabajo y plantillas flexibles.

Aplicar estrategias de trabajo flexibles a situaciones en las que los empleados tienen conflictos entre el trabajo y la familia, o para empresas que se enfrentan a una demanda fluctuante de sus productos.

Describir la relevancia de la diversidad, equidad e igualdad y sentido de pertenencia en la empresa, así como sus implicaciones para la dirección de recursos humanos

Conocer las implicaciones de la normativa de igualdad española

Referencias:

Notas y apuntes de la asignatura

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos*, (3ª Ed.), McGraw Hill, Madrid.

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Cívitas, Navarra.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (8ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

Tema 3. Contratación de personal: Reclutamiento y selección; Socialización y ruptura laboral

3.1. Introducción

3.2 Preparación

3.3 Reclutamiento de los recursos humanos

3.4 Cribado

3.5 Selección de los recursos humanos

3.6 Socialización de nuevos empleados

3.7 Ruptura laboral

Objetivos de aprendizaje

Explicar los pasos de diseño de una estrategia eficaz de contratación.

Definir qué es la marca del empleador, la experiencia del empleado y la propuesta de valor para el empleado.

Diseñar una estrategia o plan de reclutamiento de recursos humanos.

Diferenciar entre reclutamiento externo e interno e identificar las ventajas y desventajas de cada uno.

Relacionar promoción interna y desarrollo de carrera profesional.

Identificar los aspectos más relevantes de un anuncio de trabajo.

Conocer la estructura de un CV, sus tipos y diseñar diferentes tipos de CV

Valorar la importancia de tener criterios de selección objetivos.

Comprender el proceso de selección de recursos humanos.



Entender el proceso de cribado de candidaturas y los errores y sesgos que pueden ocurrir.

Explicar los tipos de test que se pueden administrar durante el proceso de selección.

Estructurar las entrevistas de selección de acuerdo a los tipos de preguntas que se pueden realizar.

Entender qué es la socialización de los recursos humanos y su proceso.

Conocer los distintos tipos de ruptura laboral.

Describir la gestión de los distintos procesos de salida de la organización.

Identificar el potencial de la inteligencia artificial en el proceso de reclutamiento y selección.

Conocer instrumentos de analítica de datos de los procesos de reclutamiento, selección, socialización y ruptura laboral.

Referencias:

Notas y apuntes de la asignatura

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos*, (3ª Ed.), McGraw Hill, Madrid.

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Cívitas, Navarra.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (8ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

Sánchez Marín (coord.) (2011): *Dirección de Recursos Humanos*, DM, Murcia.

Tema 4. Formación y Desarrollo de recursos humanos

4.1. Introducción: diferencias entre formación y desarrollo

4.2. Fases del proceso formativo

4.3. Estudio de las necesidades de formación

4.4 Metodología de la formación

4.5 Tipos de conocimiento

4.6 Implantación de programas de formación: lugar

4.7 Evaluación de la formación

4.8 Gestión de la carrera profesional

Objetivos de aprendizaje

Explicar las diferencias entre formación, aprendizaje, educación y desarrollo.

Explicar cómo se puede organizar la formación en la empresa.

Comprender cómo se puede realizar una formación efectiva.

Describir los tipos de aprendizaje existentes.

Entender cómo se pueden medir los resultados de la formación.

Conocer el proceso riguroso para ayudar a los empleados a desarrollar su carrera.

Comprender cómo debe desarrollarse una carrera profesional.



Entender concepto y problemática de los expatriados

Referencias:

Notas y apuntes de la asignatura

Bonache, J. y Cabrera, A. (coord.) (2005): *Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el Siglo XXI (2ª ed.)*, Pearson Educación, Madrid.

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos*, (3ª Ed.), McGraw Hill, Madrid.

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Cívitas, Navarra.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2012): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (5ª Ed.), Prentice Hall, Madrid. Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (5ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003) *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*, McGraw Hill, Madrid.

Tema 5. Analítica de los recursos humanos

5.1. Datos y métricas

5.2. La analítica de datos en recursos humanos

5.3. Métricas para la administración de recursos humanos

Objetivos de aprendizaje

Diferenciar entre dato y métrica y su importancia en la administración de recursos humanos.

Conocer la importancia de la analítica de datos para la moderna gestión de recursos humanos.

Conocer las métricas más relevantes para medir las prácticas de analítica de recursos humanos.

Referencia:

Apuntes de la asignatura

Tema 6. Evaluación y compensación de los recursos humanos

6.1. La evaluación del desempeño

6.2. El proceso de evaluación del desempeño

6.3. La compensación

6.4. El sistema retributivo

6.5. Principales sistemas retributivos.

6.7. La retribución flexible

Referencias:

Notas y apuntes de la asignatura

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos*, (3ª Ed.), McGraw Hill, Madrid.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (8ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

Objetivos de aprendizaje



Comprender la importancia de la evaluación del rendimiento y ser capaz de describir el proceso de evaluación.

Comprender el concepto y finalidad de la compensación total.

Definir y desarrollar sistemas retributivos a partir de los elementos y finalidades principales.

Contrastar las ventajas e inconvenientes estratégicos de los distintos sistemas retributivos.

Conocer los principales sistemas actuales de compensación.

Referencias:

Notas y apuntes de la asignatura

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos*, (3ª Ed.), McGraw Hill, Madrid.

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Cívitas, Navarra.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (8ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

Tema 7. Gestión de la diversidad y género

7.1. Gestión de la diversidad en España

7.2. Buenas prácticas para la gestión de la diversidad en el trabajo

Vincular los programas de acción afirmativa o discriminación positiva con los programas de diversidad de empleados para garantizar la coherencia entre ellos.

Identificar los factores que contribuyen a la buena gestión de la diversidad dentro de la empresa.

Reducir el conflicto potencial entre los empleados, derivado de los choques culturales.

Trazar el perfil de los grupos de empleados que tienen menos probabilidades de pertenecer al grupo principal de la empresa y desarrollar políticas destinadas específicamente a las necesidades de estos grupos.

Implantar sistemas de RRHH que ayuden a la empresa a gestionar con éxito la diversidad.

Referencias:

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Cívitas, Navarra.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos*, (8ª Ed.), Prentice Hall, Madrid.

6. Metodología y plan de trabajo

6. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de enseñanza y aprendizaje se apoya en actividades de tipo presencial y no presencial.

Actividades presenciales:

- Clases expositivas para introducir y desarrollar los conocimientos básicos de la asignatura, así como los conceptos y fundamentos necesarios para su comprensión. Se apoyan con la utilización de medios audiovisuales y los alumnos cuentan con una bibliografía básica que les ayuda a seguirlas y adquirir dichos conocimientos.



- Prácticas de aula que permitirán aclarar y comprender el alcance práctico de los contenidos de la materia. Tienen un carácter marcadamente participativo, ya que se basarán en la discusión de casos, resolución de ejercicios prácticos y realización de debates, entre otras actividades. En estas sesiones los alumnos podrán elaborar y defender argumentos (individualmente y en grupo).

- Sesión de evaluación del aprendizaje del estudiante.

Actividades no presenciales:

- Trabajo autónomo del estudiante principalmente centrado en el estudio de los contenidos impartidos en las clases y en la preparación de las prácticas de aula con antelación a la realización de las mismas.

Los alumnos podrán acceder a los materiales docentes precisos para el desarrollo de estas actividades a través del Campus Virtual de la Universidad. Allí encontrarán a su disposición notas de clase, lecturas recomendadas, problemas, cuestiones prácticas y otros materiales relacionados. Esta plataforma también posibilita realizar foros de debate y consulta con el profesor. La comunicación con los alumnos se complementa finalmente con el correo electrónico de los profesores.

Temas	Horas totales	Clase Expositiva	Prácticas de aula Seminarios	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
Tema 1	19	6	3		9	0	10	10
Tema 2	32	8	4		12	0	20	20
Tema 3	62	14	8		22	15	25	40
Tema 4	56	14	7		21	10	25	35
Tema 5	30	10	5		15	0	15	15
Tema 6	13	2	1		3	0	10	10
Tema 7	7	2	0		2	0	5	5
Evaluación	6			6	6			
Total	225	56	28	6	90	25	110	135

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	56	62,3	90
	Práctica de aula / Seminarios	28	31,1	
	Sesiones de evaluación	6	6,6	
No presencial	Trabajo en Grupo	25	18,5	135
	Trabajo Individual	110	81,5	
Total		225		

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados

Nota importante: Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es).

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

El sistema de evaluación, tanto para la convocatoria ordinaria, como para las extraordinarias, aparece reflejado en la siguiente tabla:

Tabla resumen



Evaluación	Actividades y pruebas	Peso en la calificación final (%)
Continua	Participación en clase	10
	Prácticas individuales	15
	Prácticas en grupo	15
Examen final	Examen escrito a desarrollar	60

Mínimos:

Para aprobar la asignatura los alumnos deberán alcanzar un mínimo de 2 puntos en evaluación continua y 2 puntos en el examen final.

Las calificaciones obtenidas en la evaluación continua se conservan de la evaluación ordinaria a la extraordinaria durante el mismo curso académico.

En la convocatoria extraordinaria de febrero la evaluación se realizará sobre un examen de 10 puntos con preguntas teórico-prácticas

Las faltas de ortografía, tanto en evaluación continua como en el examen final, restarán un punto sobre la nota final.

Evaluación diferenciada: Excepcionalmente, los alumnos que justificadamente no puedan realizar la evaluación continua tendrán la posibilidad de realizar una evaluación diferenciada, consistente en un examen escrito para evaluar los conocimientos teóricos (7puntos) y una prueba oral para evaluar el resto de competencias (3puntos).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bonache, J. y Cabrera, A. (coord.) (2005): *Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el Siglo XXI (2ª ed.)*, Pearson Educación, Madrid.

Chiavenato, I. (2007): *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones (8ª Ed.)*, McGraw Hill, México.

Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007): *La Gestión de los Recursos Humanos, (3ª Ed.)*, McGraw Hill, Madrid.

Fernández, E y Junquera, B. (2013): *Iniciación a los Recursos Humanos*, Septem Ediciones.

Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2016): *Gestión de Recursos Humanos, (8ª Ed.)*, Prentice Hall, Madrid.

González, M., Gutiérrez, R. y Martínez, M. (coord.) 2011: *Gestión de Recursos Humanos: Contexto y Políticas*, Civitas, Navarra.

Werther, W. B. y Daves, K. (2008): *Administración de Recursos Humanos (6ª Ed.)*, McGrawHill, México.

Material complementario:

1. Películas para su proyección y posterior debate
2. Textos y noticias de prensa para discusión
3. Lecturas sobre temas actuales
4. Casos para discusión / resolución
5. Enlaces-web con contenido relacionado con la asignatura



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Economía Laboral		CÓDIGO	GRLYRH01-3-003
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
CARRASCAL INCERA ANDRE		carrascalandre@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
CARRASCAL INCERA ANDRE		carrascalandre@uniovi.es		

2. Contextualización

Economía Laboral es una asignatura obligatoria impartida por el Área de Fundamentos del Análisis Económico (Departamento de Economía) en el tercer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, pertenece al grupo de asignaturas de Economía y Economía del Trabajo. El plan de estudios tiene asignados a esta materia 6 créditos durante el primer cuatrimestre.

El objetivo fundamental de esta asignatura consiste en ofrecer una panorámica suficientemente amplia de las principales cuestiones que son objeto de estudio de la Economía Laboral. Aunque la Economía Laboral no contiene un tipo de análisis metodológicamente distinto al macro o al microeconómico, en la literatura económica han ido sedimentando en este campo un conjunto de problemas específicos e, incluso, unas técnicas de análisis peculiares, que le han dado la entidad suficiente como para ser objeto de un estudio particularizado.

Este programa se estructura en nueve temas agrupados en cinco grandes secciones. El programa arranca con una sección introductoria (Tema 1) en la que se plantea el concepto de Economía Laboral, se desarrollan los rasgos específicos del mercado de trabajo, se ofrece una panorámica de las diversas corrientes de pensamiento que han abordado el estudio de la Economía Laboral, se definen las principales magnitudes (activos, ocupados y parados) y, finalmente, se recogen los hechos más notables en el comportamiento reciente del mercado de trabajo español.

La segunda sección (Temas 2 a 4) contiene el análisis de la oferta de trabajo. Se estudian las características de la oferta de trabajo, tanto a corto como a largo plazo, haciendo especial hincapié en la teoría del capital humano. También se describen las evidencias empíricas disponibles sobre estas cuestiones.

La sección tercera (Tema 5) analiza otro aspecto relevante del mercado laboral, esto es, la demanda de trabajo. El desarrollo de la teoría de la productividad marginal se complementa con la moderna visión del contrato de trabajo.

Una vez realizado el estudio de ambas partes del mercado, la sección cuarta (Temas 6 a 8) conjuga los aspectos de oferta y demanda para describir el funcionamiento global del mercado, centrándose en el análisis de los procesos de ajuste, las diferencias salariales y la discriminación. También se analiza el efecto de los sindicatos sobre la determinación de los salarios.

Finalmente, la sección quinta (Tema 9) aborda el estudio del problema del desempleo. En él se analizan las razones de su existencia y se describen las políticas utilizadas para combatirlo.

3. Requisitos



Aunque no existe ningún requisito administrativo se recomienda que el alumno haya cursado previamente la asignatura básica de Teoría Económica, Introducción a la Economía, y también es conveniente disponer de ciertos conocimientos matemáticos y estadísticos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias genéricas

- CG1 - Capacidad de organización y planificación.
- CG3 - Capacidad de gestión de la información.
- CG4 - Capacidad para resolver problemas.
- CG5 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- CG6 - Toma de decisiones.
- CG7 - Capacidad de análisis y síntesis.
- CG9 - Habilidades en las relaciones interpersonales.
- CG10 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.
- CG11 - Trabajo en equipo.
- CG12 - Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar.
- CG20 - Iniciativa y espíritu emprendedor.
- CG21 - Aprendizaje autónomo.

Competencias específicas de la materia

El alumno deberá ser capaz de:

- CE10 - Aplicar el conocimiento de Economía y Mercado de trabajo.
- CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.
- CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- CE17 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- CE21 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- CE27 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- CE35 - Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

5. Contenidos

Programa

I. INTRODUCCIÓN

TEMA 1.-EL MERCADO DE TRABAJO: DESCRIPCIÓN Y ENFOQUES ANALÍTICOS ALTERNATIVOS

1. El concepto de Economía Laboral.
2. Rasgos específicos del mercado de trabajo.
3. El marco analítico para el estudio de la Economía Laboral.
4. El contexto de la Economía Laboral.

II. LA OFERTA DE TRABAJO



TEMA 2.-LA TEORÍA DE LA OFERTA DE TRABAJO A CORTO PLAZO

1. La decisión de trabajar: el "salario de reserva".
2. La curva de oferta de trabajo individual: efectos sustitución y renta.
3. La curva de oferta de trabajo agregada.

TEMA 3.-LA OFERTA DE TRABAJO EN EL LARGO PLAZO (I): EL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR

1. La base demográfica.
2. La movilidad geográfica: principales determinantes.
3. Actividad, ocupación y paro.
4. La curva de oferta de trabajo a largo plazo.

TEMA 4.-LA OFERTA DE TRABAJO EN EL LARGO PLAZO (II): LA CUALIFICACIÓN DE LA OFERTA DE TRABAJO

1. El concepto de capital humano.
2. Los costes y beneficios de la inversión en capital humano: la decisión de invertir.
3. Formación general y formación específica.
4. La educación como mecanismo de selección y señalización.

III. LA DEMANDA DE TRABAJO

TEMA 5.-LA DEMANDA DE TRABAJO

1. La curva de demanda de trabajo de la empresa y de la industria.
2. La demanda bajo diferentes estructuras de mercado.
3. La elasticidad de la curva de demanda de trabajo.
4. Determinantes de la demanda de trabajo.

IV. EL EQUILIBRIO DEL MERCADO Y LOS SALARIOS

TEMA 6.-EL EQUILIBRIO EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS DIFERENCIAS SALARIALES

1. El ajuste en el mercado de trabajo: competencia e instituciones.
2. Los sistemas de remuneración y los salarios de eficiencia.
3. La estructura salarial y las diferencias salariales.

TEMA 7.-LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. El concepto de discriminación en el mercado de trabajo.
2. Tipos de discriminación y modelos teóricos de discriminación.
3. Evidencias empíricas.
4. La brecha de género y otros índices.

TEMA 8.-EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN EL MERCADO DE TRABAJO



1. El papel de los sindicatos y la negociación colectiva.
2. Tipos de preferencias sindicales.
3. El control sindical sobre la oferta de trabajo.
4. La densidad sindical y cobertura de los convenios colectivos.

V. ASPECTOS MACROECONÓMICOS DEL MERCADO DE TRABAJO

TEMA 9.-EL DESEMPLEO Y LAS POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

1. Tipos y explicaciones de desempleo.
2. Políticas contra el paro.
3. Paro registrado vs paro EPA. La medición del desempleo.

Programa detallado, bibliografía y objetivos del aprendizaje

I. INTRODUCCIÓN

TEMA 1.-EL MERCADO DE TRABAJO: DESCRIPCIÓN Y ENFOQUES ANALÍTICOS ALTERNATIVOS

1. Concepto de Economía Laboral.
2. Rasgos específicos del mercado de trabajo.
3. El marco analítico para el estudio de la economía laboral.
4. El contexto de la Economía Laboral.

Se comienza el curso exponiendo una serie de conceptos básicos con objeto de iniciar al alumno en el estudio de la Economía Laboral. Se pasa a continuación a explicar cómo los economistas interpretan el mercado de trabajo utilizando modelos económicos.

Objetivos:

- Describir el objeto de estudio de la Economía Laboral.
- Conocer el funcionamiento del marco analítico.
- Identificar los principales problemas de la Economía Laboral.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *Labor Economics*, (4ª ed.), McGraw-Hill, Nueva York, Capítulo 1.
- Elliott, R. F. (1991), *Labor Economics: A comparative text*, McGraw Hill, Londres. Capítulo 1.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *Economía Laboral*, (7ª ed. adaptada), McGraw Hill, Madrid. Capítulo 1.
- Reynolds, L. G., Masters, S. H. y Moser, C. H. (1998), *Labor Economics and Labor Relations*, (11ª ed.), Prentice-Hall, Nueva Jersey, Capítulo 1.

II. LA OFERTA DE TRABAJO

TEMA 2.- LA TEORÍA DE LA OFERTA DE TRABAJO A CORTO PLAZO

1. La decisión de trabajar: el "salario de reserva".
2. La curva de oferta de trabajo individual: efectos sustitución y renta.
3. La curva de oferta de trabajo agregada.

Una vez que se han descrito el marco analítico y los principales rasgos de la Economía Laboral, el Tema 2 se centra en explicar cómo toman sus decisiones de oferta de trabajo los individuos. Para ello se define el "salario de reserva" utilizando el modelo de



elección microeconómico ocio-consumo. Se deriva a continuación la oferta de trabajo individual y se finaliza el tema obteniendo la oferta de trabajo agregada.

Objetivos:

- Analizar la decisión de trabajar en el marco del modelo de elección microeconómico ocio-consumo.
- Definir y derivar analíticamente el salario de reserva.
- Identificar los principales factores que afectan a la decisión de trabajar.
- Identificar el efecto renta y el efecto sustitución y conocer su relación con la oferta de trabajo individual.
- Derivar la curva de oferta de trabajo individual y agregada.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 2.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulo 2.
- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *The economics of labour markets*, Philip Allan, Oxford. Capítulo 1.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulos 2 y 3.
- Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *The economics of the labour market*, St. Martin's Press, Nueva York. Capítulo 2.

TEMA 3.- LA OFERTA DE TRABAJO EN EL LARGO PLAZO (I): EL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. La base demográfica.2. La movilidad geográfica: principales determinantes.3. Actividad, ocupación y paro.4. La curva de oferta de trabajo a largo plazo. |
|--|

En este tema se estudian las implicaciones a largo plazo de los cambios en la población en edad de trabajar sobre la oferta de trabajo. Estos cambios pueden deberse a los movimientos vegetativos de la población autóctona o a movimientos migratorios. Por último, se deriva la curva de oferta de trabajo a largo plazo teniendo en cuenta estos dos tipos de cambios demográficos.

Objetivos:

- Analizar las decisiones de fertilidad y su efecto sobre la oferta de trabajo a largo plazo.
- Conocer los determinantes de las decisiones de migración y sus efectos sobre el equilibrio de los mercados de trabajo de origen y destino.
- Derivar la curva de oferta de trabajo a largo plazo teniendo en cuenta los cambios demográficos.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 9.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulo 5.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulo 9.

TEMA 4.- LA OFERTA DE TRABAJO EN EL LARGO PLAZO (II): LA CUALIFICACIÓN DE LA OFERTA DE TRABAJO

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. El concepto de capital humano.2. Los costes y beneficios de la inversión en capital humano: la decisión de invertir.3. Formación general y formación específica.4. La educación como mecanismo de selección y señalización. |
|---|



En este tema se estudian las implicaciones a largo plazo sobre la oferta de trabajo de los cambios en la cualificación de los trabajadores. En primer lugar, se define el concepto de capital humano y se analizan las decisiones de inversión en este tipo de activo. A continuación se distingue entre el capital humano genérico y específico y se analizan las decisiones de formación en ambos casos. Por último, se estudia la inversión en formación utilizando un marco analítico alternativo que pone el énfasis en los problemas de información existentes en el mercado de trabajo.

Objetivos:

- Definir el concepto de capital humano.
- Conocer los costes y beneficios de la inversión en capital humano.
- Analizar las decisiones de formación en capital humano genérico y específico y las diferencias en su financiación.
- Calcular el rendimiento del capital humano.
- Analizar la educación como un mecanismo de selección y señalización.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 7.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulo 6.
- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *op. cit.*, Capítulo 5.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulo 4.
- Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *op. cit.*, Capítulo 4.

III. LA DEMANDA DE TRABAJO

TEMA 5.- LA DEMANDA DE TRABAJO

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. La curva de demanda de trabajo de la empresa y de la industria.2. La demanda bajo diferentes estructuras de mercado.3. La elasticidad de la curva de demanda de trabajo.4. Determinantes de la demanda de trabajo. |
|--|

Este tema se centra en explicar cómo toman sus decisiones de demanda de trabajo las empresas y cómo se deriva la curva de demanda de trabajo de la industria a partir de las curvas de demanda individuales. A continuación, se analiza el efecto que las distintas estructuras de mercado (tanto de productos como de factores) tienen sobre la demanda de trabajo de las empresas. Posteriormente, se define la elasticidad de la curva de demanda de trabajo y se analizan los factores de los que depende, presentando datos empíricos sobre elasticidades estimadas en el caso español.

Objetivos:

- Derivar la curva de demanda de trabajo de una empresa y de una industria.
- Analizar el efecto de las diferentes estructuras del mercado de bienes y factores sobre la demanda de trabajo.
- Definir la elasticidad de la curva de demanda de trabajo y analizar los factores de los que depende.
- Presentar evidencia empírica sobre los valores de la elasticidad.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 4.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulos 8 y 9.
- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *op. cit.*, Capítulos 3 y 4.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulo 5.



· Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *op. cit.*, Capítulos 5 y 6.

IV. EL EQUILIBRIO DEL MERCADO Y LOS SALARIOS

TEMA 6.- EL EQUILIBRIO EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS DIFERENCIAS SALARIALES

1. El ajuste en el mercado de trabajo: competencia e instituciones.
2. Los sistemas de remuneración y los salarios de eficiencia.
3. La estructura salarial y las diferencias salariales.

Una vez estudiadas la oferta y la demanda de trabajo, se analiza el equilibrio del mercado. En este tema se describen los dos tipos de ajuste que pueden darse en el mercado de trabajo, el competitivo (*exi?*) y el institucional (*voice*). Se discute el concepto de flexibilidad y sus implicaciones para el ajuste del mercado de trabajo. Además, se analiza el origen y los determinantes de las diferencias de salarios utilizando dos modelos alternativos: la teoría de la igualación de las ventajas netas y la teoría de los salarios de eficiencia.

Objetivos:

- Definir el equilibrio del mercado de trabajo y los factores de los que depende.
- Resaltar la importancia de las fuerzas del mercado y de las instituciones en la determinación del equilibrio del mercado de trabajo.
- Analizar los determinantes de las diferencias de salarios y las peculiaridades de la relación existente entre salario y esfuerzo laboral.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulos 5, 6 y 8.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulos 10 y 11.
- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *op. cit.*, Capítulo 5.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulos 6, 7 y 8.
- Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *op. cit.*, Capítulo 7.

TEMA 7.- LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. El concepto de discriminación en el mercado de trabajo.
2. Tipos de discriminación y modelos teóricos de discriminación.
3. Evidencias empíricas.
4. La brecha de género y otros índices.

En este tema se define el concepto de discriminación en el mercado de trabajo, exponiendo los modelos que han sido desarrollados para tratar de explicarla. A continuación, se describe la situación del caso español a partir del análisis de las estadísticas existentes.

Objetivos:

- Definir qué se entiende por discriminación en el mercado de trabajo.
- Presentar evidencia empírica.
- Conocer los modelos básicos de discriminación salarial

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 10.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulo 13.



- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *op. cit.*, Capítulo 5.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulo 13.
- Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *op. cit.*, Capítulo 9.

TEMA 8.- EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. El papel de los sindicatos y la negociación colectiva.
2. Tipos de preferencias sindicales.
3. El control sindical sobre la oferta de trabajo.
4. La densidad sindical y cobertura de los convenios colectivos.

En este tema se incorpora al modelo de mercado de trabajo una institución fundamental: los sindicatos. En primer lugar, se define el mecanismo por el que los sindicatos fijan sus preferencias. En segundo lugar, se establecen los objetivos perseguidos por los sindicatos en términos de la función de utilidad a maximizar, lo que permite introducir el funcionamiento de estas instituciones en el modelo. A continuación, se describen los diferentes mecanismos utilizados por los sindicatos para establecer un control efectivo sobre la oferta de trabajo, centrando la atención fundamentalmente en el caso español.

Objetivos:

- Definir la función de utilidad del sindicato y el mecanismo por el que se establecen sus preferencias.
- Derivar la curva de oferta de trabajo cuando hay sindicatos.
- Identificar las restricciones a la oferta de trabajo que imponen los sindicatos.
- Desarrollar los principales modelos de fijación de salarios cuando existen sindicatos.

Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 11.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulos 7 y 14.
- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *op. cit.*, Capítulo 6.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulo 10.
- Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *op. cit.*, Capítulos 10 y 11.

V. ASPECTOS MACROECONÓMICOS DEL MERCADO DE TRABAJO

TEMA 9.- EL DESEMPLEO Y LAS POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

1. Tipos y explicaciones de desempleo.
2. Políticas contra el paro.
3. Paro registrado vs paro EPA. La medición del desempleo.

En este tema se discute desde una perspectiva macroeconómica el problema del desempleo, centrándose el análisis en sus causas y en las políticas que los gobiernos aplican para la solución de este problema. Por último, se explican las diferentes formas de medición del desempleo en el caso Español y se resaltan las diferencias entre el desempleo medido a través de las estadísticas de parados registrados y de la EPA.

Objetivos:

- Discutir las razones teóricas de la pervivencia del desempleo desde una perspectiva macroeconómica.
- Analizar el efecto de las diferentes políticas activas y pasivas contra el paro.
- Entender las diferencias entre el paro registrado y el paro EPA.



Material de consulta:

- Borjas, G. J. (2008), *op. cit.*, Capítulo 13.
- Elliott, R. F. (1991), *op. cit.*, Capítulo 15.
- Fallon, P. y Verry, D. (1988), *op. cit.*, Capítulos 7 y 8.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *op. cit.*, Capítulos 14 y 17.
- Sapsford, D. y Tzannatos, Z. (1993), *op. cit.*, Capítulos 12, 13 y 14.

6. Metodología y plan de trabajo

Actividades presenciales:

- Clases expositivas, en las que se exponen y explican los conocimientos que deben adquirir los estudiantes y se les orienta sobre los contenidos que se impartirán en la siguiente clase.
- Clases prácticas, en las que se resolverán ejercicios relacionados con los contenidos teóricos, se plantearán cuestiones que complementen las clases expositivas y se comentarán casos de investigación sobre problemas actuales. Con las clases prácticas se pretende que el estudiante afiance su comprensión de la materia y desarrolle su capacidad para el análisis y aplicación de los modelos teóricos.

Actividades no presenciales:

- El estudiante debe realizar una primera lectura de los contenidos que se explicarán en las clases expositivas, preparar los contenidos impartidos y reflexionar sobre los mismos, resolver los ejercicios y cuestiones que plantee el profesor, tanto los que se realicen en las clases prácticas como los que haya propuesto para realizar fuera del aula y preparar el examen final.
- De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir otras actividades de docencia no presencial, en cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

En el siguiente cuadro se detalla el número estimado de horas destinadas a actividades presenciales y no presenciales para cada tema:

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL					TRABAJO NO PRESENCIAL	
		Clase Expositiva	Prácticas de aula	Prácticas de aula de informática	Sesiones de evaluación	Total	Trabajo grupo o autónomo	Total
Tema 1	10,5	3	1			4	6,5	6,5
Tema 2	22	4	1			6	16	16
Tema 3	14,5	2	1			4	10,5	10,5
Tema 4	13,5	2	1			4	9,5	9,5
Tema 5	17	3	1			4	13	13
Tema 6	20,5	4	1			6	12,5	12,5
Tema 7	19	4	2			6	13	13
Tema 8	15	2	1			4	11	11
Tema 9	16	2	2			4	14	14
Examen Final	4				2	2		
Total horas	150	35	21		4	44	106	106
(%)	100	17,3	7,3		3,3	1,3	29,3	70,6

Cronograma:



Semana	Trabajo presencial	Trabajo no presencial
1	Tema 1.	Lecturas.
2	Tema 2.	Lecturas y comentario noticias.
3	Tema 3.	Lecturas y comentario noticias.
4	Tema 4.	Lecturas y comentario noticias.
5	Tema 5.	Lecturas y comentario noticias.
6	Tema 6.	Lecturas y comentario noticias.
7	Tema 7.	Lecturas y comentario noticias.
8	Tema 8.	Lecturas y comentario noticias.
9	Tema 9.	Lecturas y comentario noticias.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Se informa que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica/codigoetico>.

La evaluación de la asignatura consta de dos elementos:

-Evaluación continua: Se llevará a cabo a través de 2 pruebas de seguimiento en las que se plantearán cuestiones teóricas y ejercicios relacionados con los contenidos impartidos hasta el momento de su realización. La calificación máxima de cada prueba será de 1 punto. Adicionalmente, el alumno podrá obtener hasta 1 punto por la realización y exposición de un trabajo en grupo, y 1 punto por la entrega de ejercicios en clase a lo largo del curso.

-Examen final: el alumno deberá responder a preguntas teóricas relacionadas con la asignatura y resolver problemas concretos. La calificación máxima del examen final será de 6 puntos.

- Por consiguiente, la calificación final, en todas las convocatorias, será la sumada las calificaciones obtenidas en la evaluación continua (sobre 4 puntos) y en el examen final (sobre 6 puntos). La nota de la evaluación continua se mantiene en las convocatorias ordinarias y extraordinarias de todo el curso.

- Las pruebas de evaluación continua no serán recuperables, ya que el objetivo de su realización es conocer la evolución del aprendizaje del alumno durante el curso.

- En el caso de los estudiantes con **evaluación diferenciada concedida**, la evaluación de la asignatura se realizará mediante un único examen sobre un valor de 10 puntos.

Tabla resumen

Evaluación	Actividades y pruebas	Peso en la calificación final (%)
Continua	1ª Prueba de seguimiento (1 Punto)	40%
	2ª Prueba de seguimiento (1 Punto)	
	Trabajo en Grupo (1 Punto)	
	Entrega de ejercicios (1 Punto)	
Examen final	Examen. (6 Puntos).	60%

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria



Bibliografía básica

- Borjas, G. J. (2008), *Labor Economics*, (4ª ed.), McGraw-Hill, Nueva York.
- McConnell C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2007), *Economía Laboral* (7ª ed. adaptada), McGraw-Hill, Madrid.

Bibliografía complementaria

- Elliott, R. F. (1991), *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill, Londres.
- Hernández Rubio, C. y Carrasco Gallego, J. A. (2005), *Ejercicios de Economía Laboral* (1ª ed.), McGraw-Hill, Madrid.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Ergonomía y Riesgos Psicosociales		CÓDIGO	GRLYRH01-3-004
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
GARCIA IZQUIERDO ANTONIO LEON		angarcia@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
GARCIA IZQUIERDO ANTONIO LEON		angarcia@uniovi.es		

2. Contextualización

La presente asignatura resulta clave para identificar, diagnosticar, intervenir y prevenir en factores claves que determinan no solo la productividad si no también el bienestar de los trabajadores en las organizaciones, y por ende, una gestión más eficaz. El carácter de la asignatura dentro de la estructura del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es de tipo introductorio.

Se encuentra adscrita a la materia 9 de la memoria de verificación por lo que guarda una relación estrecha y de complementariedad con las siguientes asignaturas que conforman dicha materia: Medicina Laboral, Ordenación de la Prevención de Riesgos, y Daños Derivados del Trabajo.

3. Requisitos

No tiene requisitos para ser cursada.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias que se pretenden desarrollar en el estudiante con la presente asignatura son:

Competencias generales G04, G07, G11

Competencias específicas E08, E13, E17, E28, E30, E33

CG04 Capacidad para resolver problemas.

CG07 Capacidad de análisis y síntesis

CG11 Trabajo en equipo

CE08 Aplicar el conocimiento de Salud laboral y Prevención de Riesgos laborales.



CE13 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.

CE17 Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.

CE28 Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

CE30 Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

CE33 Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

A través estos sistemas de evaluación se valorarán los siguientes resultados de aprendizaje:

RA9.1.- Conocer la terminología relacionada con los riesgos y lapatología laboral de tipo ergonómico y psicosocial.

RA9.2.- Describir los daños personales causados por la actividad laboral.

RA9.3.- Diseñar las medidas de actuación frente a distintos factores de riesgo laboral.

RA9.4.- Conocer la terminología relacionada con prevención de riesgos laborales.

RA9.5.- Enumerar los distintos factores de riesgo presentes en el medio laboral que pueden dañar la salud de los trabajadores así como sus mecanismos.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Evaluación continua: RA9.1, RA9.2, RA9.3, RA9.4, RA9.5,

Examen: RA9.1, RA9.2, RA9.3, RA9.4, RA9.5,

5. Contenidos

Ergonomía y riesgos psicosociales

1. Introducción: Ergonomía y Factores Humanos en el trabajo

1.1. La prevención de riesgos laborales en España: legislación y aplicación

1.2. Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

2. Historia de la Ergonomía

2.1. La Ergonomía Psicológica: La escuela europea y la escuela americana

3. Investigación y metodología en Ergonomía: tipos de estudios e investigación

3.1 Estudios de simulación: la interacción person-máquina (Human-Computer-Interaction, HCI)

4. Diseño de sistemas: sistemas mecánicos, automáticos y semiautomáticos

5. Carga física y carga mental: conceptos y legislación aplicable

6. Las condiciones físicas de trabajo y su relación con los riesgos psicosociale

7. Los riesgos psicosociales: indentificación, modelos teóricos, medida y evaluación



7.1 Legislación aplicable

6. Metodología y plan de trabajo

Metodología presencial:

Clases expositivas. Desarrollo y explicación de los contenidos teóricos de las asignaturas.

Sesión evaluativa: Se realizará una vez la asignatura haya concluido, teniendo lugar el día y hora que se haya aprobado por la Junta de Centro y así figure en la Guía Docente de los estudios del curso académico correspondiente.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados. De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados".

Metodología no presencial:

Prácticas: Planteamiento, explicación, análisis, discusión y evaluación de los casos y ejercicios prácticos. Análisis de documentos y artículos científicos.

Tutorías: Orientadas especialmente a la elaboración de los trabajos en grupo.

Trabajo autónomo del estudiante. Estudio de los contenidos de cada asignatura y preparación previa de los materiales exigidos para la realización de las prácticas estipuladas.

métodos

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL						Total
		Clase Expositiva	Tutorías	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	
Introducción	1	1						
Historia y bases conceptuales	1,5	1,5						
Métodos de Investigación	1	1						
Metodología Ergonómica	1,5	1,5						
Diseño de sistemas, carga física y carga mental	2,5	2,5						
Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales	3,5	3,5						
Medida, evaluación de riesgos e intervención	4	4						
Total horas	15	15	5	1	21	55	74	150
(%)	10	10	3	0,6	13,6	37	49,4	100

Semana	Trabajo presencial	Trabajo no presencial
1	Introducción y bases conceptuales	Estudio, trabajo en equipo y búsqueda información
2	Investigación y metodología	Estudio, trabajo en equipo y búsqueda información
3	Diseño de sistemas: carga física y carga mental	Estudio, trabajo en equipo y búsqueda información
4	Condiciones de trabajo, factores de riesgo y riesgos psicosociales	Estudio, trabajo en equipo y búsqueda información
5	Modelos de medida de los riesgos: valores de referencia	Estudio, trabajo en equipo y búsqueda información
6	Evaluación de riesgos e intervención	Estudio, trabajo en equipo y búsqueda información

"Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://www.uniovi.es)"



7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La asignatura será evaluada de la siguiente manera:

- 1. Teoría:** examen tipo test y/opreguntas de desarrollo. Previamente a cada convocatoria y con tiempo suficiente se informará del número de preguntas y su calificación para todo el alumnado sin excepción.
- 2. Evaluación continua:** Realización de prácticas y participación, y en su caso trabajos grupales cuya efectividad se podrá evaluar mediante exposición oral en el aula o bien mediante preguntas objetivas y/o de desarrollo por escrito.

Para aprobar la asignatura se debe superar la parte teórica (al menos un 50% de preguntas respondidas correctamente una vez descontados los errores) y haber obtenido una calificación de apto en la evaluación continua o bien al menos un 50% de preguntas respondidas correctamente una vez descontados los errores, si se evaluara mediante preguntas objetivas.

Si la evaluación continua se realizara mediante trabajos/dossieres bien sean individuales o bien grupales, deberán seguir la pautas marcadas por el profesor y en todo caso siempre con los criterios de calidad de las fuentes de información (científicas), el orden en la estructura, la redacción clara y estilo científico-técnico, citas bibliográficas, etc. (las guías para los TFG pueden servir de modelo-guía).

Para el cálculo de la puntuación en pruebas objetivas se aplicará la fórmula de corrección del azar.

Se mantendrá la calificación obtenida en la evaluación continua en todas las convocatorias del curso académico. Sólo con el examen de la parte teórica no se podrá obtener los 10 puntos.

Aquellos alumnos que estén en situación de evaluación diferenciada, deberán realizar un trabajo en coordinación con el profesor de la asignatura y para ello deberán contactar con el mismo para acordar la actividad de evaluación continua *antes de 15 días naturales* después de haberse iniciado el curso académico. En este caso, las exigencias serán las mismas con la salvedad de que se adaptará la exposición y defensa del trabajo a sus peculiaridades.

No se permite el uso en el aula de materiales ni actividades ajenas a la asignatura, por cualquier medio (incluyendo los dispositivos electrónicos), así como cualquier otro comportamiento que dificulte el aprovechamiento óptimo de las clases teóricas o prácticas. Si se diera este comportamiento se podrá penalizar en la evaluación de la asignatura. La comunicación mediante medios telemáticos se realizará entre las 9 y las 19 horas de lunes a viernes. Los mensajes que se realicen en otro horario podrán ser eliminados y o rechazados, y, en su caso, penalizados. De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial, en cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Tabla resumen

Evaluación	Actividades y pruebas	Peso en la calificación final (%)
Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad 1: Trabajo en equipo (diseño ergonómico) o • Actividad 2: Realización de prácticas 	40
Examen teórico	Test y preguntas abiertas	60
Total	Suma ponderada obteniendo un mínimo del 50% de la calificación en cada modalidad (teoría y evaluación continua)	100

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Se aportarán documentos y artículos específicos que se pondrán a disposición del alumnado. Este material junto con el que aparece en esta bibliografía son la base para seguir la asignatura. El empleo de otros materiales deberá ser consensuado con el profesor. Como norma general, sólo se permite el uso de material científico y técnico.

Ergonomía

Bestraten Bellovi, M. (2008). *Ergonomía*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



García-Izquierdo, A.L. (2017). *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Oviedo: Cátedra Asturias Prevención-Servicio Publicaciones Universidad de Oviedo.

Cañas, J.J. (2003). *Personas y máquinas*. Madrid: Pirámide.

Castillo, J.J. (1999). *Ergonomía. Conceptos y métodos*. Madrid: Complutense editorial.

Gómez Etxebarria, G. (2006). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Especialidad de Ergonomía y psicología aplicada*. Madrid: Ecoiuris.

González Maestre, D. (2003). *Ergonomía y psicología*. Madrid: Fundación Confemetal.

Gueiring, F. (2009) *Comprender el trabajo para transformarlo. La práctica de la Ergonomía*. Madrid: Modus Laborandi.

Leplat, J. (1985). *La psicología ergonómica*. Barcelona: Oikos-Tau.

Oborne, D.J. (1988). *Ergonomía en acción*. México: Trillas.

Pereda, S. (1993). *Ergonomía: diseño del entorno laboral*. Madrid: Eudema.

Pereda, S. (1993). *Análisis y estudio del trabajo*. Madrid: Eudema.

Pereda, S. y Berrocal, F. (1993). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Eudema.

Quijano, S.D. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento*. Barcelona: PPU.

Salvendy, G. (Ed.). (1987). *Handbook of Human Factors*. Nueva York: Wiley.

Riesgos psicosociales

Álvarez, J.L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro*. Barcelona: PPU.

Buendía, J. (Ed.) (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Ovejero Bernal, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Sal Terrae.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Medicina Laboral	CÓDIGO	GRLYRH01-3-005
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
PROFESORADO		EMAIL	
Fernández Ibáñez Ana		fernandezibaana@uniovi.es	
MARTINEZ HERNANDEZ ANTONIA		martinezantoniam@uniovi.es	

2. Contextualización

Asignatura que dentro de la materia “Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales” se oferta, en el segundo semestre, a los alumnos de tercero y se imparte por profesores del Área de Medicina Legal. Sus contenidos se centran en los conceptos esenciales de la prevención de riesgos laborales, concretamente la naturaleza de los riesgos que enfrentan los trabajadores y el efecto que presentan sobre los mismos.

3. Requisitos

No se exige ningún requisito especial para cursar esta asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Competencias generales: **G4** (Capacidad para resolver problemas), **G6** (Toma de decisiones) y **G7** (Capacidad de análisis y síntesis).

Competencias específicas: **E8** (Aplicar el conocimiento de Salud laboral y Prevención de Riesgos laborales) y **E13** (Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología).

Se valorarán los siguientes **resultados de aprendizaje**:

- RA9.4. Conocer la terminología relacionada con prevención de riesgos laborales.
- RA9.5. Enumerar los distintos factores de riesgo presentes en el medio laboral que pueden dañar la salud de los trabajadores así como sus mecanismos.
- RA9.6 Identificar las distintas disciplinas que se ocupan de la prevención de riesgos laborales y sus enfoques generales de actuación.
- RA9.3. Diseñar las medidas de actuación frente a distintos factores de riesgo laboral.



5. Contenidos

Módulo I. Generalidades

- Alteraciones de la salud y condiciones de trabajo.
- Factores de riesgo y daño.
- Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Fatiga y estrés laboral.

Módulo II. Factores de riesgo

- Factores de riesgo de naturaleza química.
- Factores de riesgo de naturaleza física.
- Factores de riesgo de naturaleza biológica.
- Factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Módulo III. Medidas

- Disciplinas y técnicas lucha contra los riesgos laborales y sus enfoques.
- Higiene industrial y sus técnicas. Seguridad laboral y sus técnicas.
- Medicina del trabajo.
- Medidas de actuación sobre los diferentes factores de riesgo.
- Primeros auxilios.

6. Metodología y plan de trabajo

La asignatura tiene una carga de 6 créditos ECTS, y cada crédito ECTS equivale a 25 horas de trabajo para los estudiantes que se organizarán del siguiente modo:

MODALIDADES		Horas	%	Totales %
Presencial	Clases Expositivas	35	23,3	35,3
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	14	9,3	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales	4	2,7	
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación			
No presencial	Trabajo en Grupo	25	16,7	64,7
	Trabajo Individual	72	48	
Total		150	100%	100%

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL					TRABAJO NO PRESENCIAL		
		Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Tutorías grupales	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
Total	150	35	14	4		53	25	72	97

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes



Aspecto a evaluar	Instrumento	Porcentaje
Conocimiento y aplicación de los contenidos del curso	Calificación de examen escrito final con preguntas de respuesta múltiple y algunas preguntas de respuesta corta	70
Asistencia a seminarios	Participación en el 85% de seminarios	15
Trabajo en grupo	Participación en un 80% de informes de su grupo de trabajo	15
NOTA FINAL		100%

No se harán exámenes parciales.

Para aprobar será necesario obtener un mínimo de 5 puntos sobre 10 en la calificación del examen final escrito, en caso de suspender el examen escrito la nota en el acta (en caso de tener la nota máxima en el resto de evaluaciones) será de 4,5. Una vez aprobado el examen escrito se hará la calificación final ponderada con el resto de aspectos evaluables, calificación final que para aprobar esta parte de Medicina Legal de la asignatura ha de ser de 5 sobre 10.

(Caso de no aprobar el examen escrito se reservarán los resultados obtenidos en la asistencia a seminarios y en la participación del trabajo de grupo para las siguientes convocatorias del curso.)

Los alumnos que no puedan asistir a las prácticas de aula por causas justificadas deberán contactar con el profesor a principios del curso para realizar actividad alternativa, que consistirá en la presentación de 1 Informe de trabajo individual. Aquellos alumnos que no puedan participar en los grupos de trabajo también deberán contactar con su profesor para presentar Informes similares a los del trabajo en grupo pero de tipo individual.

Cuando para un alumno no resulte computable la realización de prácticas y trabajos (por no alcanzar el mínimo del 85% de asistencia a seminarios o no haber realizado la actividad alternativa, o no haber presentado el 80% de participación de informes en su grupo de trabajo o a nivel individual), se le añadirán al examen final escrito 5 preguntas de carácter teórico-práctico sobre la materia de los seminarios y trabajos en grupo, tanto en las convocatorias ordinarias como en las extraordinarias.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Básica

-CORTÉS J. Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid: Tébar, 2000

-LaDOU J. Medicina laboral. México: Manual Moderno, 1990.

-Diversas publicaciones en la red del INSHT.

Otra:

-R GETINO JA. y otros. Manual para la formación de Técnicos de prevención de riesgos laborales. Valladolid: Lex Nova, 2005.

-GIL F. Tratado de Medicina del trabajo. Barcelona: Masson, 2005.

-TAYLOR G, EASTER K, HEGNELL R. Mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo. Madrid: Elsevier, 2006.

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo. Madrid: Mº Trabajo Y Seguridad Social, 1998.

-VAQUERO JL. Prevención de riesgos laborales: seguridad, higiene y ergonomía. Madrid: Pirámide, 1999.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho del Empleo	CÓDIGO	GRLYRH01-3-006
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
Ceinos Suarez Maria Angeles		aceisu@uniovi.es	
PROFESORADO		EMAIL	
García Barcala Carlos		garciabcarlos@uniovi.es	
Ceinos Suarez Maria Angeles		aceisu@uniovi.es	

2. Contextualización

Se trata de una asignatura obligatoria que se enmarca en la 8ª Materia o bloque temático en que se organizan los créditos del grado: Políticas socio-laborales.

Se conecta directamente otras asignaturas que se imparten en el plan de estudios de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: como Derecho del trabajo lo Derecho del Trabajo II: anual de tercer curso.

El objetivo fundamental es introducir al alumno en el ámbito jurídico de la regulación del empleo y la colocación. Los contenidos objeto de estudio son la política de empleo. La colocación y selección de trabajadores. El régimen legal aplicable al acceso al trabajo de los trabajadores extranjeros y libre circulación de trabajadores comunitarios y la Responsabilidad por incumplimiento de la normativa de empleo.

3. Requisitos

No tiene. Se entiende que es una asignatura de iniciación en la materia en la que se inscribe y por ello no precisa requisitos específicos previos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

El objetivo fundamental de la asignatura es introducir al alumno en el estudio de los estadios previos del contrato de trabajo., en los que cabe incluir tanto la selección, formación inicial, practicas empresas o las actividades de colocación. Junto con la normativa de aplicación en el caso de contratación de trabajadores extranjeros .

Las competencias genéricas que se espera que los estudiantes adquieran son:

1. Capacidad para resolver problemas,
2. Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico,
3. Sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades



Y también adquirirá como competencias específicas las siguientes:

CE1 - Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.

CE4 - Aplicar el conocimiento de la Dirección y Gestión de recursos humanos.

CE11 - Aplicar el conocimiento de Políticas sociolaborales.

CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.

Estas competencias se concretarán en los siguientes resultados de aprendizaje:

- RA8.3.- Seleccionar entre los programas públicos de empleo, promoción y orientación las subvenciones, bonificaciones o ayudas más interesantes para cada circunstancia.
- RA8.4.- Asesorar sobre las ayudas o políticas más convenientes para una institución pública, entidad privada o empresa.
- RA8.5.- Valorar y evaluar un programa de formación, orientación o empleo o una estrategia territorial de promoción o inserción.
- RA8.6.- Diseñar e implementar acciones de integración social, formativas o de empleo y orientación laboral.
- RA8.7.- Asesorar sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo
- RA8.1.- Comprender los conceptos y principios fundamentales de las políticas socio-laborales en España.
- RA8.2.- Conocer con profundidad la normativa que regula dichas políticas

5. Contenidos

Los contenidos de la asignatura se abordarán conforme a la siguiente programación:

1./ Empleo y mercado de trabajo

- La política de empleo. Medios y agentes de la política de empleo.
- El fomento del empleo y sus clases
- La regulación de la demanda de empleo
- La regulación del encuentro de ofertas y demandas en el mercado de empleo

2./ Marco normativo vigente del fomento del empleo

- Contratación laboral para el fomento del empleo
- Bonificaciones y reducciones de cotizaciones sociales e incentivos fiscales al empleo
- Normas de fomento del empleo de personas con discapacidad
- Apoyo al emprendedor y al trabajo autónomo

3./ Formación profesional para el empleo formación profesional en las empresas

- El sistema de formación profesional
- El sistema de formación profesional para el empleo
- Formación en alternancia con prácticas en las empresas

4./ Selección y colocación de trabajadores

- Intermediación laboral
- Agencias de colocación.
- Servicios públicos de empleo
- Selección de personal

5./ Empresas de Trabajo Temporal



- Marco normativo: autorización y requisitos de constitución.
- El contrato de puesta a disposición.
- La relación de trabajo en las ETT.

6./Empleo de extranjeros

- Marco normativo de la inmigración y la extranjería.
- Régimen de trabajo de los nacionales de terceros Estados
- La libre circulación de los ciudadanos comunitarios.

7/. Aplicación de la normativa de empleo

- El control del cumplimiento de la normativa de empleo.
- Infracciones y sanciones en materia de empleo
- Régimen de responsabilidades
- Competencias administrativas y jurisdiccionales

6. Metodología y plan de trabajo

Actividad presencial:

- Clases expositivas: consistirán en la exposición por parte del profesorado de una presentación de cada tema, que se intentará sea lo más participativa posible fomentado mediante preguntas directas la intervención de los estudiantes. Esta fórmula se combinará con comentarios por parte del alumnado, de forma individual o en grupo, de preceptos legales, convenios colectivos y de sentencias de tribunales que serán objeto de debate. También se contempla la posibilidad de que los estudiantes puedan exponer oralmente algún epígrafe del programa, para lo que será orientado por el profesor.

-Prácticas de aula: Resolución y puesta en común de casos prácticos. Para ello se fomentará la utilización de materiales puestos a disposición del alumnado en el Campus Virtual de la Universidad de Oviedo, así como de recursos en bases de datos (legislación y jurisprudencia) e internet (modelos de contratos de trabajo y otros formularios). Tienen un carácter marcadamente participativo.

-Actividades complementarias fuera del aula: conferencias, jornadas, trabajos sobre lecturas recomendadas o estudios de jurisprudencia, etc.

Actividad no presencial (Trabajo autónomo del estudiante):

Búsqueda de información, análisis y juicio crítico sobre materias propias del programa, resolución de casos prácticos, análisis de textos legales y artículos doctrinales, comentarios de sentencias, dictámenes jurídicos, estudio autónomo.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.



		TRABAJO PRESENCIAL								TRABAJO NO PRESENCIAL		
Temas	Horas totales	Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Prácticas de laboratorio /campo /aula de informática/ aula de idiomas	Prácticas clínicas hospitalarias	Tutorías grupales	Prácticas Externas	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
TEMA 1	21	6	2						8	3	10	13
TEMA 2	22	4	3						7	3	10	13
TEMA 3	19	4	3						7	2	10	12
TEMA 4	18	3,5	2,5						6	2	10	12
TEMA 5	23	6	4						10	3	10	13
TEMA 6	23	5,5	4						9,5	4	10	14
TEMA 7	22	6	2,5						8,5	3	10	15
EXAMENES	4							4	4			
Total	150	35	21					4	60	20	70	90

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23,3	60h 40%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	14%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	4	2,7	
No presencial	Trabajo en Grupo	20	13,3	90H
	Trabajo Individual	73	46,7	60 %
Total		150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

- En la asignatura se aplica un sistema de evaluación continua, centrada en la participación activa en las clases prácticas.
- Se realizará un examen escrito consistente en una parte teórica y en otra práctica.
- La calificación final de la asignatura se integra por dos componentes:
 - La nota obtenida en la evaluación continua (30%)
 - La calificación obtenida en el examen final (70%).
 - La calificación final, en todas las convocatorias, será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final, con una ponderación de la evaluación continua del 30 %. Las pruebas de evaluación continua no se repetirán en las convocatorias extraordinarias, pero su calificación se conservará para la convocatoria de junio/julio con el fin de ponderarla junto con la nota obtenida en el examen final, conforme a los porcentajes antes indicados.

En las convocatorias extraordinarias se podrá recuperar la parte de la calificación que corresponda a pruebas que por sus características y naturaleza puedan ser reproducidas.

MODELO DE EVALUACIÓN DIFERENCIADA

- El alumnado en régimen de evaluación diferenciada deberá realizar de manera autónoma (no presencial) las actividades prácticas disponibles en el Campus Virtual, que deberán ser entregadas por escrito a la profesora en los términos que previamente se hayan acordado y que, en todo caso, incluirán la entrega por escrito y el comentario y debate con la profesora.
- El 70% de la calificación final se determinará a partir de la nota de examen final (teoría + caso práctico).

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.



Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código Ético de la Universidad de Oviedo.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

FUENTES DE INFORMACIÓN PÚBLICA Y LIBRE EN RED

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM): <http://www.sepe.es>

Seguridad Social: <http://www.seg-social.es>

Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es>

Normativa estatal consolidada: http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/conso.php

Boletín Oficial del Principado de Asturias: <http://www.asturias.es>

Diario Oficial de la Unión Europea: <http://eur-lex.europa.eu>

Normativa laboral extranjera: http://www.oit.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas: <http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrc/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Tribuna Europeo de Derecho Humanos: <http://www.echr.coe.int/echr/>

Tribunal Constitucional (Jurisprudencia Constitucional): <http://www.tribunalconstitucional.es/es/Paginas/Home.aspx>

Consejo General del Poder Judicial (Jurisprudencia y doctrina judicial española): <http://www.poderjudicial.es/search/avisolegal.htm>

Consejo Económico y Social de España: <http://www.ces.es/index.jsp>

Consejo Económico y Social del Principado de Asturias: <http://www.cesasturias.es/>

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/index.htm

Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias>

Dialnet (buscador de bibliografía): <http://dialnet.unirioja.es/>

COMPENDIOS NORMATIVOS

Legislación laboral y de la Seguridad Social, Aranzadi, última edición

Legislación Social básica, Civitas, última edición

Legislación laboral y de Seguridad Social, Tecnos, última edición

Bibliografía básica:

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, (última edición)

Monereo Perez, J, Molina Navarrete , C. AAVV.: *Manual de Política y Derecho del Empleo*, Tecnos, Madrid , (última edición).

García Ninet, J.I.(Dir): *Régimen jurídico del trabajo de los extranjeros en España*, Atelier, Barcelona (última edición)



García Perrote Escartin, I : Manual de Derecho del Trabajo, LEX NOVA , Valencia: Tirant lo blanch (última edición)

Mercader Uguina J: lecciones Derecho del Trabajo ,8º Ed, Valencia: Tirant lo blanch (última edición)

Bibliografía específica:

AAVV. Las empresas de trabajo temporal estudio de su régimen jurídico. Granada, Comares, 2015.

Aguilera Izquierdo, R: El régimen jurídico de las empresas de inserción, Thompson/Civitas, 2009.

Aguilera, M.R., Cristobal, R., García , N.: El régimen jurídico de la formación continua,Thompson /Civitas , 2005.

Ballester Pastor, A.: El acceso al empleo de los trabajadores extracomunitarios, Tirant lo Blanch, 2010.

Blasci Kahiz, J. F: El contrato de trabajo de apoyo a emprendedores: un estudio comparativo de otras figuras. Revista de Información Laboral, ;nov 2012, Thomson Reuters, Lex Nova.

Ceinos Suárez, A.; El trabajo de los extranjeros en España, Madrid, La ley, 2006.

Esteban Legarreta, R. y Gutierrez Colominas D.: La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo, Revista Española de Discapacidad, Vol.2 , nº 1.

Esteban Legarreta, R.: Puntos clave en perspectiva laboral del nuevo texto refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad, Temas Laborales, nº 127, 2014.

Gómez-Millán Herencia, M.: Colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo, Murcia,Laborum, 2011.

Olmo Gascon. A M ; Albacete, Bomarzo, El reclutamiento y la cesión ilegal de trabajadores tras la alteración del sistema de intermediación laboral, Bomarzo, 2015.

Salas Porras, M; El servicio público de empleo y el proceso jurídico de colocación. Tecnographic, Sevilla.2010



Curso Cuarto

1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho Sindical	CÓDIGO	GRLYRH01-4-001
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español
COORDINADOR/ES		EMAIL	
FERNANDEZ VILLAZON LUIS ANTONIO		villazon@uniovi.es	
PROFESORADO		EMAIL	
García Barcala Carlos		garciabcarlos@uniovi.es	
FERNANDEZ VILLAZON LUIS ANTONIO		villazon@uniovi.es	

2. Contextualización

Esta asignatura se inserta en la Materia 1 "Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social" del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y está estrechamente relacionada con las demás que son impartidas por profesorado del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en dicho grado. Siendo una asignatura de 4º curso, se considera que el alumnado matriculado ha adquirido previamente los conocimientos y competencias propios de las asignaturas "Derecho del Trabajo I" y "Derecho del Trabajo II", de 2º y 3º curso respectivamente. Conocimientos y competencias que son fundamentales para afrontar en buenas condiciones el aprendizaje de los nuevos contenidos que forman parte de su programa.

La finalidad de "Derecho Sindical" es promover la adquisición de una formación jurídica especializada en la protección del derecho fundamental a la libertad sindical, así como el conocimiento del régimen jurídico de la representación y participación de las personas trabajadoras y empresas en el sistema de relaciones laborales. También se estudiarán con detalle las disposiciones normativas sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos.

3. Requisitos

Serán los generales del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Se aconseja cursar esta asignatura solo una vez aprobadas las de 2 y 3º curso "Derecho del Trabajo I" y "Derecho del Trabajo II".

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Se pretende que los estudiantes desarrollen las siguientes competencias generales y específicas:



G3	Capacidad de gestión de la información
G4	Capacidad de resolver problemas
G7	Capacidad de análisis y síntesis
G21	Aprendizaje autónomo
E7	Conocer la historia de las relaciones laborales.
E13	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
E21	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
E22	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
E32	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
E34	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

Se pretende que el alumnado alcance los siguientes resultados de aprendizaje:

RA1.1.- Comprender los conceptos y principios fundamentales del marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la seguridad social.

RA1.2.- Conocer con profundidad la normativa que constituye dicho marco normativo.

RA1.3.- Entender un texto jurídico.

RA1.4.- Realizar un informe o dictamen jurídico.

RA1.5.- Buscar y seleccionar la normativa aplicable a un caso.

RA1.6.- Resolver, con argumentos adecuadamente fundados en Derecho, un asunto o controversia extraída de la práctica de los tribunales.

RA1.7.- Debatir con otros una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA1.8.- Exponer y defender sus posiciones con argumentos técnicos ante el auditorio.

5. Contenidos

En las sucesivas sesiones programadas para la asignatura se abordarán, desde el análisis de las fuentes propias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los temas que a continuación se relacionan:

Tema 1. Formas de organización de los grupos profesionales: sindicatos y asociaciones empresariales.

Tema 2. Historia y estado actual del sindicalismo en España.

Tema 3. El derecho a la libertad sindical en la normativa vigente.

Tema 4. Participación y representación de las personas trabajadoras en la empresa

Tema 5. Representatividad y participación de las asociaciones empresariales.

Tema 6. Negociación colectiva y convenio colectivo



Tema 7. Representación y participación del personal en la Administración pública

Tema 8. Tutela de la libertad sindical y otros derechos colectivos

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología pretende la participación activa del estudiante en la génesis de su propio proceso de aprendizaje, de forma que no sea un simple receptor de información. La acción educativa contempla tanto la actividad presencial en contextos de aula como el trabajo autónomo por parte del alumnado.

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	56		90
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	28		
	Tutorías grupales			
	Sesiones de evaluación	6		
No presencial	Preparación de las clases			135
	Búsqueda y uso de fuentes de información			
	Uso de TICs			
	Estudio y resolución de casos prácticos			
	Realización de informes jurídicos			
	Preparación del examen			
Total		225		

En el conjunto de actividades, al abordar los diferentes temas del programa de la asignatura, se incluirá de forma transversal la perspectiva de género, así como el análisis de las normas relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales y la atención a la diversidad de las personas trabajadoras.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La calificación final en todas las convocatorias del curso será una media ponderada de las calificaciones obtenidas en la evaluación continua y el examen final.

La evaluación continua se basará en la realización de actividades tanto teóricas (respuesta a preguntas cortas planteadas por el profesor) como prácticas (preparación de dossiers documentales, estudio y resolución de casos prácticos, elaboración de informes jurídicos), así como en la participación activa en el aula y en los seminarios o jornadas que determine el profesorado de la asignatura.

La nota obtenida en la evaluación continua supondrá el 40 % de la calificación en la asignatura. La no realización de las tareas y la no participación en las actividades que se programen durante el desarrollo del curso -de unas y otras se irá informando a través del Campus Virtual- conllevará la correspondiente evaluación negativa de las mismas.

La nota obtenida en el examen final supondrá el 60% de la calificación en la asignatura. Este examen, que se realizará por escrito, constará de una pregunta de desarrollo (2 puntos), cuatro preguntas cortas (4 puntos) y un caso práctico (4 puntos)..

Las pruebas de evaluación continua no se repetirán para la **convocatoria extraordinaria de junio**, pero su calificación se conservará para ponderarla junto con la nota obtenida en el examen final, conforme a los porcentajes antes indicados. No obstante, en dicha convocatoria también se podrá recuperar la nota de la evaluación continua, siempre que el interesado o interesada así lo solicite en su ejercicio escrito, respondiendo a las preguntas adicionales (de carácter teórico y/o práctico) que hayan sido formuladas en la hoja de examen para ese caso. En el resto de convocatorias extraordinarias, la evaluación se efectuará exclusivamente a través de un examen escrito, que supondrá el 100% de la calificación.

Los estudiantes con evaluación diferenciada deberán realizar una única prueba escrita que será diseñada específicamente para ellos. El resultado de dicha prueba supondrá el 100% de la calificación final.



Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético](https://www.uniovi.es/universidad-de-oviedo-codigo-etico) (uniovi.es)

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica

Martín Valverde, Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia: *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, última edición

Monereo Pérez, C. Molina Navarrete y M^a.N. Moreno Vida: *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, última edición

Ojeda Avilés, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, última edición

Sala Franco, T. : *Derecho Sindical*. Valencia: Tirant lo blanch, última edición

Bibliografía complementaria

Alfonso Mellado, C.A.: *Los derechos colectivos de los empleados públicos en el Estatuto Básico*, Bomarzo, Albacete, 2008.

Argüelles Blanco, A.R.: "Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios", *Actualidad Laboral*, nº 21 (2000).

Baylos Grau, A.: *Sindicalismo y derecho sindical*, Bomarzo, Albacete, 2009.

García Murcia, J.: "Los derechos colectivos del trabajador autónomo", *Actualidad Laboral*, nº 9 (2009).

MARTÍNEZ MORENO, C., Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al final de la ultraactividad, Francis Lefebvre, Madrid, 2015

MOLL NOGUERA, R., *Negociación colectiva y dimensión de empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019

Sempere Navarro, A.V. y A.I. Pérez Campos: *Las garantías de los representantes de los trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 2004.

Serrano Carvajal, J.: "La asamblea de trabajadores (En torno a los artículos 77 a 80)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 100 (2000).

Tomás Gómez, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, Comares, Granada, 2013

VV.AA., *Libertad sindical y otros derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios* (García Murcia, J., Dir.), Aranzadi, Cizur Menor, 2015

VV.AA., *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral* (SALA FRANCO, T., Coord.), Madrid: Francis Lefebvre, 2018

VV.AA., *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2019

VV.AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022

Valdes Dal-Ré, F.: *Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Madrid, 1996

Valdés Dal-Ré, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, Granada, 2012

Webb, B. Y S.: *Historia del sindicalismo. 1666-1920*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1990



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho de la Seguridad Social		CÓDIGO	GRLYRH01-4-002
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	9.0	
PERIODO	Anual	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
García Torres Alba		garciatalba@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
García Torres Alba		garciatalba@uniovi.es		
Niño Romero Jose Luis		ninojose@uniovi.es		

2. Contextualización

Conforme a lo dispuesto en la memoria de verificación del grado, la asignatura Derecho de la Seguridad Social se adscribe a la materia 1: "Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social". Por ello, guarda una estrecha relación con las restantes asignaturas integradas en dicha materia: Derecho del Trabajo I, Derecho del Trabajo II, Derecho Sindical, Derecho Procesal y Derecho del Empleo Público.

3. Requisitos

No hay requisitos previos. No obstante, aunque no hay asignaturas llave para cursar Derecho de la Seguridad Social, sí es recomendable haber cursado o estar cursando simultáneamente las asignaturas Derecho del Trabajo I y Derecho del Trabajo II.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

COMPETENCIAS GENERALES

- G4.- Capacidad para resolver problemas.
- G7.- Capacidad de análisis y síntesis.
- G10.- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- E2.- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
- E13.- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las



relaciones laborales y los recursos humanos.

E24.- Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA1.1.- Comprender los conceptos y principios fundamentales del marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la seguridad social.

RA1.2.- Conocer con profundidad la normativa que constituye dicho marco normativo.

RA1.3.- Entender un texto jurídico.

RA1.4.- Realizar un informe o dictamen jurídico.

RA1.5.- Buscar y seleccionar la normativa aplicable a un caso.

RA1.6.- Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia extraída de la práctica de los tribunales.

RA1.7.- Debatir con otros sobre una cuestión jurídica y alcanzar una posición común sobre ella.

RA1.8.- Exponer y defender sus posiciones con argumentos técnicos ante el auditorio.

5. Contenidos

1: INTRODUCCIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

I. Concepto y modelos de Seguridad Social.

II. Origen, formación y evolución de la Seguridad Social.

III. Protección social y Seguridad Social en la Constitución.

IV. El ordenamiento de la seguridad social: fuentes y estructura

2: CAMPO DE APLICACIÓN, ESTRUCTURA Y ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

I. Campo de aplicación del sistema de Seguridad Social.

II. Estructura del sistema de Seguridad Social.

III. El régimen general: perfiles básicos.

IV. Regímenes especiales: especial referencia al RETA.

V. Encuadramiento en el sistema de Seguridad Social: afiliación, altas y bajas de trabajadores e inscripción de empresas.

VI. Acción protectora y prestaciones de la Seguridad Social: caracterización general.

3: GESTIÓN Y FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

I. La gestión de la Seguridad Social.

II. Régimen económico y formas de financiación.



III. Cotización por contingencias comunes.

IV. Cotización por contingencias profesionales.

4: INCAPACIDAD TEMPORAL

I. La incapacidad para el trabajo: nociones generales.

II. Incapacidad temporal: concepto y duración.

III. El subsidio de incapacidad temporal.

IV. Dinámica del derecho

5: INCAPACIDAD PERMANENTE

I. Incapacidad permanente y lesiones no invalidantes.

II. Calificación y revisión de la incapacidad permanente.

III. Prestaciones económicas y de recuperación.

IV. Invalidez no contributiva

6: JUBILACIÓN

I. Concepto y modalidades.

II. Beneficiarios.

III. Prestaciones económicas.

IV. Pensiones no contributivas.

7: MUERTE Y SUPERVIVENCIA

I. Pensión de viudedad.

II. Pensión de orfandad.

III. Pensiones en favor de familiares.

IV. Subsidio temporal en favor de familiares.

8: MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PRESTACIONES FAMILIARES

I. Maternidad.

II. Paternidad.

III. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante lactancia natural.

IV. Cuidado de menores afectados por enfermedades graves.

V. Prestaciones familiares.

9: DESEMPLEO

I. El sistema español de protección por desempleo.

II. La prestación por desempleo.



III. Los subsidios de desempleo.

IV. Organización, gestión y dinámica de los derechos.

10: ASISTENCIA SANITARIA

I. El ordenamiento sanitario.

II. Campo de aplicación y beneficiarios.

III. Tipos de prestaciones.

IV. Organización de los servicios sanitarios.

6. Metodología y plan de trabajo

Actividades presenciales:

Clases expositivas: 63 horas

Prácticas de aula: 24 horas. Realización de ejercicios prácticos y su discusión, comentario de noticias de prensa referidas a la actualidad legal de las relaciones laborales y de la Seguridad Social.

Tutorías grupales: se desarrollarán de conformidad con la programación establecida por el centro.

Examen: se realizará una vez la asignatura haya concluido, teniendo lugar el día y hora que se haya aprobado por la Junta de Centro y así figure en la Guía Docente de los estudios del curso académico correspondiente.

Actividades no presenciales:

Trabajo autónomo del estudiante: 135 horas. En dicho tiempo el estudiante deberá estudiar los contenidos impartidos en el aula, así como desarrollar la búsqueda y preparación previa de los materiales necesarios para la correcta realización de las prácticas especificadas en la asignatura, estando dichos materiales disponibles bien físicamente o virtualmente.

* De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

El sistema de evaluación se compone de dos elementos: examen teórico y evaluación continua.

La calificación final para los estudiantes será la suma de la nota obtenida en un examen final teórico (70% de la calificación) y la nota obtenida mediante las actividades de evaluación continua (30% de la calificación). Para superar la asignatura será imprescindible obtener al menos 2,5 puntos en el examen final teórico. *Cuando el estudiante no alcance en el examen final la nota mínima requerida para aprobar la asignatura (2,5), pero al tener en cuenta la evaluación continua supere los 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4,9.*

Para la calificación de evaluación continua se tomará en consideración la resolución de casos prácticos, las pruebas parciales, así como la participación en las clases y en otras actividades organizadas por el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (tales como seminarios, jornadas, etc.).

Las actividades de evaluación continua exigen la presencia y participación del alumnado.

La calificación de evaluación continua se mantendrá en las convocatorias ordinarias (mayo/julio) del curso correspondiente. En el caso de la evaluación extraordinaria de enero el examen valdrá el 100% de la nota final.



Se podrán habilitar pruebas específicas de recuperación para quienes no hayan superado la evaluación continua.

Los alumnos que tengan reconocida la evaluación diferenciada se examinarán mediante una prueba teórico-práctica sobre 10 puntos.

"Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: [Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://uniovi.es)".

* De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

TEXTOS LEGALES Y COMENTARIOS DE LEGISLACIÓN

- Código de la Seguridad Social, ed. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra) (última edición).
- Normativa de seguridad social enlazada a través del Campus Virtual.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, última edición
- BLASCO LAHOZ, J.F. y LÓPEZ GANDÍA, J., *Curso de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, última edición
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., VILCHEZ PORRAS, M., ÁLVAREZ ALCOLEA, M., DE VAL TENA, A. L., *Lecciones de Seguridad Social*, Tecnos, última edición
- MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Coord.), *Tratado práctico de Derecho de la Seguridad Social*, Aranzadi, última edición

LECTURAS COMPLEMENTARIAS

- AA. VV. (dir. J. L. MONEREO, C. MOLINA y M. N. MORENO), *Las contingencias comunes protegidas por la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico*, ed. Comares, 2008.
- BLASCO LAHOZ, J. F., *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, ed. Tirant Lo Blanch, 2011
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Las mutuas y la gestión de la Seguridad Social*, ed. Bomarzo, 2006.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Ámbito subjetivo del sistema español de Seguridad Social*, Aranzadi, 2006.

SITIOS WEB DE INTERÉS

- <http://www.seg-social.es>
- <http://www.empleo.gob.es>
- <http://www.sepe.es/>
- <http://www.ilo.org>



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Sistemas Comparados de Relaciones Laborales		CÓDIGO	GRLYRH01-4-003
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
LUQUE BALBONA DAVID		luquedavid@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
LUQUE BALBONA DAVID		luquedavid@uniovi.es		
Prieto Toraño Beatriz		bprieto@uniovi.es		

2. Contextualización

Es una asignatura obligatoria que se enmarca en la 7ª Materia o bloque temático en que se organizan los créditos del grado: Teoría y Sistema de las Relaciones Laborales. Desde una perspectiva sociológica, y con un carácter teórico e instrumental, se espera que el alumno conozca y comprenda los modelos de análisis comparado internacional de relaciones laborales y sus límites, familiarizándose con la multidisciplinariedad y dinamismo característicos del campo.

3. Requisitos

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso al cuarto curso de la titulación

4. Competencias y resultados de aprendizaje

De conformidad con lo previsto en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la asignatura Sistemas Comparados de Relaciones Laborales se orienta fundamentalmente al desarrollo de las competencias generales relativas a capacidad de razonamiento crítico y autocrítico (G10.); reconocimiento de la diversidad y de la multiculturalidad (G14.) y aprendizaje autónomo (G21.)

La asignatura persigue el desarrollo de las siguientes competencias específicas: aplicar el conocimiento de Teoría y Sistemas de relaciones laborales (E9.); análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales (E32.); capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales (E33); comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional; (E34) y capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales (E36.).

Con este catálogo de competencias se garantiza que los estudiantes:

1. Hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en materia de relaciones laborales y recursos humanos a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio. A ello se atiende especialmente con la competencia E9.



2. Tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética. A ello se atiende fundamentalmente con las competencias G10, G14, E32, E33, E34 y E36.

3. Hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía. A ello se atiende fundamentalmente con la competencia G21.

4. Comprendan, respeten y defiendan los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos. A ello se atiende fundamentalmente con la competencia G14.

Como resultados del aprendizaje, el alumno deberá relacionar los procesos sociales y la dinámica de las Relaciones Laborales (RA7.1.); comprender y valorar críticamente los principales modelos teóricos laborales e interrelacionar disciplinas, contextos y dimensiones del trabajo (RA7.2.); comprender, comparar y clasificar distintos modelos de Relaciones Laborales (RA7.3.) y distinguir las diferencias estructurales a nivel nacional europeo e internacional (RA7.4.).

5. Contenidos

El programa de la asignatura se encuentra dividido en ocho unidades temáticas agrupadas en tres bloques:

Bloque I. Introducción al análisis comparado de sistemas de relaciones laborales

1. Sistemas de Relaciones Laborales como campo científico: principales teorías y metodologías
2. La europeización de las relaciones laborales

Bloque II. Enfoque comparado clásico 'regulación y actores': algunos sistemas europeos

1. Reino Unido
2. Francia
3. Alemania
4. Italia
5. Suecia

Bloque III. Enfoque comparado y de convergencia en los sistemas de empleo

1. Regímenes productivos, de género y del estado del bienestar y sistemas de formación

6. Metodología y plan de trabajo

La metodología se ajusta a los criterios establecidos por los nuevos grados a través de la combinación de actividades de carácter teórico (clases expositivas) y práctico (prácticas de aula).

El plan de trabajo de la asignatura prevé la realización de actividades formativas de carácter presencial y no presencial.

Las actividades formativas presenciales tendrán una duración de 56 horas con la siguiente distribución:

- 1) Clases expositivas de carácter teórico, en sesiones de regularidad semanal con una duración de 1,75 horas. En ellas, el profesor transmitirá los conceptos teóricos básicos, la terminología propia del análisis sociológico y las pautas de comprensión de los sistemas de relaciones laborales más representativos del marco europeo.
- 2) Prácticas de aula, en sesiones de regularidad semanal con una duración de 1,75 horas y en grupos reducidos. En ellas, y a través de la implicación activa de los alumnos en las actividades propuestas por el profesor en la sala de ordenadores, se reforzarán los contenidos teóricos de las clases expositivas con el análisis de datos de las fuentes secundarias más relevantes de las relaciones laborales comparadas.



3) Sesiones de evaluación, con una duración de tres horas, en las fechas previstas por el calendario académico oficial.

Por su parte, las actividades formativas no presenciales de la asignatura 'Sistemas Comparados de Relaciones Laborales' tendrán una duración de 90 horas.

La actividad académica no presencial supone el 60% del tiempo total que deberá dedicar cada estudiante para superar la asignatura 'Sistemas Comparados de Relaciones Laborales'. Dicha actividad académica de carácter no presencial será trabajo autónomo por parte del alumno para la preparación y revisión de las actividades realizadas en las prácticas de aula, el desarrollo de los trabajos individuales y de grupo, el estudio y preparación de las sesiones de evaluación y el manejo de los recursos bibliográficos, documentales, audiovisuales y electrónicos relacionados con la asignatura. La preparación de las prácticas de aula exige, también, por parte del alumno un tiempo de trabajo de lectura previa y revisión posterior de los materiales relacionados con dichas prácticas.

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Evaluación Ordinaria

La evaluación de los conocimientos adquiridos por el alumnado se realizará a través de una serie de instrumentos de evaluación que, para quienes sigan el sistema de Evaluación Ordinaria, serán los siguientes:

1) **Prueba final de carácter escrito (60%).** En ella se valorarán, además de los conocimientos del alumnado en torno a los contenidos teóricos y de aplicación práctica de la asignatura, la actitud crítica, madurez y corrección formal, incluyendo el empleo adecuado de la terminología propia de la asignatura, el orden expositivo, la presentación y la coherencia del discurso escrito y el cuidado de la sintaxis y de la ortografía. En esta prueba es necesario obtener una puntuación de 2,5 puntos sobre 6 para superar la asignatura. Cuando el estudiante no alcanza en el examen final la nota mínima requerida para aprobar la asignatura, pero al tener en cuenta la evaluación continua pasa de 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4.9

2) **Evaluación continua (40%).** Las actividades de evaluación continua se realizarán a lo largo del cuatrimestre en que se imparte la asignatura en los plazos establecidos por los profesores. Las pruebas de evaluación continuo **se repetirán en las convocatorias extraordinarias, pero su calificación se conservará en estas convocatorias.**

Para la evaluación en la convocatoria extraordinaria, se mantendrán los criterios de evaluación de la convocatoria ordinaria.

Evaluación Diferenciada

La evaluación del alumnado en régimen de Evaluación Diferenciada consistirá en un examen final, prueba que será evaluada sobre diez puntos e incluirá cuestiones de carácter teórico y práctico.

Convocatoria extraordinaria adelantada

La evaluación en la convocatoria extraordinaria adelantada consistirá en un examen final, prueba que será evaluada sobre diez puntos e incluirá cuestiones de carácter teórico y práctico

De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial, en cuyo caso, se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: <https://www.uniovi.es/conocenos/uniovi/nosotros/etica>.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria



Para superar la asignatura 'Sistemas Comparados de Relaciones Laborales', y como apoyo a los contenidos teóricos expuestos en clase y a la aplicación de los mismos en las prácticas de aula, cada estudiante deberá familiarizarse y manejar una serie de referencias de carácter fundamental o básico.

Referencias básicas:

BAMBER, G., LANSBURY, R. y WAILES, N. (2011): *International and comparative employment relations. Globalization and change*, Sage, 5ª Edición.

BRUNET I.; PIZZI, A. y MORAL, D. (2016): *Sistemas laborales comparados. Las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal*, Anthropos.

GARCÍA CALAVIA, M. (2012): *Relaciones laborales en Europa occidental*, Tirant lo Blanch.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Derecho Procesal		CÓDIGO	GRLYRH01-4-004
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Primer Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
MENDEZ LOPEZ ILDA		imendez@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
MENDEZ LOPEZ ILDA		imendez@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura Derecho Procesal se encuadra dentro de la materia Marco normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social; tiene carácter obligatorio y se imparte en el primer semestre del 4º curso.

Entre las variadas opciones profesionales que se abren a los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra el asesoramiento jurídico laboral, destacando la actividad de representación técnica desarrollada por los Graduados Sociales colegiados ante los tribunales de lo social en todo tipo de procedimientos laborales y de seguridad social. Para ello es imprescindible conocer la organización judicial y el desarrollo de las actuaciones ante los tribunales en sus diversas fases o instancias.

3. Requisitos

No se exigen requisitos previos. No obstante, la temporalidad prevista en el plan de estudios obedece a la conveniencia de que para abordar el estudio de esta asignatura se tengan conocimientos de Derecho del Trabajo I (2º curso) y II (3er. curso). Igualmente, coincidiendo su secuencia temporal se imparten Derecho Sindical y Derecho de la Seguridad Social, cuyos conocimientos básicos también son de gran utilidad.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

Las competencias generales y específicas atribuidas a esta asignatura son las siguientes:

G3.- Capacidad de gestión de la información.

G4.- Capacidad para resolver problemas.

G21.- Aprendizaje autónomo.

E13.- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y recursos humanos.



E15.-Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

E21.- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

E25.- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

E35.- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

Con la adquisición de las competencias descritas los estudiantes han de estar en disposición de aplicar los conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales a su aplicación práctica de una forma profesional, defendiendo de forma argumentativa la solución de problemas dentro de su área de estudio.

5. Contenidos

Como contenido básico de la asignatura se desarrollarán los siguientes apartados: sistema procesal y tutela judicial; función jurisdiccional y organización judicial; proceso y garantías constitucionales; orden jurisdiccional social; proceso laboral; proceso ordinario y procedimientos especiales; recursos; ejecución.

El programa de la asignatura se estructura en 15 lecciones:

LECCIÓN 1.- EL DERECHO PROCESAL: CONCEPTO, CONTENIDO Y FUENTES

El Derecho Procesal como disciplina científica (caracteres y ramas).- El Derecho Procesal dentro del ordenamiento jurídico (funciones).- Contenido del Derecho Procesal. Acceso a la justicia. Actividad jurisdiccional. Proceso y procedimiento judiciales. Organización judicial.- Fuentes del Derecho Procesal. Concepto y clases.- Interpretación y aplicación de la ley procesal

LECCIÓN 2.- EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL

Los Tribunales de Trabajo: Origen y evolución.- Juzgados y Tribunales del orden social. Concepto, caracteres y clasificación. Juzgados de lo Social (93 LOPJ). Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social (75 LOPJ, 59.21 y 31 de la LDPJ). Audiencia Nacional. Sala de lo Social (67 LOPJ, 59.1 LDPJ). Tribunal Supremo. Juzgados de lo Mercantil (86.ter.1.2º LOPJ).- Extensión y límites de la jurisdicción española y atribución genérica al orden jurisdiccional social. Extensión y límites.- Delimitación del orden jurisdiccional social (atribución genérica al orden jurisdiccional social). Personal jurisdiccional, auxiliares y colaboradores.- El proceso laboral. Principios rectores. Principios del proceso. Principio de oportunidad y sus consecuencias. Principios del procedimiento. Oralidad, inmediatez, concentración.

LECCIÓN 3.- LA COMPETENCIA

Concepto y clases de competencia.- Competencia objetiva. Materia, extensión de efectos y nivel orgánico.- Competencia funcional. Supuestos.- Competencia territorial. Fueros.- Tratamiento procesal de las reglas de competencia.

LECCIÓN 4.- LAS PARTES

Concepto y principios de su actuación.- Capacidad para ser parte y capacidad procesal. Tratamiento procesal de la capacidad.- Legitimación. Concepto y clases.- Representación procesal. Defensa. Representación técnica. Normas comunes. Asistencia jurídica gratuita.- El Fondo de Garantía Salarial.- Pluralidad de partes. Planteamiento general. Litisconsorcio. Concepto y clases. Tratamiento procesal. Intervención procesal. Cambio de partes (sucesión procesal).

LECCIÓN 5.- EL OBJETO DEL PROCESO

Concepto y relevancia jurídica.- Delimitación.- Pluralidad de objetos.- Acumulación de acciones.- Acumulación de procesos, de recursos y de ejecuciones.

LECCIÓN 6.- ACTOS PREVIOS, PREPARATORIOS Y MEDIDAS CAUTELARES

Actos previos. Conciliación previa. Reclamación administrativa. Reclamación en materia de Seguridad Social.- Actos preparatorios y diligencias preliminares.- Medidas cautelares.

LECCIÓN 7.- PROCESO ORDINARIO Y PROCESOS ESPECIALES



Tipos de procesos declarativos.- Determinación del procedimiento adecuado.- Dinámica del procedimiento ordinario

LECCIÓN 8.- ALEGACIONES

Demanda. Concepto. Requisitos. Documentos.- Presentación, advertencia de defectos y subsanación.- Admisión y efectos.- Comparecencia. Conciliación judicial.- Juicio oral.

LECCIÓN 9.- LA PRUEBA

Concepto y finalidad. Objeto.- Carga de la prueba.- Procedimiento. Necesidad y contingencia de la prueba. Anticipación y aseguramiento de la prueba. Proposición de prueba. Admisión de la prueba. Práctica de la prueba .- Valoración de la prueba.- Medios de prueba.

LECCIÓN 10.- LAS CONCLUSIONES

Trámite de conclusiones.- Información complementaria.- Diligencias finales.

LECCIÓN 11.- TERMINACIÓN DE LA INSTANCIA

Terminación del proceso.- La sentencia. Concepto y clases. Formación interna. Estructura externa. Efectos de la sentencia. Cosa juzgada formal y material.- Rescisión de la cosa juzgada.- Otros modos de terminación. Allanamiento. Renuncia. Transacción. Sobreseimiento. Desistimiento. Caducidad. Satisfacción extraprocesal de la pretensión. Pérdida de interés legítimo en obtener la tutela judicial.

LECCIÓN 12.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES (I)

Juicio monitorio.- Despido disciplinario (arts. 103-113). Sanciones (114-115). Otras causas de extinción. Reclamación de salarios de tramitación.- Vacaciones (125-126 LJS). Materia electoral. Clasificación profesional (137 LJS). Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (138 LJS). Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente (139 LJS).

LECCIÓN 13.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES (II)

De las prestaciones de la Seguridad social (140-147 LJS). Disposiciones de carácter general. Impugnación de alta médica. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Revisión de actos declarativos de derechos. Impugnación de prestaciones por desempleo.

Procedimiento de oficio y de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales.- Del procedimiento de oficio (148-150 LJS).- Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales (151-152 LJS).- Proceso de conflictos colectivos. Iniciación a instancia de parte. Iniciación mediante comunicación de la Autoridad laboral. Disposiciones comunes.- Impugnación de convenios colectivos.- De «oficio» por la Autoridad Laboral. A instancia de parte (conflicto colectivo). Disposiciones comunes.- Impugnación de estatutos de sindicatos y de asociaciones empresariales. Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito (arts.167 a 172). Impugnación de los estatutos de los sindicatos (arts. 171 a 174).- Tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

LECCIÓN 14.- MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Introducción. Aspectos generales. Concepto y fundamento. Clases. Requisitos. Efectos.- Esquema general de recursos en el proceso laboral.- Recursos de reposición y de revisión. Recurso de queja.- Recurso de suplicación. Resoluciones recurribles. Motivos (objeto) del recurso. Tramitación.- Recurso de casación. Competencia y resoluciones recurribles. Motivos. Tramitación.- Recurso de casación para unificación de doctrina. Competencia y resoluciones recurribles. Motivos, finalidad del recurso y legitimación. Tramitación.- Rescisión de la cosa juzgada. Nulidad de actuaciones. Audiencia al demandado rebelde. Revisión de sentencias firmes.

LECCIÓN 15.- LA EJECUCIÓN LABORAL

Planteamiento general de la ejecución laboral. Disposiciones de carácter general.- Ejecuciones colectivas.- Ejecución dineraria. Embargo. Apremio (realización de los bienes embargados). Tercerías.- Ejecución de sentencias firmes de despido.- Ejecución de



sentencias frente a entes públicos.- Ejecución provisional. De sentencias condenatorias al pago de cantidades. De sentencias condenatorias en materia de seguridad social. De sentencias de despido.

6. Metodología y plan de trabajo

Las clases teóricas irán dirigidas a explicar los aspectos fundamentales de las diversas lecciones, para lo cual se irá recomendando la lectura de los materiales disponibles a través del campus virtual. Para el desarrollo de la docencia teórica se utilizará el apoyo de medios audiovisuales y se fomentará la participación activa de los alumnos/as.

Las prácticas de aula se orientarán a la profundización de los contenidos teóricos a través del análisis de supuestos prácticos planteados para su resolución por los alumnos/as, fomentando la participación colectiva a través de la puesta en común, debate activo y defensa dialéctica y argumentativa de las conclusiones obtenidas.

Excepcionalmente, si por razones sanitarias no fuera posible desarrollar la metodología docente conforme a lo dispuesto en la presente guía, en especial en lo que se refiere a las actividades de docencia presencial, se llevarán a cabo las habilitaciones necesarias para desarrollar la misma de forma no presencial. Tales adaptaciones serán comunicadas por los cauces y en la forma que establezcan las autoridades académicas y, en todo caso, a través del campus virtual.

La asignatura tiene una carga lectiva de 6 créditos ECTS lo que supone 150 horas de trabajo, que se estructuran de acuerdo al siguiente cuadro resumen:

	MODALIDAD	HORAS	PORCENTAJE
Presencial	Clases expositivas	35.0	23.33%
	Prácticas de aula	14.0	9.33%
	Evaluación	4.0	2.67%
	Tutorías grupales	4.0	2.67%
	TOTAL	57.0	38.0%
No Presencial	Trabajo autónomo	93	62.0%
	TOTAL	150	100.0%

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Existirá la posibilidad de evaluación continua para aquellos alumnos que asistan a las clases y participen en ellas con los requisitos que se concretarán al comienzo del curso. En todo caso al menos el 60% de la calificación de la mencionada evaluación continua corresponderá al examen o exámenes que se realicen.

Para los alumnos que sean acreedores, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de evaluación, de un sistema de evaluación diferenciada, el examen final (60%) se mantendrá como para el resto de los alumnos el resto de actividades adecuándolas a su circunstancias personales (envío de prácticas, trabajos... 20%), y la participación en clase se sustituirá por un sistema de tutorías personalizado (20%) en el que se valorará el adecuado seguimiento secuencial de la asignatura por parte del alumno/a.

Para quienes no opten por la evaluación continua deberá realizar un examen final (100%) sobre el contenido de la asignatura.

En las convocatorias extraordinarias la evaluación de la asignatura seguirá el régimen de la evaluación única (100% de la calificación), con un examen escrito de 10 preguntas. En los casos de variación de la fecha del examen final en cualquiera de las convocatorias, por coincidencia de exámenes o cualquier otra circunstancia contemplada en el Reglamento, el examen escrito se sustituirá por un examen oral.

Excepcionalmente, si por razones sanitarias no fuera posible realizar la evaluación presencial conforme a lo dispuesto en la presente guía, se habilitarán métodos de evaluación no presencial que serán comunicados por los cauces y en la forma que establezcan las autoridades académicas y, en todo caso, a través del campus virtual. "Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace: Universidad de Oviedo - Código ético (uniovi.es)"; cuya difusión se ha incluido dentro del Plan Estratégico de la Facultad 2021-2025 de cara a la AACSB.



8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Los materiales básicos para la preparación de la asignatura se irán poniendo a disposición de los/las alumnos/as a través del **campus virtual**.

Es imprescindible disponer de un texto actualizado de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre). Existen ediciones de las principales editoriales, pudiendo también consultarse a través de internet.

El estudio sistemático de la asignatura pueden realizarse a través de la consulta de ediciones actualizadas (posteriores a octubre de 2011) de cualquiera de los manuales al uso: Montero Aroca, Montoya Melgar, Garberí Llobregat, Albiol Orduño, Alonso Olea, etc. Asimismo, al tratarse de una ley de reciente aprobación, las principales editoriales han publicado trabajos colectivos del tipo comentario, en general de mayor utilidad para consultas puntuales sobre aspectos concretos del articulado de la ley.

Para completar las referencias bibliográficas, deben ponerse en contacto con los profesores responsables de la asignatura.

RECURSOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

La generalización de la utilización de internet ha facilitado el acceso a la información, existiendo numerosas páginas "libres" de interés para la disciplina.

- BOE. <http://www.boe.es/>
- Tribunal Constitucional (buscador jurisprudencia). <http://hj.tribunalconstitucional.es/>
- Ministerio de Justicia (organización tribunales). <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/es/1215197981948/50-50.html>
- Legislación actualizada (Ley Reguladora de la Jurisdicción social).
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l36-2011.html



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Dirección Estratégica		CÓDIGO	GRLYRH01-4-005
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Fernández Sánchez Esteban		esfernan@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Fernández Sánchez Esteban		esfernan@uniovi.es		

2. Contextualización

Dirección Estratégica forma parte de la Materia 2 (Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de los Recursos Humanos), que integra el bloque de asignaturas destinadas al aprendizaje del alumno en los diversos aspectos relativos a la dirección de la empresa y de su capital humano. De esta manera, constituye una única materia junto con las asignaturas de Economía de la Empresa, Introducción a la Contabilidad, Organización y Métodos del Trabajo, Dirección de Recursos Humanos, Psicología de los Recursos Humanos y, como optativa, Información Contable para el Control de la Gestión.

La asignatura pretende introducir al estudiante en la formulación, implantación y control de la estrategia, de modo que cuente con formación suficiente para configurar un modelo de toma de decisiones a largo plazo en condiciones de incertidumbre. Para ello, los contenidos, partiendo de un marco conceptual inicial, abordarán aspectos tales como las fuentes de la ventaja competitiva, las estrategias corporativa, competitiva e internacional de las empresas y las vías de entrada en el mercado internacional, entre otros aspectos. El proceso de aprendizaje se realizará de modo que se fortalezcan las competencias generales y específicas que se detallarán más adelante. Con tales fines, se desarrollarán metodologías de enseñanza-aprendizaje basadas en el análisis de situaciones reales (o con posibilidades de llegar a serlo), ofrecidas, entre otros medios, en forma de casos escritos.

3. Requisitos

No existen requisitos previos para cursar la asignatura.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

La asignatura pretende que, en lo que a las competencias generales se refiere, el estudiante fortalezca las siguientes:

- Capacidad de organización y planificación
- Toma de decisiones
- Compromiso ético

En cuanto a las competencias específicas, con esta asignatura se pretende fortalecer las siguientes:

- Aplicar el conocimiento de la organización y dirección de empresas.



- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias corporativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización.
- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

La valoración del avance en cuanto a dichas competencias se realizará a partir de los siguientes resultados de aprendizaje:

- Comprender la naturaleza de la empresa y su funcionamiento interno.
- Diseñar la estructura organizativa de una empresa.
- Analizar el crecimiento empresarial y diseñar las decisiones a tomar.
- Identificar las oportunidades y amenazas derivadas del entorno, tanto nacional como internacional, que enfrentan las empresas.
- Valorar las alternativas estratégicas que una empresa puede seguir, tanto en el ámbito local como internacional.
- Identificar los factores internos y del entorno que configuran la estrategia competitiva de la empresa.

5. Contenidos

Programa Abreviado

Tema 1. Diseño de la estrategia

Tema 2. Palancas del valor

Tema 3. Análisis externo

Tema 4. Análisis interno

Tema 5. Estrategia de negocio

Tema 6. Estrategia corporativa. Dirección del desarrollo

Tema 7. Estrategia corporativa. Métodos de desarrollo

Tema 8. Puesta en práctica y control de la estrategia

Programa Detallado

Tema 1. Diseño de la estrategia

1.1. Visión, misión y valores

1.2. Objetivos

1.3. Características de la estrategia

1.4. Creación de valor

Tema 2. Palancas del valor

2.1. Economías de escala y alcance

2.2. Efecto de red

2.3. Conocimiento

2.4. Otras palancas



Tema 3. Análisis externo

- 3.1. Entorno general
- 3.2. Sector industrial
- 3.3. Análisis del competidor
- 3.4. Evolución del sector

Tema 4. Análisis interno

- 4.1. Posición en la industria
- 4.2. Recursos y capacidades
- 4.3. Cadena de valor
- 4.4. Análisis DAFO

Tema 5. Estrategia de negocio

- 5.1. Concepto de negocio
- 5.2. Liderazgo en costes *versus* diferenciación
- 5.3. Estrategia combinada (Industria 4.0)
- 5.4. Enfoque

Tema 6. Estrategia corporativa. Dirección del desarrollo

- 6.1. Integración *versus* subcontratación
- 6.2. Especialización *versus* diversificación
- 6.3. Internacionalización
- 6.4. Reestructuraciones

Tema 7. Estrategia corporativa. Métodos de desarrollo

- 7.1. Desarrollo interno
- 7.2. Fusiones y adquisiciones
- 7.3. Alianzas estratégicas

Tema 8. Puesta en práctica y control de la estrategia

- 8.1. Liderazgo estratégico
- 8.2. Diseño organizativo
- 8.3. Incentivos y sistemas de control estratégico
- 8.4. Gobierno corporativo

6. Metodología y plan de trabajo



La metodología empleada será la que a continuación se detalla. Las **clases teóricas**, aunque adquirirán la forma de clase magistral, estimularán el debate sobre los diversos temas que se vayan tratando a lo largo del curso. Así, una parte de las clases teóricas adquirirá la forma de sesiones-coloquio, donde se pedirá a los estudiantes una actitud activa, de manera que pregunten y planteen sus puntos de vista, opiniones y discrepancias.

En las **clases prácticas** se resolverán de forma *individual* casos, ejercicios y problemas actuales del mundo de los negocios, se discutirán noticias de prensa, lecturas, etc. Con suficiente antelación a la sesión en que se va a tratar un tema, los estudiantes recibirán la documentación pertinente que les permitirá tener preparada la actividad para su discusión y su resolución en el aula. Durante el transcurso de cada sesión práctica, se pide a los estudiantes que expongan sus puntos de vista en cuanto a la situación, las decisiones que tomarían, así como el análisis que les ha llevado a adoptar la postura que defienden.

El docente igualmente propondrá a los estudiantes una serie de temas de actualidad en la toma de decisiones estratégica. Los estudiantes deberán formar grupos reducidos. Su labor consistirá en redactar un ensayo sobre los diferentes temas propuestos en el transcurso del semestre. Los estudiantes deberán presentar y entregar el trabajo por escrito. Así pues, el *trabajo en grupo* consistirá en el desarrollo de una de las actividades planteadas, las cuales permitirán al alumno perfeccionar sus competencias y habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, la búsqueda de información, análisis y síntesis de contenidos, argumentación y capacidad expositiva.

La distribución por horas de los distintos tipos de actividades figura en la tabla adjunta:

Temas	Horas totales	TRABAJO PRESENCIAL						TRABAJO NO PRESENCIAL		
		Clase expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres					Total	Trabajo autónomo	Total
Diseño de la estrategia	17	4	2					6	11	11
Palancas del valor	22	6	3					9	13	13
Análisis externo	17	4	2					6	11	11
Análisis interno	17	4	2					6	11	11
Estrategia de negocio	18	4	3					7	11	11
Estrategia corporativa. Dirección del desarrollo	18	4	3					7	11	11
Estrategia corporativa. Métodos de desarrollo	18	4	3					7	11	11
Puesta en práctica y control de la estrategia	19	5	3					8	11	11
Prueba final	4							4		
Total	150	35	21					60		90

Dichas horas se distribuyen porcentualmente del modo que muestra la siguiente tabla:

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases expositivas	35	23,4	60 (40%)
	Práctica de aula /	21	14	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas	0	0	
	Prácticas clínicas hospitalarias	0	0	
	Tutorías grupales			
	Prácticas externas	0	0	
	Sesiones de evaluación	4	2,6	
No presencial	Trabajo autónomo	90	60	90 (60%)
	Total	150		

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La metodología de evaluación del estudiante incluirá dos componentes: a) evaluación continua y b) conocimientos teóricos.



De una parte, la **evaluación continua**, que **tiene un peso del 40% de la calificación final** (4 puntos globales) y se corresponde con a) la parte práctica de la asignatura que analiza casos reales y noticias de actualidad, y b) un trabajo realizado en grupo sobre un tema libremente elegido que esté relacionado con la asignatura. Las «clases prácticas» tendrán una puntuación de 3 puntos globales y el «trabajo en grupo» tendrá una puntuación de 1 punto global.

De otra parte, el bloque de **conocimientos teóricos**, que **representa un 60% de la calificación final** (6 puntos globales), se realiza de forma individualizada mediante un «examen teórico» de la asignatura.

Para aprobar la asignatura es imprescindible obtener **5 puntos** en el cómputo del examen teórico y de la evaluación continua, siempre que se supere el 40% de la puntuación del examen teórico (**2,4 puntos** globales de los 6 posibles). Si se alcanzan o sobrepasan los 5 puntos en el cómputo total pero no se obtiene una puntuación mínima de 2,4 en el examen teórico, la nota final será de 4,9 puntos como máximo.

La tabla que se muestra a continuación recoge, de forma resumida, las ponderaciones de las distintas actividades que se someterán a evaluación, así como los requisitos mínimos que se exigirán a los estudiantes.

Pruebas de evaluación	Ponderación en la calificación final (en porcentaje)
Evaluación continua Trabajos individuales entregados por escrito en las clases prácticas Ensayo realizado en grupo Requisitos mínimos: No Las actividades de evaluación continua se realizarán DE FORMA PRESENCIAL en el horario de las prácticas de aula.	 30% 10%
Examen final (a realizar en todas las convocatorias) Obligatorio: Sí Requisitos mínimos: Sí No Para superar la asignatura, en el examen final se debe obtener al menos un 40% de la nota máxima posible, es decir, al menos 2,4 puntos sobre 6.	 60%

La puntuación ponderada obtenida por el estudiante en la evaluación continua se tendrá en cuenta en todas las convocatorias del curso académico, excepto en la extraordinaria de enero. Por lo tanto, en la evaluación extraordinaria de enero, el examen puntuará sobre 10 puntos y el estudiante deberá obtener al menos 5 puntos.

Los estudiantes que opten por **no participar** en las actividades de **evaluación continua** anteriormente señaladas y que son evaluadas, necesariamente, a lo largo del curso, podrán superar la asignatura en cualquiera de las convocatorias obteniendo una puntuación en el «examen teórico» de, al menos, 5 puntos (sobre los 6 posibles).

La **evaluación diferenciada** consiste en añadir alguna pregunta adicional a las planteadas para el «examen teórico» de la asignatura, que permita evaluar las competencias adquiridas por los alumnos a tiempo parcial, semipresencial o no presencial. El examen puntuará sobre 10 puntos y el estudiante deberá obtener al menos 5 puntos.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el **Código ético de la Universidad de Oviedo**, al que puede accederse desde el siguiente enlace: [Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es](http://CodigoEtico.Uniovi.es).

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Bibliografía básica:

Fernández, E. (2004): *Dirección Estratégica de la Empresa. Fundamentos y Puesta en Práctica*, Delta Publicaciones, Madrid.

Los casos prácticos se colgarán en el campus virtual durante el desarrollo del curso.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Ordenación Jurídica de los Conflictos Laborales		CÓDIGO	GRLYRH01-4-006
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Obligatoria	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Garcia Torres Alba		garciatalba@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
Garcia Torres Alba		garciatalba@uniovi.es		
CAMPAL MARTINEZ ANGEL MARIANO		campalangel@uniovi.es		

2. Contextualización

Contextualización:

Se trata de una asignatura obligatoria que se enmarca en la 7ª Materia o bloque temático en que se organizan los créditos del grado: Teoría y Sistema de las Relaciones Laborales.

Requisitos previos

Se conecta directamente con otras asignaturas jurídicas que se imparten en el plan de estudios de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: tanto las referidas al estudio de la parte individual de la relación laboral (Derecho del trabajo I y II), como la parte colectiva (Derecho Sindical).

El objetivo fundamental es introducir al alumno en el ámbito jurídico de los conflictos laborales. Profundiza en el estudio del conflicto laboral junto con los mecanismos diseñados dentro del ordenamiento jurídico laboral para tratar de solucionarlos.

Los contenidos objeto de estudio son Conflictos laborales y Derecho del Trabajo. Las medidas de conflicto colectivo (huelga y cierre patronal) y los medios de solución de los conflictos: tan judiciales, como extrajudiciales (arbitraje, mediación y conciliación).

3. Requisitos

Requisitos:

No tiene. Se entiende que es una asignatura de iniciación en la materia en la que se inscribe y por ello no precisa requisitos específicos previos.

4. Competencias y resultados de aprendizaje

El objetivo fundamental de la asignatura es introducir al alumno en el estudio de la regulación jurídica de los conflictos colectivos (huelga y cierre patronal). En particular: tipos de conflictos, titularidad, presupuestos para su ejercicio, límites, y conocer los mecanismos de impugnación tanto judiciales como extrajudiciales.

Las competencias genéricas que se espera que los estudiantes adquieran son:



1. Capacidad para resolver problemas.
2. Capacidad de razonamiento crítico y anticrítico.
3. Capacidad de gestión de la información.

Y también adquirirá como competencias específicas las siguientes:

1. Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
2. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.
3. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
4. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
5. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
6. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

Estas competencias se concretarán en los siguientes resultados de aprendizaje:

1. Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
2. Conocer y comprender los conceptos fundamentales y el marco normativo de la regulación de los conflictos laborales y de los procedimientos para su resolución.
3. Comprender, comparar y clasificar distintos modelos de Relaciones Laborales.
4. Distinguir las diferencias estructurales a nivel nacional europeo e internacional.
5. Resolver con argumentos adecuadamente fundados en Derecho un asunto o controversia.
6. Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

5. Contenidos

1º Conflictos laborales y Derecho del Trabajo.

Aspectos generales. Ordenamiento y conflicto social

El conflicto laboral.

Tipos de conflictos.

2º Las Medidas de Conflicto Colectivo . La huelga.

Medidas de presión. La huelga

Huelga en servicios esenciales

Efectos de la huelga.

3º Cierre Patronal .

Concepto . Clases



Regulación legal .

4º Los Medios de Solución de Conflictos: Legales y Convencionales

Medios legales. Los servicios de mediación

La mediación de la Inspección. El arbitraje obligatorio.

Medios de solución en la negociación colectiva..Convenios Marco y Acuerdos interprofesionales .

5º Sistemas Extrajudiciales de Solución de Conflictos. Sistemas Autonómicos.

Objeto de los procedimientos.

Los sujetos.. Organismos de solución de conflictos.

Procedimientos de solución.

6º El Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales ASÉC.

Ámbito. La Fundación SIMA.

El procedimiento de mediación. El procedimiento de arbitraje.

El Sistema asturiano de solución de conflictos . El SASEC .

7º La Solución Judicial de los Conflictos Laborales.

.Legitimación .Fase prejudicial. Inicio, desarrollo. La finalización del proceso.

6. Metodología y plan de trabajo

Metodología y plan de trabajo:

Actividad presencial:

- Clases expositivas: consistirán en la exposición por parte del profesorado de una presentación de cada tema, que se intentará sea lo más participativa posible fomentado mediante preguntas directas la intervención de los estudiantes. Esta fórmula se combinará con comentarios por parte del alumnado, de forma individual o en grupo, de preceptos legales, convenios colectivos y de sentencias de tribunales que serán objeto de debate. También se contempla la posibilidad de que los estudiantes puedan exponer oralmente algún epígrafe del programa, para lo que será orientado por el profesor.

-Prácticas de aula: Resolución y puesta en común de casos prácticos. Para ello se fomentará la utilización de materiales puestos a disposición del alumnado en el Campus Virtual de la Universidad de Oviedo, así como de recursos en bases de datos (legislación y jurisprudencia) e internet (modelos de contratos de trabajo y otros formularios).Tienen un carácter marcadamente participativo.

-Actividades complementarias fuera del aula: conferencias, jornadas, trabajos sobre lecturas recomendadas o estudios de jurisprudencia, etc.

Actividad no presencial (Trabajo autónomo del estudiante):

Búsqueda de información, análisis y juicio crítico sobre materias propias del programa, resolución de casos prácticos, análisis de textos legales y artículos doctrinales, comentarios de sentencias, dictámenes jurídicos, estudio autónomo.



		TRABAJO PRESENCIAL								TRABAJO NO PRESENCIAL		
Temas	Horas totales	Clase Expositiva	Prácticas de aula /Seminarios/ Talleres	Prácticas de laboratorio /campo /aula de informática/ aula de idiomas	Prácticas clínicas hospitalarias	Tutorías grupales	Prácticas Externas	Sesiones de Evaluación	Total	Trabajo grupo	Trabajo autónomo	Total
TEMA 1	21	6	2						8	3	10	13
TEMA 2	22	4	3						7	3	10	13
TEMA 3	19	4	3						7	2	10	12
TEMA 4	18	3,5	2,5						6	2	10	12
TEMA 5	23	6	4						10	3	10	13
TEMA 6	23	5,5	4						9,5	4	10	14
TEMA 7	22	6	2,5						8,5	3	10	15
EXAMENES	4							4	4			
Total	150	35	21					4	60	20	70	90

MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Clases Expositivas	35	23,3	60h 40%
	Práctica de aula / Seminarios / Talleres	21	14%	
	Prácticas de laboratorio / campo / aula de informática / aula de idiomas			
	Prácticas clínicas hospitalarias			
	Tutorías grupales			
	Prácticas Externas			
	Sesiones de evaluación	4	2,7	
No presencial	Trabajo en Grupo	20	13,3	90H 60 %
	Trabajo Individual	73	46,7	
Total		150		

* De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir actividades de docencia no presencial. En cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

1. En la asignatura se aplica un sistema de evaluación continua, centrada en la participación activa en las clases teórico-prácticas. Complementariamente, se tendrá en cuenta la participación en conferencias, seminarios y otras actividades organizadas por el profesorado de la asignatura.

2. Se realizará un examen escrito consistente en una parte teórica y en otra práctica.

3. La calificación final de la asignatura se integra por dos componentes:

- La nota obtenida en la evaluación continua (30%) y
- la calificación obtenida en el examen final (70%). Esta última deberá ser, como mínimo, de 3,5 puntos para aprobar la asignatura. Cuando el estudiante no alcance en el examen final la nota mínima requerida para aprobar la asignatura (3,5), pero al tener en cuenta la evaluación continua supere los 5 puntos, la calificación que figurará en el acta será de 4,9.

En el caso de la evaluación extraordinaria de enero el examen valdrá el 100% de la nota final.

MODELO DE EVALUACIÓN DIFERENCIADA.

1. El alumnado en régimen de evaluación diferenciada deberá realizar de manera autónoma (no presencial) TODAS las actividades prácticas disponibles en el Campus Virtual, que deberán ser entregadas por escrito al profesor el mismo día del examen final.



2.El 80% de la calificación final se determinará a partir de la nota de examen final (teoría + caso práctico). El 20% restante, correspondiente a la evaluación continua, vendrá determinado por la calificación media otorgada a las antes mencionadas actividades prácticas realizadas de modo autónomo y entregadas el día del examen.

* De forma excepcional, si las condiciones sanitarias lo requieren, se podrán incluir métodos de evaluación no presencial. En cuyo caso se informará al estudiantado de los cambios efectuados.

"Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que podéis acceder desde el siguiente enlace:[Universidad de Oviedo - Código ético \(uniovi.es\)](http://www.uniovi.es)".



8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

FUENTES DE INFORMACIÓN PÚBLICA Y LIBRE EN RED

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es>

Fundacion SIMA <http://fsima.es>.

Fundación SASEC <http://www.sasec.es>

Normativa estatal consolidada: http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/conso.php

Boletín Oficial del Principado de Asturias: <http://www.asturias.es>

Diario Oficial de la Unión Europea: <http://eur-lex.europa.eu>

Normativa laboral extranjera: http://www.oit.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas: <http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrc/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Tribuna Europeo de Derecho Humanos: <http://www.echr.coe.int/echr/>

Tribunal Constitucional (Jurisprudencia Constitucional): <http://www.tribunalconstitucional.es/es/Paginas/Home.aspx>

Consejo General del Poder Judicial (Jurisprudencia y doctrina judicial española): <http://www.poderjudicial.es/search/avisolegal.htm>

Consejo Económico y Social de España: <http://www.ces.es/index.jsp>

Consejo Económico y Social del Principado de Asturias: <http://www.cesasturias.es/>

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/index.htm

Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias>

Dialnet (buscador de bibliografía): <http://dialnet.unirioja.es/>

COMPENDIOS NORMATIVOS

Legislación laboral y de la Seguridad Social, Aranzadi, última edición

Legislación Social básica, Civitas, última edición



Legislación laboral y de Seguridad Social, Tecnos, última edición

Bibliografía básica

Alonso Mellado, C. L., *Proceso colectivo. Sistemas alternativos de solución de los conflictos colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia 1993

Lantarón Barquín, D., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid 2003

Martín Valverde, Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo y Joaquín García Murcia (2016), *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Ojeda Avilés, A.: *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003.

Sala Franco, T.: *Derecho Sindical*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

Rey Guanter, S. del, *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, CARL, Sevilla, 1992.

Valdés Dal -Re F., *Los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos laborales*, SIMA, Madrid, 2006

Vida Soria, J., J.L. Monereo Pérez, C. Molina Navarrete y M^a.N. Moreno Vida, *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2012.

Bibliografía complementaria

Alfonso Mellado, C.A.: *Los derechos colectivos de los empleados públicos en el Estatuto Básico*, Bomarzo, Albacete, 2008.

Baylos Grau, A, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Tecnos, Madrid, 1988.

Baylos Grau, A.: *Sindicalismo y derecho sindical*, Bomarzo, Albacete, 2009.

Cruz Villalón J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

Ferrando García, F., *Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1999.

García Murcia, J.: "Los derechos colectivos del trabajador autónomo", *Actualidad Laboral*, nº 9 (2009).

García Murcia, J.: (dir), *Legislación Histórica sobre huelga y conflicto colectivo de trabajo*, Thompson-Aranzadi, Pamplona 2011

González de la Aleja, R., *La titularidad del derecho de huelga*, Comares, Granada, 1999.

Moreno Vida, m, *La huelga en servicios esenciales*, Thomson/Aranzadi, Pamplona, 2007.

Monereo Pérez, J.L., *Concertación y diálogo social*, Lex Nova, Valladolid, 1999.

Ojeda Avilés, A, *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: un estudio internacional*, OIT, Ginebra 2007.

Rodríguez Fernández, M^o L., *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo 2000.

Sala Franco, T(coor) : *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

Valdés Dal-Ré, F.: *Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Madrid, 1996.



1. Identificación de la asignatura (VERIFICADA Y APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO)

NOMBRE	Trabajo Fin de Grado		CÓDIGO	GRLYRH01-4-007
TITULACIÓN	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo	CENTRO	Facultad de Economía y Empresa	
TIPO	Trabajo Fin de Carrera	Nº TOTAL DE CREDITOS	6.0	
PERIODO	Segundo Semestre	IDIOMA	Español	
COORDINADOR/ES		EMAIL		
Robles Lorenzana Cristina		crobles@uniovi.es		
PROFESORADO		EMAIL		
LASARTE NAVAMUEL ELENA		lasarteelena@uniovi.es		
García García Jesús		jesgar@uniovi.es		
RAMOS CARVAJAL MARIA DEL CARMEN		cramos@uniovi.es		
GUILLEN RODRIGUEZ ANA MARTA		aguillen@uniovi.es		
Alaez Corral Benito		benito@uniovi.es		
Hernandez Nanclares Nuria		nhernan@uniovi.es		
PRESNO LINERA MIGUEL ANGEL		presno@uniovi.es		
FERNANDEZ FERNANDEZ MARCOS EDELMIRO		marcosfernandez@uniovi.es		
RODRIGUEZ GUTIERREZ MARIA DEL CAMINO		mcamino@uniovi.es		
PEREZ GLADISH BLANCA MARIA		bperez@uniovi.es		

2. Contextualización

La asignatura de Trabajo Fin de Grado (TFG), de cuarto curso (segundo semestre) del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es una asignatura obligatoria de 6 créditos ECTS, que se cursa en la fase final del plan de estudios y está orientada a que el alumno demuestre que ha adquirido las competencias propias asociadas al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las directrices que se establecen en la Universidad de Oviedo para el desarrollo de esta asignatura están recogidas el *Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Grado en la Universidad de Oviedo*, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno del 5 de marzo de 2020 (BOPA de 30 de marzo de 2020).

3. Requisitos

Un estudiante podrá matricularse del TFG cuando le queden un máximo de 72 ECTS para finalizar la titulación y se matricule de todos los créditos básicos y obligatorios que le resten para finalizar. El estudiante tendrá derecho a examinarse de la asignatura de TFG en las convocatorias que se establezcan para las asignaturas de segundo semestre.

4. Competencias y resultados de aprendizaje



El objetivo de la asignatura TFG consiste en verificar de forma integrada si el estudiante ha adquirido las competencias propias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tanto específicas como genéricas o transversales.

En general, y de acuerdo con la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las **competencias básicas** del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos son las siguientes:

1. Poseer y comprender conocimientos en materia de relaciones laborales y recursos humanos a un nivel, que si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio.
2. Aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y adquirir competencias relacionadas con la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas dentro de su área de estudio.
3. Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
4. Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
5. Habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
6. Comprender, respetar y defender los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos.

Las **competencias genéricas** del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos relacionadas con la asignatura Trabajo Fin de Grado que menciona la Memoria de Verificación son las siguientes:

CG1. Capacidad de organización y planificación.

CG2. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CG3. Capacidad de gestión de la información.

CG4. Capacidad para resolver problemas.

CG5. Comunicación oral y escrita en lengua nativa.

CG6. Toma de decisiones.

CG7. Capacidad de análisis y síntesis.

CG8. Compromiso ético.

CG9. Habilidades en las relaciones interpersonales.

CG10. Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.

CG15. Creatividad.

CG19. Adaptación a nuevas situaciones.

CG20. Iniciativa y espíritu emprendedor.

CG21. Aprendizaje autónomo.

Las **competencias específicas** del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos relacionadas con la asignatura Trabajo Fin de Grado son:

CE13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología propia de las relaciones laborales y los recursos humanos.

CE14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales y recursos humanos.

CE15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.



CE16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.

CE17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.

CE18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias corporativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización.

CE19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección,...).

CE27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

CE28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

CE32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

CE33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

CE34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

CE35. Aplicar los conocimientos sobre las relaciones laborales y recursos humanos a la práctica.

CE36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Finalmente, respecto al **resultado del aprendizaje** cabe decir que con el TFG el estudiante deberá ser capaz de:

RA12.1. Interrelacionar los distintos campos científicos que abordan el estudio de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos.

RA12.2. Defender tesis y proyectos profesionales con argumentación científico-técnica adecuada.

RA12.3. Aplicar el razonamiento crítico a una cuestión previamente acotada para el estudio.

RA12.4. Ser capaz de debatir con otros profesionales sobre un tema con racionalidad científica y técnica.

5. Contenidos

El TFG supone la realización por parte del estudiante de un proyecto, memoria o estudio en el que demuestre de forma integrada que ha adquirido las competencias propias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Se trata de un trabajo personal y autónomo del estudiante, que llevará a cabo bajo la supervisión de uno o varios tutores, de los cuales al menos uno habrá de ser un docente de un área de conocimiento de la Universidad de Oviedo con docencia en el título. La función del tutor será, tal y como establece el Reglamento sobre esta asignatura, por una parte, orientar y asesorar al estudiante durante la realización del TFG y en la preparación de la defensa del mismo y, por otra parte, hacer un seguimiento del trabajo desarrollado; así mismo deberá redactar el correspondiente informe de evaluación del trabajo realizado, con carácter previo a la defensa.

El TFG puede versar sobre cualquier contenido relacionado con las asignaturas básicas, obligatorias y optativas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Organización de la oferta de Trabajos de Fin de Grado y selección de los mismos.

La oferta de temas-tutores para la realización del TFG se podrá realizar conforme a alguna de las alternativas siguientes:

1. Una vez conocido el número total de TFG a realizar el centro comunicará a cada departamento implicado en la docencia del título el número de estudiantes que deberá tutelar. El reparto de los estudiantes entre los departamentos se realizará en función del peso que tiene la oferta formativa de cada departamento (créditos ECTS) en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Cada departamento implicado remitirá al centro una relación de temas y tutores suficientes para cubrir el número de estudiantes asignado. Un mismo tema puede ser desarrollado por más de un



estudiante, de forma individual o en grupo, si así lo considera el departamento. En este caso, se indicará el número de estudiantes que han de formar el grupo. No obstante, cada estudiante del grupo deberá presentar y defender de forma individual su trabajo, en la forma en que se establece en esta Guía Docente y en el Reglamento.

2. Se podrán aceptar propuestas adicionales presentadas por profesores de la titulación, con el visto bueno del departamento correspondiente, o sugeridas por los propios estudiantes. En este último caso, la propuesta deberá venir avalada por un profesor que se comprometerá a actuar como tutor con el visto bueno de su departamento.
3. El TFG podrá vincularse con la realización de la asignatura "Prácticas Externas" que realice el estudiante. En este caso, el trabajo contará con un tutor académico (que habrá de ser un profesor de un área de conocimiento con docencia en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) y con un cotutor miembro de la institución, empresa u organización donde el estudiante se encuentre realizando las prácticas. Para ello, será necesario que exista un convenio de colaboración o de cooperación educativa con dicha institución. Será el estudiante el que proponga el tema del trabajo contando con el aval del profesor y del cotutor miembro de la institución, así como el visto bueno del departamento al que pertenezca el profesor.
4. El TFG también podrá vincularse a la realización de un proyecto para una institución externa a la Universidad de Oviedo (ya sea una empresa, institución pública, u otro tipo de organización), aunque el estudiante no esté matriculado en la asignatura "Prácticas Externas" o, estándolo, no las realice allí. También en este caso podrá actuar como cotutor un miembro de dicha institución y será necesario que exista un convenio de colaboración o de cooperación educativa con esa institución. El tema podrá ser propuesto por la institución, el tutor académico y/o el estudiante, contando con el aval del profesor y del cotutor miembro de la institución, así como el visto bueno del departamento al que pertenezca el profesor.
5. Serán admisibles otras propuestas no recogidas en los cuatro apartados anteriores, siempre y cuando cuenten con el visto bueno del Vicedecano competente en materia de Trabajos Fin de Grado, del profesor y del Departamento implicado.

De acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento de la Asignatura Trabajo Fin de Grado, el centro hará pública una relación de tutores-temas, el número de estudiantes que pueden escoger cada tema y los criterios de asignación. Para aquellos estudiantes que hubiesen ampliado su matrícula al TFG en el periodo establecido al efecto, se publicará un listado especial, con las mismas características que el anterior, en el que se podrán utilizar las tutelas que hayan quedado vacantes.

Los estudiantes deberán solicitar la asignación, por orden de preferencia, de todos los temas propuestos, siendo el centro el encargado de hacer una propuesta de asignación provisional, asumiendo, en la medida de lo posible, las preferencias puestas de manifiesto por los estudiantes. Si se produjesen situaciones de coincidencia en las preferencias de los estudiantes, se resolverán aplicando el criterio de mejor nota media de los respectivos expedientes académicos. En el caso de temas propuestos por los estudiantes, se garantizará su asignación a los respectivos proponentes. Cuando se trate de trabajos vinculados a la asignatura "Prácticas Externas", se garantizará su asignación a los estudiantes que se encuentren realizando dicha práctica. En cuanto a los trabajos vinculados a la realización de un proyecto para una institución externa, si es el estudiante el que lo propone (con los avales correspondientes), deberá igualmente garantizarse su asignación. Si, por el contrario, el trabajo viene propuesto por la institución y/o un profesor del Grado, el estudiante deberá solicitar la asignación del mismo dentro de su orden de preferencias, aplicándose la regla de la mejor nota de expediente si se produjeran situaciones de coincidencia.

Posteriormente, el centro publicará el listado provisional de las adjudicaciones en la página web y/o en los tablones oficiales del mismo. Con la publicación de ese listado provisional, el centro establecerá un periodo de reclamaciones tras el cual publicará el listado definitivo. Cualquier modificación posterior tendrá que ser decidida de común acuerdo por los estudiantes y profesores afectados y, en todo caso, siempre que el centro lo autorice y haga pública.

Si el estudiante no superase la asignatura en ese curso y se matriculase en el curso siguiente, no será necesario renovar esta adjudicación, salvo que el estudiante solicite cambiarla.

6. Metodología y plan de trabajo

La asignatura TFG tiene una carga de 6 créditos ECTS (150 horas). Las actividades formativas del TFG corresponden fundamentalmente a trabajo personal del estudiante. De acuerdo con la Memoria de Verificación del Grado, la presencialidad será del 10 % (15 horas), incluyendo en este cómputo tanto las tutorías desarrolladas con el tutor como otras actividades presenciales de carácter transversal programadas.

Tabla resumen



MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Tutorías	4	2,7	10
	Actividades presenciales comunes de carácter transversal	11	7,3	
No presencial	Trabajo autónomo del estudiante	135	90	90
Total		150	100	100

Las actividades presenciales con el tutor se llevarán a cabo, en general, de común acuerdo entre los tutores y los estudiantes.

Adicionalmente, durante el segundo semestre tendrán lugar las siguientes actividades presenciales, que adoptarán la forma de tutoría grupal:

- 5 horas: Técnicas de comunicación oral y escrita
- 4 horas: Información sobre bases de datos y tratamiento de las mismas.
- 2 horas: Presentaciones de diapositivas.

Las fechas de estas actividades presenciales se publicarán junto con los horarios del resto de las asignaturas.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Tribunales de evaluación

Los tribunales encargados de la evaluación de los TFG estarán integrados por un mínimo de dos y un máximo de tres profesores adscritos a departamentos con docencia en la Titulación, de los que al menos uno estará adscrito al área de conocimiento en la que se enmarque el trabajo.-Siempre que sea posible, se procurará que los miembros del tribunal no pertenezcan a la misma área de conocimiento, salvo que no lo fuera por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Corresponde al centro la organización de las sesiones de los tribunales y la designación de sus miembros, que hará públicos con suficiente antelación en cada convocatoria.

Formato y normas de presentación de la memoria

Previamente a cada convocatoria, se podrá habilitar un periodo de preinscripción para solicitar la defensa del TFG en esa convocatoria. La preinscripción no obligará a que el estudiante presente y defienda el TFG en dicha convocatoria, si así lo decide finalmente, aunque para poder defender el trabajo en ese momento deberá haberse preinscrito necesariamente, enviando el formulario web que se establezca para tal efecto.

Posteriormente, en los plazos que se establezcan en función del calendario académico, los estudiantes depositarán una copia de la memoria del TFG, en soporte electrónico, a través de los medios telemáticos que se habiliten por la Universidad de Oviedo, siguiendo la guía de estilo del TFG de la Facultad de Economía y Empresa. En dicha memoria:

- No debe aparecer el nombre del tutor del trabajo.
- Se debe incluir el título y un resumen en inglés del trabajo presentado.
- Se deberá incluir, de forma obligatoria, una declaración del estudiante que asegure la originalidad de la obra y que se han citado debidamente las fuentes utilizadas. El tribunal que evalúe el trabajo podrá utilizar herramientas informáticas para detectar coincidencias.

Los estudiantes no requerirán el visto bueno del tutor o tutores para presentar y defender los TFGs.

El tutor o tutores incorporarán con posterioridad al momento del depósito y, en todo caso, previamente al acto de defensa, un informe razonado único sobre el trabajo tutelado, en el constará su calificación, que hará llegar al centro por los medios telemáticos que se habiliten al efecto.

Formato del acto de presentación pública de los TFG



La defensa del TFG será realizada por los estudiantes de manera pública y presencial. El centro podrá autorizar la defensa a distancia de forma virtual, siempre y cuando estuviera justificada y concurrieran las condiciones técnicas, administrativas y económicas que permitieran su viabilidad.

La defensa consistirá en la exposición oral del TFG en los espacios que la facultad reserve para tal fin o del modo que se establezca si la defensa se realizase de forma virtual. El estudiante tendrá que exponer oralmente su trabajo ante un tribunal durante un tiempo no superior a 15 minutos y, a continuación, contestar a las cuestiones que planteen los miembros del tribunal.

La Facultad establecerá el día, hora y lugar o forma de celebración de las defensas de los TFG y lo comunicará a todos los estudiantes y profesores afectados mediante su publicación en la página web y a través de los canales de información habituales.

Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

La evaluación del aprendizaje de los estudiantes tendrá como criterio fundamental el nivel de adquisición integrada de las competencias propias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para facilitar la tarea de evaluación y procurar la homogeneidad en las valoraciones, los miembros del tribunal cumplimentarán un informe de valoración, de acuerdo con el formato propuesto por el centro, por cada estudiante evaluado, que deberá recoger la calificación otorgada. La calificación final obtenida por el estudiante se calculará en base al siguiente criterio:

- **Calificación de la memoria del TFG:** Constituirá el 60% de la calificación total de la asignatura y recoge la evaluación del progreso seguido por el estudiante, de la calidad final del trabajo, de su adecuación a las competencias del grado, de la bibliografía utilizada y de la capacidad de expresión escrita del estudiante. Atendiendo a estos criterios, el tutor, en su informe, otorgará un máximo de 4 puntos, mientras que los miembros del tribunal concederán un máximo de 2 puntos.
- **Calificación de la presentación pública del TFG:** Constituirá el 40% de la calificación total de la asignatura y será otorgada por los miembros del tribunal que evaluarán, entre otras, las competencias adquiridas en materia de comunicación oral y capacidades de debate y defensa del trabajo, así como la capacidad de síntesis del trabajo presentado.

Tabla resumen

Aspectos	Profesores que califican	Peso en la calificación final (%)
Memoria del TFG	Tutor (o tutores) del TFG	40%
	Miembros del Tribunal del TFG	20%
Defensa Pública del TFG	Miembros del Tribunal del TFG	40%

El tribunal evaluador elaborará un acta, en el formato que el centro establezca, en la que se hará constar, al menos, el resultado de la evaluación; la propuesta, si procede, de «matrícula de honor»; la lengua en la que se defendió y los miembros del mismo que, eventualmente, hubieran intervenido de forma telemática.

Finalizada la evaluación, el tribunal comunicará al estudiante la calificación obtenida, así como la propuesta, si procede, de matrícula de honor, pudiendo éste solicitar la revisión ante el mismo tribunal.

El centro, una vez validada el acta por, al menos, el Presidente y Secretario del tribunal, procederá a hacer pública la nota del estudiante.

Cada tribunal evaluador podrá proponer la concesión motivada de la mención de «matrícula de honor» a uno o varios TFG que haya evaluado y que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9. Esta motivación habrá de recoger los aspectos innovadores y de excelencia que, a juicio del tribunal, le hacen merecedor de la citada mención. El número de menciones finalmente otorgadas no podrá exceder del 5% de los estudiantes matriculados en la correspondiente asignatura del TFG en cada curso académico, salvo que el número de estudiantes matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola «matrícula de honor». A estos efectos, se tomará como referencia el número de alumnos matriculados que hayan abonado el concepto correspondiente a la defensa. En el caso de que el número de propuestas sea superior al de menciones disponibles, la asignación de matrículas se llevará a cabo teniendo en cuenta la nota media del expediente académico correspondiente al conjunto de asignaturas básicas, obligatorias y optativas de la titulación.



De acuerdo con el *Reglamento de evaluación de los resultados del aprendizaje y de las competencias adquiridas por el alumnado* de la Universidad de Oviedo, el uso fraudulento del trabajo de otros como si del de uno mismo se tratara y con la intención de aprovecharlo en beneficio propio implicará la calificación de 0-Suspenso (SS) del TFG en la convocatoria correspondiente, ello con independencia de otras responsabilidades en que el estudiante pueda incurrir.

Se recuerda que está vigente y es aplicable el Código ético de la Universidad de Oviedo, al que se puede acceder desde el siguiente enlace: [Código ético - Universidad de Oviedo - uniovi.es](http://CodigoEtico.Uniovi.es)

El centro procederá a la publicación de las notas provisionales antes del tercer día hábil después de la última sesión de defensa.

La revisión o reclamación de las calificaciones de los TFG se llevará a cabo de conformidad con los plazos previstos en la normativa en materia de evaluación de la Universidad de Oviedo, aunque en este caso, por tratarse de un tribunal, la revisión de la evaluación en primera instancia se realizará ante el mismo tribunal, una vez concluido el acto de defensa. El procedimiento a seguir para la reclamación de las calificaciones definitivas de los TFG será el mismo que para el resto de las asignaturas de la titulación, recogido en el acuerdo de 17 de junio de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el texto refundido del reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje y las competencias adquiridas por el alumnado.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria

Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Grado en la Universidad de Oviedo, BOPA de 30 de marzo de 2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 5 de marzo de 2020.

Guía de Estilo del Trabajo Fin de Grado elaborada por la Facultad de Economía y Empresa.

Plantillas de evaluación tutor y tribunal.

CRONOGRAMA GENERAL



Fecha	Actividad
Una vez finalizado el periodo de matrícula	El centro comunicará a cada departamento el número de estudiantes que deberá tutelar.
Antes del primer día lectivo del mes de octubre	El centro establecerá un calendario de actuaciones a seguir.
Durante el mes de octubre	El centro hará pública una relación de tutores-temas, el número de estudiantes que pueden escoger cada tema y los criterios de asignación.
En las fechas que se establezcan	Los estudiantes solicitarán la asignación, por orden de preferencia, de todos los temas propuestos.
Durante el mes de noviembre	El centro publicará el listado provisional de las adjudicaciones en la página web y en los tablones oficiales del mismo. Con la publicación de ese listado provisional, el centro establecerá un período de reclamaciones tras el cual publicará el listado definitivo.
Durante el mes de marzo	Para aquellos estudiantes que hubiesen ampliado su matrícula al TFG en el período establecido al efecto, se publicará un listado especial con las mismas características que el anterior, en el que se podrán utilizar las tutelas que hayan quedado vacantes.
Antes del periodo de depósito de los TFGs (convocatoria de junio)	Preinscripción para TFGs que se deseen defender en la convocatoria de junio.
De acuerdo con el calendario lectivo	Los estudiantes depositarán una copia del trabajo en formato pdf a través del repositorio web habilitado por la Universidad de Oviedo.
De acuerdo con el calendario lectivo	Defensa de TFGs de la convocatoria de junio.
Antes del tercer día hábil después de la última sesión de evaluación	El centro procederá a la publicación de las notas provisionales de los TFGs correspondientes a la convocatoria de junio.
Antes del periodo de depósito de los TFGs (convocatoria de julio)	Preinscripción para TFGs que se deseen defender en la convocatoria de julio.
De acuerdo con el calendario lectivo	Los estudiantes depositarán una copia del trabajo en formato pdf a través del repositorio web habilitado por la Universidad de Oviedo.
De acuerdo con el calendario lectivo	Defensa de TFGs de la convocatoria de julio.
Antes del tercer día hábil después de la última sesión de evaluación	El centro procederá a la publicación de las notas provisionales de los TFGs correspondientes a la convocatoria de julio.