20-21

GRADO EN TURISMO
TERCER CURSO

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO Y RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 65033051

UNED

20-21

COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO Y RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO 65033051

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Nombre de la asignatura	COMPORTAMIENTO ORGANIZATIVO Y RECURSOS HUMANOS
Código	65033051
Curso académico	2020/2021
Departamento	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Título en que se imparte	GRADO EN TURISMO
Curso	TERCER CURSO
Periodo	SEMESTRE 1
Tipo	OBLIGATORIAS
Nº ETCS	6
Horas	150.0
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La asignatura Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos, forma parte del tercer curso de los estudios de Grado en Turismo. Es cuatrimestral, del Primer semestre y es parte de la formación básica dentro del título. Esta asignatura aporta 6 créditos que equivalen a 150 horas de trabajo del alumno.
En ella se estudian los principales temas de Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos. en las Empresas

La asignatura queda enmarcada dentro del Departamento de Organización de Empresas. Esta asignatura aporta 6 créditos que equivalen a 150 horas de trabajo del alumno.
La asignatura “Comportamiento Organizativo y Recursos Humanos” responde a las siguientes cuestiones:
1º Cumplir las Directrices del Ministerio para los estudios de grado que prescriben para ésta un número de créditos en materias propias del área de conocimiento de Organización de Empresas
2º Introducir al alumno en aquellas materias que sirvan de base para el desarrollo de otras asignaturas.
3º Aprovechar la nueva asignatura para incorporar las nuevas áreas de preocupación social y estudio académico en esta materia,
Para dar respuesta a lo anterior se ha concebido un programa que intenta conciliar los objetivos anteriores.
En ese sentido y como fruto de lo anterior el programa de la nueva asignatura recoge:
1.- Los “tópicos” habituales de Organización de Empresas (organización, empresa, clases de empresas, Cultura empres e Identidad Corporativa, gestión del conocimiento)
2.- Las materias consideradas de obligado conocimiento en el Grado Turismo, que abordan los Recursos Humanos (Sistemas de Información de los Recursos Humanos, El Proceso de Empleo, La Estructura y la Retribución Sal, Formación y Desarrollo Profesional, Tipos de contratación, Prevención de Riesgos laborales)
3.- Los nuevos planteamientos en materia de Recursos Humanos (Teletrabajo, Moobing, Expatriados, Coaching, Mentoring)

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR LA ASIGNATURA

Tener un nivel de conocimientos equivalente al menos al exigido para los alumnos que han accedido a la universidad por las vías de ciencias sociales o científico tecnológico.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	GREGORIO ESCALERA IZQUIERDO (Coordinador de asignatura)
Correo Electrónico	gescalera@cee.uned.es
Teléfono	91398-9232
Facultad	FAC.CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Departamento	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Atención por parte del equipo docente:
La tutorización se llevará a cabo por parte de los tutores como por parte del equipo docente de la asignatura. Para conocer los horarios y disponibilidades de los tutores cada alumno deberá consultar en su centro asociado.
La tutorización por parte del equipo docente se llevará acabo por los profesores y en los horarios que se indican a continuación:

Dr. D. Gregorio Escalera Izquierdo
Facultad de Ciencias Económicas y Empreses. C/Senda del Rey nº 11. 28040 Madrid.
Despacho 3.18
Correo electrónico: gasignaturas@cee.uned.es
Viernes de 10:00 a 14:00 horas
Tel.: 913989232

TUTORIZACIÓN EN CENTROS ASOCIADOS

En el enlace que aparece a continuación se muestran los centros asociados y extensiones en las que se imparten tutorías de la asignatura. Estas pueden ser:

- **Tutorías de centro o presenciales**: se puede asistir físicamente en un aula o despacho del centro asociado.
- **Tutorías campus/intercampus**: se puede acceder vía internet.

Consultar horarios de tutorización de la asignatura 65033051

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

COMPETENCIAS GENERALES
CG1.6 Razonamiento crítico.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
CE13 Evaluar alternativas de planificación, dirección y control de empresas turísticas, así como saber tomar decisiones.
CE12 Comprender el comportamiento de las personas en empresas turísticas y aplicar las técnicas y métodos de dirección de personal.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta asignatura tiene como objetivo principal la comprensión y manejo, por parte del alumno, del concepto de organización y recursos humanos, así como el conocimiento del lenguaje propio del mundo empres, indispensables para el estudio y resolución de problemas en las organizaciones empreses, y en especial, en los recursos humanos.
Para poder abordar la asignatura con éxito, el alumno no precisa de conocimientos previos en economía. En cualquier caso, el material didáctico es autosuficiente y no precisa de otros conocimientos o materiales previos o paralelos.

CONTENIDOS

Tema 1: La Organización.

En donde se comienza a hablar de la organización como función y su significado Donde se acota el campo de estudio y se deslinda de cuestiones afines. Donde se describen un conjunto de ideas, principios y regularidades que los académicos consideran necesario tener en cuenta para diseñar estructuras organizativas eficientes. Donde se describen y comentan las principales características de los diversos tipos de estructuras. Donde se pergeñan algunas de las características que deben poseer las organizaciones eficaces y eficientes. Donde se describen las formas de repartir tareas, autoridad y responsabilidades. Donde se describen las características de la departamentalización. Donde se comentan ambos tipos de modelos estructurales por ser los mayores paradigmas en la materia. Descripción de las teorías de uno de los mas importantes pensadores en la materia. Donde se incide en la importancia del entorno a la hora de concebir y/o diseñar estructuras organizativas en la práctica. Donde siguiendo a Chandler se muestra la interrelación que existe entre ambas. Donde se habla de las estructuras en red, hipertexto e hipertrébol como modelos adaptados al nuevo tipo de empresas surgido de la era de la globalización y del uso de las tecnologías de la información y comunicación. Se debe hacer una lectura detallada de los contenidos del tema y llevar a cabo un análisis de los ejemplos, y también la realización de los ejercicios propuestos. Elaborar un resumen sobre los distintos modelos organizativos Resolver los ejercicios propuestos en el texto base. Es muy importante hacerlo de forma autónoma, es

decir, no limitarse a seguir el desarrollo de la solución de los ejercicios propuestos, sino intentar resolverlos sin consultar la solución hasta el final. Reflexionar sobre las lecturas indicadas en este tema sobre los distintos modelos organizativos que posee cada empresa. Organigramas y formas de gestión de una empresa y El gerente en el organigrama de la empresa

Tema 2: : Las Ideas, teorías sobre la empresa

Tema 2: : Las Ideas, teorías sobre la empresa La organización como disciplina científica surge en los conocimientos del siglo XX con los trabajos de Taylor y Fayol. A lo largo de los años han ido surgiendo múltiples teorías y enfoques acerca de cómo gestionar las organizaciones. Existencia de múltiples teorías que Koontz denominó, la jungla de las teorías del Management. De la organización se ocupan diferentes disciplinas como son la Psicología, la Sociología y desde luego, la Economía de la Empresa. Con el tiempo se han relativizado los conocimientos y la teoría actualmente mas aceptada es la de la escuela contingrncial. Es especialmente importante y ha supuesto toda una revolución del pensamiento académico la línea que se conoce como "teoría contractual de la empresa". No existe una estructura organizativa mejor que otra, ya que su utilidad y pertinencia dependerá de las características de cada empresa, así como del entorno. En donde reenumeran y describen las diferentes teorías que se han elaborado acerca de la empresa. Donde se describen las principales escuelas, evolución y líneas de pensamiento en la organización. Donde se describen un conjunto formas u ópticas a través de las cuales se puede estudiar el fenómeno administrativo. Resumen del artículo del trabajo de Harold Koontz acerca de las teorías y escuelas del Management. Donde se da una breve descripción de las analogías y diferencias entre ambos conceptos. Donde se esbozan algunos de los mas modernos planteamientos en esta materia así como las tendencias de futuro. Se debe hacer una lectura detallada de los contenidos del tema y llevar a cabo un análisis de los ejemplos, y también la realización de los ejercicios propuestos. Elaborar un resumen sobre las ideas que han surgido durante la historia sobre el concepto de empresa Resolver propuestos en el texto base. Es muy importante hacerlo de forma autónoma, es decir, no limitarse a seguir el desarrollo de la solución de los ejercicios propuestos, sino intentar resolverlos sin consultar la solución hasta el final. Reflexionar sobre las lecturas indicadas en este tema sobre El Management del Futuro. Por Peter F. Drucker

Tema 3: La Empresa.

Tema 3: La Empresa. En este tema se describe y analiza en profundidad el concepto de empresa. Se compara con el de empresario y se analizan sus similitudes y diferencias. Se describe, si bien brevemente, el nacimiento y la evolución de la empresa como creación humana. Se describen las características de la sociedad anónima como fórmula jurídica que

posibilita el funcionamiento empres. Se separan los conceptos de propiedad y gestión y se analiza su evolución. Se describen los elementos constitutivos de las empresas, sus funciones y sus dimensiones conceptuales. Por último, se presentan las principales Teorías sobre la empresa. Donde se comienza a hablar del concepto de empresa y sus características. Donde se acota el campo de estudio. Donde se comentan otras formas de definir la empresa. Donde se introduce la historia de la empresa desde sus orígenes hasta el presente. Donde se da una breve descripción de las analogías y diferencias entre ambos conceptos. Donde se describen las seis dimensiones conceptuales de la empresa o formas de abordar esta realidad desde la óptica de la gestión o administración de empresas. Donde se enumeran algunas de las principales teorías que se han elaborado en torno a la figura de la empresa y su papel en la sociedad. La Teoría de los Costes de Transacción y la "mano visible" de A. Chandler. (Tomado de J.M. Rodríguez Carrasco) Se debe hacer una lectura detallada de los contenidos del tema y llevar a cabo un análisis de los ejemplos, y también la realización de los ejercicios propuestos. Elaborar un resumen sobre La Empresa. Resolver los ejercicios propuestos en el texto base. Es muy importante hacerlo de forma autónoma, es decir, no limitarse a seguir el desarrollo de la solución de los ejercicios propuestos, sino intentar resolverlos sin consultar la solución hasta el final. Reflexionar sobre las lecturas indicadas en este tema sobre los distintos modelos organizativos que poseen las empresas Seat y Casio.

Tema 4: Clases de Empresas.

Tema 4: Clases de Empresas. La empresa es un elemento clave de la vida social y el medio habitual de producir bienes y servicios La variedad de tipos de empresas es sumamente grande. La clasificación y sistematización de las mismas por grupos permite observar características comunes a cada grupo Un tipo sui generis de empresa es la de tipo familiar cuyos modos de funcionar y problemática han sido profusamente estudiados En donde se comienza a hablar de las tipologias de empresas Donde se acota el campo de estudio y se clasifica a las empresas. .Donde se acota el campo de estudio de la empresa Donde se describen las características y problemáticas específicas de éste tipo de empresas Donde se describen las características y problemáticas específicas de éste tipo de empresas Donde se describen las características y problemáticas específicas de éste tipo de empresas Se debe hacer una lectura detallada de los contenidos del tema y llevar a cabo un análisis de los ejemplos, y también la realización de los ejercicios propuestos. Elaborar un resumen sobre las distintas Clases de Empresas. Resolver los ejercicios propuestos en el texto base. Es muy importante hacerlo de forma autónoma, es decir, no limitarse a seguir el desarrollo de la solución de los ejercicios propuestos, sino intentar resolverlos sin consultar la solución hasta el final. Reflexionar sobre las lecturas indicadas en este tema sobre los distintos modelos organizativos que poseen las empresas Freixenet y Datos Global 500 sobre las mayores

empresas.

Tema 5: El empresario individual o autónomo

Tema 5: El empresario individual o autónomo Empresario individual (Autónomo) Personalidad juridica La responsabilidad del empresario es ilimitada. Obligaciones tributarias y de seguridad social Donde se acota el campo de estudio y se deslinda de cuestiones afines. Donde se describen un conjunto de inconvenientes fiscales y de cotización. Donde se describen y comentan las principales características. Donde se describen la tributación del IRPF. Donde se describe su aplicación Donde se describen los costes del proceso. Donde se comentan su composición y peculiaridades.

Tema 6: Las sociedades y su clasificación mercantil

Tema 6: Las sociedades y su clasificación mercantil SOCIEDAD ANÓNIMA SOCIEDAD ANÓNIMA EUROPEA SOCIEDAD LIMITADA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA En donde se comienza hablar de clasificación mercantil de sociedades Donde se acota el campo de estudio y se deslinda de cuestiones afines. Donde se describen las características de esta. Donde se describen las sociedades que operan en distintos países de la Unión Europea. En donde se comienza hablar de clasificación mercantil de sociedades Donde se acota el campo de estudio y se deslinda de cuestiones afines. Donde se describen las características de esta. Donde se describen las sociedades que operan en distintos países de la Unión Europea.

Tema 7: Cultura Empres, Liderazgo e Identidad Corporativa

Tema 7: Cultura Empres, Liderazgo e Identidad Corporativa Influencia de las propiedades socioculturales. Donde se acota el campo de estudio y se deslinda de cuestiones afines. Donde se describen un conjunto de ideas, principios y regularidades que los académicos consideran necesario tener en cuenta para definir la Cultura Empres. Donde se describen y comentan las principales características de las distintas culturas empreses. Donde se clasifican algunas de las características que deben poseer los distintos líderes. Donde se .interesa en un primer momento por la historia de la empresa Es importante conocer el concepto de enfoque para proponer una tipología de las identidades de la empresa. . El enfoque de la identidad de una empresa sobre un negocio se acerca mucho a la concepción tradicional de la profesión. La profesión cubre el saber hacer y el querer hacer Un estado anímico formado por una red de reglas, estímulos y prohibiciones, en general explícitos, que orientarán y modelarán el modo en el que se conducirán los individuos en la organización La personalidad de los directivos es, un elemento fundamental de la conducta de las empresas. No es, pues, sorprendente constatar que el líder pueda constituir en algunos casos, un

objeto en el que centrar la identidad.

Tema 8: Los Sistemas de Información en los Recursos Humanos.

Tema 8: Los Sistemas de Información en los Recursos Humanos. Elemento clave para la dirección empres. Donde se debe estructurar los bancos de datos de: la estructura organizativa de la empresa, sus recursos humanos (aspectos cualitativos y cuantitativos) y entorno (mercado de trabajo y marco jurídico laboral), Donde se analiza la estructura organizativa de la empresa en base a su organigrama, inventario de puestos de trabajo, persona/s asignada/s a cada puesto, catálogo de puestos de trabajo y perfiles (funciones, responsabilidades, requisitos y competencias exigidas por el mismo) Información exhaustiva sobre aspectos tan variados de los recursos humanos como la estructura de los empleos, la edad, la antigüedad, las competencias y las remuneraciones, por no citar sino algunos de los aspectos más corrientes, el directivo o el ejecutivo con responsabilidades sobre equipos humanos no puede hacerse una idea clara de los objetivos y las consecuencias que, en el campo de los recursos humanos, pueden acarrear las decisiones estratégicas que deben tomar para su actividad. Donde se establece el conjunto de tareas o actividades cuyo objetivo será procesar/transformar los datos procedentes de los bancos de datos de la estructura organizativa y del activo humano de la empresa, unificando herramientas; manteniendo y actualizando estos datos en tiempo y forma (plazos) para gestionar estos e integrarlos en un único sistema, el Sistema de Información de Recursos Humanos

Tema 9: Proceso de Empleo

Tema 9: Proceso de Empleo En donde se comienza a hablar de los valores de empresa que inciden en el proceso de empleo Donde el responsable de recursos humanos de una empresa se enfrenta al proceso como empleador. Donde se debe planificar las necesidades que a corto, medio y largo plazo va a tener la empresa Donde se. realiza el proceso consistente en captar, el mayor número de candidatos idóneos, en función del perfil necesario, en un determinado plazo de tiempo previamente establecido Donde se mide o evalúa en los candidatos, los requisitos exigidos por el puesto de trabajo ofertado por la empresa. Donde se inicia al comienzo de la relación laboral y no debe finalizar hasta que la persona extingue su relación laboral con la empresa Donde se enumeran de manera práctica las etapas en el empleo.

Tema 10: La Estructura y Retribución sal.

Tema 10: La Estructura y Retribución sal. Por retribución se entiende el conjunto de las contraprestaciones dinerarias y no dinerarias, (normalmente denominadas retribución en especie) A la hora de diseñar la estructura sal, es fundamental tener en cuenta aspectos

como la estrategia de la compañía, su cultura empres, la estructura organizativa de la misma, el mercado, sus competidores y las características individuales del empleado Donde se establece la cuantía total de la retribución en función del puesto de trabajo y de sus responsabilidades, así como la transformación de dicha puntuación en valores monetarios. Donde se plantea la retribución fija y la retribución variable. Consiste, en que sea el propio empleado el que decida los beneficios sociales que desea percibir El empleado puede decidir que porcentaje de su retribución fija recibirá en metálico y que porcentaje lo percibirá en especie La retribución diferida consiste en la fidelización de determinados colectivos de empleados, considerados como claves para la organización .Los beneficios sociales también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie;

Tema 11: Formación y Desarrollo Profesional.

Tema 11: Formación y Desarrollo Profesional. Un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente, aumentando sus capacidades a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos Las personas objeto de un Plan de Carrera se sienten valoradas y más seguras porque entienden que se cuentan con ellas en el futuro lo que acentúa su motivación para emprender nuevos retos La Comunicación dentro de las Organizaciones juega un papel importante, en la actualidad es considerada como una herramienta estratégica de dirección y desarrollo de personas que influye no sólo en su funcionamiento sino también en su formación y mantenimiento

Tema 12: Teletrabajo

Tema 12: Teletrabajo Trabajo flexible Comunicaciones. Oficina en casa, telecentros, centros satélites. Teletrabajador. Teleeducación, telemática. Los análisis de los empresarios sobre el trabajo flexible Actividad realizada a una cierta distancia de la unidad o centro productivo, o de quien recibe los frutos de la actividad, auxiliándose de medios complementarios normalmente relacionados con las comunicaciones. ¿Dónde se realiza el teletrabajo? Son trabajadores, que pasan toda o parte de la jornada laboral, en su domicilio, o en un centro local, o en un telecentro, trabajando para un empleador que se encuentra a distancia. El desarrollo de procesos de formación a distancia (reglada o no reglada), basados en el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, que posibilitan la realización de un aprendizaje interactivo, flexible y accesible a cualquier receptor potencial. Las formas de flexibilidad laboral son, por tanto, un tema general de conversación, más un, en la última década, que ha visto como se tambaleaban muchos de los prejuicios sobre la jornada laboral, y en general sobre los sistemas tradicionales típicos del mercado de trabajo La actividad empres, principalmente relacionadas con la información como recurso estratégico, y el desarrollo de las comunicaciones y de los "ordenadores personales", así una voluntad

política y social en EE.UU. en base a desarrollar un trabajo más tecnificado, consiguen que se desarrolle el teletrabajo. Las áreas urbanas ya son, y probablemente lo seguirán siendo en el futuro cercano, polos de crecimiento del teletrabajo, siendo poco probable que esta situación cambie, a no ser que se emprendan acciones específicas de estímulo al teletrabajo en otras áreas como por ejemplo en el medio rural.

Tema 13: Gestión del Conocimiento.

Tema 13: Gestión del Conocimiento. Análisis del entorno empresaria De la dirección de personal a la gestión de recursos humanos Valoración tradicional del coste de rotación de personal La formación, base en la Era del Conocimiento Aspectos básicos de un programa de gestión del conocimiento La cultura empres Los sistemas de información Los sistemas de incentivos Mentoring Los recursos humanos se centran, además, en el Conocimiento, adquirido y retenido por dichos recursos humanos De la dirección de personal a la gestión de recursos humanos. Valoración tradicional del coste de rotación de personal La formación, base en la Era del Conocimiento Del pentágono de Marr al decágono del Dr. Sainz La cultura empres, los sistemas de información, los sistemas de incentivos, el mentoring

Tema 14: El Mobbing

Tema 14: El Mobbing Concepto de mobbing o acoso psicológico en el trabajo Antecedentes históricos sobre la violencia en el trabajo El mobbing en la sociedad actual Algunos datos sobre la evolución del mobbing Regulación legal del mobbing Acoso psicológico en el trabajo El mobbing es un fenómeno tan antiguo como el trabajo por cuenta ajena Es en estas situaciones, en las que suele darse el mayor número de bajas laborales por depresión y entre éstas por mobbing Encuestas sobre las Condiciones de Vida y Trabajo" Una mala organización del trabajador influye tanto en la salud física y psíquica del trabajador como en su conducta en el trabajo, dando lugar a los denominados riesgos psicosociales, entre los que se encuentran los relacionados con la violencia en el lugar de trabajo y más concretamente con el acoso psicológico en el trabajo o mobbing

Tema 15: La gestión de la expatriación

Tema 15: La gestión de la expatriación Expatriación. Expatriado. Marco conceptual. Motivos empreses para la expatriación. Perfil profesional y personal del expatriado Repatriación Donde se aborda el término expatriado. Donde se explica las nuevas relaciones laborales debido a una economía globalizada Donde se analizan todas las ideas al respecto. Donde se analizan las etapas, que normalmente sigue un proceso de expatriación. Estas suelen ser tres: detección de la necesidad de expatriar, desarrollo del proceso de expatriación, y por último, la finalización de la expatriación o repatriación del expatriado. Normalmente la

expatriación es una movilidad planificada que se produce para la cobertura de un puesto concreto de estructura Análisis del perfil profesional y personal del expatriado. El regreso al país de origen, que los convierte en repatriados, La incorporación de profesionales expatriados en una empresa es un reto para los departamentos de recursos humanos, que tienen que dejar de lado su trabajo habitual para respaldar la adaptación del trabajador

Tema 16: La Prevención de Riesgos Laborales

Tema 16: La Prevención de Riesgos Laborales Concepto de prevención de riesgos laborales. Antecedentes históricos. Marco legal. Una mala situación en el trabajo puede causar enfermedades tanto físicas como psíquicas Existe un amplio campo normativo, cuyo núcleo se encuentra en la Ley que se creó en 1995, en concreto, en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente desarrollada en 1998. A partir de los años 90 del siglo pasado comienza a desarrollarse en los países del primer mundo todo un sistema normativo de carácter preventivo para que no se produzcan daños en los trabajadores a consecuencia del desempeño de sus tareas impulsado por un organismo internacional como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los riesgos laborales son el conjunto de enfermedades y accidentes que pueden producirse en el ámbito laboral. La prevención de los riesgos laborales es el conjunto de medidas adoptadas para disminuir los riesgos a los cuales están dispuestos los trabajadores Empresas como Santander, Iberdrola, Dragados, Pascual, SAT.

Tema 17: Tipos de contratos

Tema 17: Tipos de contratos Contratos indefinidos Contratos temporales Contratos para la formación y el aprendizaje Contratos en prácticas Contrato indefinido ordinario Cláusulas específicas del contrato indefinido personas con discapacidad personas con discapacidad en centros especiales de emple personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales apoyo a los emprendedores un joven contratado por microempresas o empresarios autónomos nuevos proyectos de emprendimiento joven tiempo parcial con vinculación formativa trabajadores en situación de exclusión social trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas servicio del hogar familiar penados en instituciones penitenciarias trabajo en grupo alta dirección Cláusulas específicas de conversión de: en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación en la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido

METODOLOGÍA

Se propone una metodología activa en la que el alumno no sea un mero receptor de conocimiento, sino que participe activamente en la adquisición de las competencias y habilidades exigidas. Se plantea una estrategia basada en la utilización de dos elementos básicos:
Materiales impresos, fundamentalmente el texto base que consta de contenidos tanto teóricos como aplicados y está diseñado con el objetivo de ser autosuficientes. Además los alumnos pueden ampliar sus prácticas con la realización de los ejercicios que encontrarán en el texto recomendado así como en la bibliografía complementaria.

Curso Virtual, que se contempla como herramienta adecuada para que el alumno pueda interactuar con el resto de la comunidad educativa. En este espacio los estudiantes dispondrán de foros de debate sobre los distintos aspectos del programa, pudiendo consultarse con el fin de resolver dudas y ampliar conocimientos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen	Examen tipo test
Preguntas test	10
Duración del examen	90 (minutos)

Material permitido en el examen

Ninguno

Criterios de evaluación

Cada pregunta acertada, tiene 1 punto.
Cada pregunta errónea, tiene de - 0.5.
Las preguntas no contestadas, tiene 0 puntos

% del examen sobre la nota final	100
Nota del examen para aprobar sin PEC	5
Nota máxima que aporta el examen a la calificación final sin PEC	10
Nota mínima en el examen para sumar la PEC	0

Comentarios y observaciones

La MATRICULA DE HONOR, solo será posible, aquellos alumnos que tengan un 10 en el examen Y 10 en la evaluación de la PEC (IMPRESCINDIBLE)
Cada pregunta acertada, tiene 1 punto.
Cada pregunta errónea, tiene de - 0.5.
Las preguntas no contestadas, tiene 0 puntos
Los alumnos de centros penitenciarios están exentos de realizar la PEC

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? Si

Descripción

La prueba de evaluación continua, será evaluada por el profesor tutor del centro asociado y en su defecto por su tutor virtual.

Criterios de evaluación

Es el profesor tutor, quien realiza la supervisión y tutorización del trabajo del alumno.
La prueba de evaluación continua, será evaluada por el profesor tutor del centro asociado y en su defecto por su tutor virtual.
El profesor tutor o tutor virtual, introducirá las calificaciones en la plataforma ALF.

Ponderación de la PEC en la nota final 10%

Fecha aproximada de entrega 03/12/2017

Comentarios y observaciones

Los alumnos de centros penitenciarios están exentos de realizar la PEC

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final 0

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

1) Calificación obtenida en el examen.
2) Calificación del examen + la calificación de la PEC (No es obligatoria realizar la PEC). Si opta por ella será un 10% de la calificación final.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ISBN(13):9788417765194
Título:LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y SUS RECURSOS HUMANOS (1 EDICIÓN)
Autor/es:Gregorio Escalera Izquierdo ;
Editorial:Sanz y Torres / Uned

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

A través del aula virtual el alumno podrá acceder a artículos científicos adecuados al nivel exigido en la asignatura.
Se habilitarán enlaces a contenidos propios desarrollados para facilitar el estudio.

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.