

---

**21700 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA I**

Curso: 1.º      Créditos ECTS: 6      Créditos UZ: 6  
Área: Organización de Empresas  
Departamento: Economía y Dirección de Empresas  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 40 totales      Carácter: Troncal  
Horas prácticas: 20      Tipo:

---

**OBJETIVOS**

El objetivo de la asignatura se centra en el análisis de las principales alternativas estratégicas entre las cuales puede optar una empresa a la hora de establecer su política de marketing. Con tal finalidad se analiza como ha evolucionado el enfoque de marketing en la empresa moderna, se exponen las diferentes alternativas estratégicas de marketing entre las que puede optar una empresa y se establecen las bases para el diseño del plan de marketing.

**PROGRAMA****PARTE I: FUNDAMENTOS DEL MARKETING ESTRATÉGICO.**

TEMA 1. El Marketing en la empresa y en la economía.  
TEMA 2. Últimas tendencias del Marketing.

**PARTE II: ANÁLISIS ESTRATÉGICO DEL MERCADO.**

TEMA 3. Definición y límites del mercado de referencia.  
TEMA 4. Evolución dinámica del atractivo del mercado.  
TEMA 5. Segmentación del mercado y posicionamiento estratégico.  
TEMA 6. Análisis de la competencia y de los competidores. (D ESTRATEGICA I)

**PARTE III: DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO.**

TEMA 7. Matrices para el análisis de la cartera de productos.  
TEMA 8. Métodos de análisis para la toma de decisiones y el diseño de la mejor cartera de productos.

**PARTE IV: ESTRATEGIAS DE MARKETING.**

TEMA 9. Decisiones estratégicas de Marketing.  
TEMA 10. Estrategia de crecimiento en productos y en mercados.  
TEMA 11. Estrategia de desarrollo de nuevos productos.  
TEMA 12. Estrategia de imitación.

**PARTE V: MARKETING OPERATIVO.**

TEMA 13. Plan, ejecución, organización y control del Marketing estratégico.

EVALUACIÓN: Examen y trabajos.

## PROFESORES

D<sup>a</sup> Ana Gargallo Castell

## BIBLIOGRAFÍA

- Lambin, J. (1998): "Marketing Estratégico", editorial Mcgraw Hill.  
Aaker, D.A. (1995): "Strategic Marketing" editorial Wiley.  
Kotler, P. (1994): "Dirección de Marketing" editorial Prentice Hall.  
Santesmases, M. (2001): "Marketing: conceptos y estrategias" editorial pirámide.  
Ries A. y Trout, J. "Marketing de Guerra" editorial Mcgraw Hill.

---

### 21701 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA II

Curso: 1.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Comercialización e Investigación de Mercados  
Departamento: Economía y Dirección de Empresas  
Duración: 2 cuatrimestre  
Horas Teóricas: Carácter: Troncal  
Horas prácticas: Tipo: Teórica y práctica

---

## OBJETIVOS

El objetivo de la asignatura se centra en el análisis de las principales alternativas estratégicas entre las cuales puede optar una empresa a la hora de establecer su política de marketing. Con tal finalidad se analiza como ha evolucionado el enfoque de marketing en la empresa moderna, se exponen las diferentes alternativas estratégicas de marketing entre las que puede optar una empresa y se establecen las bases para el diseño del plan de marketing.

## PROGRAMA

### PARTE I: FUNDAMENTOS DEL MARKETING ESTRATÉGICO.

- TEMA 1. El Marketing en la empresa y en la economía.  
TEMA 2. Últimas tendencias del Marketing.

### PARTE II: ANÁLISIS ESTRATÉGICO DEL MERCADO.

- TEMA 3. Definición y límites del mercado de referencia.  
TEMA 4. Evolución dinámica del atractivo del mercado.  
TEMA 5. Segmentación del mercado y posicionamiento estratégico.  
TEMA 6. Análisis de la competencia y de los competidores. (D ESTRATEGICA I)

### PARTE III: DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO.

- TEMA 7. Matrices para el análisis de la cartera de productos.  
TEMA 8. Métodos de análisis para la toma de decisiones y el diseño de la mejor cartera de productos.

---

### PARTE IV: ESTRATEGIAS DE MARKETING.

- TEMA 9. Decisiones estratégicas de Marketing.  
TEMA 10. Estrategia de crecimiento en productos y en mercados.  
TEMA 11. Estrategia de desarrollo de nuevos productos.  
TEMA 12. Estrategia de imitación.

### PARTE V: MARKETING OPERATIVO.

- TEMA 13. Plan, ejecución, organización y control del Marketing estratégico.

## PROFESORES

D<sup>a</sup> Mercedes Marzo Navarro

## BIBLIOGRAFÍA

- Lambin, J. (1998): "Marketing Estratégico", editorial Mcgraw Hill.  
Aaker, D.A. (1995): "Strategic Marketing" editorial Wiley.  
Kotler, P. (1994): "Dirección de Marketing" editorial Prentice Hall.  
Santesmases, M. (2001): "Marketing: conceptos y estrategias" editorial pirámide.  
Ries A. y Trout, J. "Marketing de Guerra" editorial Mcgraw Hill.

---

### 21702 ECONOMÍA DEL TRABAJO I

Curso: 1.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Economía Aplicada  
Departamento: Estructura e Historia Económica y Economía Pública  
Duración: 2 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales Carácter: Troncal  
Horas prácticas: 20 Tipo: Teórica y práctica

---

## OBJETIVOS

Analizar desde una perspectiva económica las relaciones laborales, así como las teorías sobre el mercado de trabajo. Conocer la dinámica del mercado, la oferta, la demanda y las imperfecciones del mercado de trabajo. Proporcionar los elementos de análisis y la descripción del mercado de trabajo español de manera global, territorial y sectorial y la intervención pública y las políticas de empleo.

## PROGRAMA

1. Introducción y conceptos previos.
2. Teorías del mercado de trabajo.
3. Oferta de trabajo
4. Demanda de trabajo
5. Salarios eficiencia
6. El Estado y el mercado de trabajo
7. Determinación de salarios y empleo
8. Mercado de trabajo en España
9. Intervención pública en el mercado de trabajo. Políticas de empleo.

## PROFESORES

Dra. M<sup>a</sup> Angeles Soriano Paola

## BIBLIOGRAFÍA

- GIMENO, J.A. y GUIROLA, J.M.: *Introducción a la economía. Microeconomía*. Madrid, McGraw Huí, 1996
- LIPSEY, R. y HARBURY, C (1989): *Principios de Economía*. Barcelona, Vivens Vives.
- LÓPEZ LÓPEZ, M.T. y UTRILLA DE LA HOZ, A.: *Introducción al Sector Público Español*. Madrid, Civitas, 1993.
- MOCHÓN, E.: *Economía. Teoría y política*. Madrid, McGraw Huí, 1993.
- SAMUELSON P y NORDHAUS, W.: *Economía*, Madrid, McGraw Hill, 1996.
- STIGLITZ, J.E. (1993): *Economía*. Barcelona, Ariel 1993
- TORRES LOPEZ, (1992): *Introducción a la economía política*. Madrid, Civitas 1992.
- WONNACOTT, P y WONNACOTT, R.: *Economía*. Madrid, McGraw Hill, 1993.
- CASTAÑO, C.: *Tecnología, empleo y trabajo en España*. Alianza Editorial, 1994.
- MARSHALL, F.: *Economía laboral: salario, empleo, sindicalismo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- MCCONNELL, C. Y BRUE, S.: *Economía laboral*, McGraw-Hill, 1997
- ORLEY, A.: *Manual de economía del trabajo*, vol I, II. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- SANTOS, M. RUESGA: *Economía y trabajo*. Pirámide. 1992
- TOHARIA, L.: *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, 1983
- GARCÍA DELGADO, J.L. (dir). *España. Economía*, Madrid, Espasa Calpe.
- GARCÍA DELGADO, J.L. (dir): *Lecciones de Economía Española*. Madrid, Civitas.
- GARCÍA DELGADO, J.L. MYRO, R. y MARTÍNEZ SERRANO, J.A. (Dir.): *Ejercicios y prácticas de Economía Española*. Madrid, Civitas.
- SERRANO SANZ, J.M. Y COSTAS COMESAÑA, A.: *Diez ensayos sobre economía española*. Eudema, 1993.

## 21703 ECONOMÍA DEL TRABAJO II

Curso:	1.º	Créditos ECTS:	6	Créditos UZ:	6
Área:	Historia e Instituciones Económicas				
Departamento:	Estructura e Historia Económica y Economía Pública				
Duración:	2 cuatrimestre				
Horas Teóricas:	3 semanales	Carácter:	Troncal		
Horas prácticas:	20	Tipo:	Teórica y práctica		

## OBJETIVOS

La asignatura denominada Economía del Trabajo II tiene como objetivo básico el ofrecer una visión histórica de la evolución general del mercado de trabajo (con especial incidencia en la época contemporánea), así como analizar de un modo más específico los temas más sobresalientes referidos al mundo laboral (discriminación por sexo o edad, migraciones, trabajo sectorial, organizaciones obreras...), siempre desde la perspectiva de la Historia. Al abordar dicha visión, el enfoque utilizado será el de la Historia Social combinado con el de la Historia Económica. En este sentido, no se trata pues de una historia que relate tanto los acontecimientos ocurridos a través del tiempo, cuanto de una comprensión de los procesos desde la perspectiva de los actores que la protagonizan, las relaciones que se establecen entre ellos y el entorno socioeconómico en el que se desenvuelven sus acciones. Economía del Trabajo II aporta por tanto una base histórica a la licenciatura de Ciencias del Trabajo de modo que el alumno pueda entender la realidad actual del mundo del trabajo y sus conflictos enmarcándolos en los desarrollos históricos y en su propia secuencia de transformación socioeconómica.

## PROGRAMA

### BLOQUE I: EL TRABAJO EN LA HISTORIA

- Tema 1. LA CONCEPCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO
- Tema 2. LAS RELACIONES LABORALES Y LOS MODOS DE PRODUCCIÓN

### BLOQUE II: EL TRABAJO EN LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

- Tema 3. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO
- Tema 4. EL TRABAJO EN EL SISTEMA CAPITALISTA I: 1750-1914
- Tema 5. EL TRABAJO EN EL SISTEMA CAPITALISTA II: 1914-1990

### BLOQUE III: LOS PROTAGONISTAS DEL TRABAJO

- Tema 6. LOS OBREROS: CONDICIONES DE CLASE Y FORMAS DE ASOCIACIÓN.
- Tema 7. EL TRABAJO FEMENINO E INFANTIL
- Tema 8. LOS INMIGRANTES: DISCRIMINACIÓN POR RAZA

### BLOQUE IV: EL TRABAJO EN LA ESPAÑA CONTEMPORÁNEA

- Tema 9. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO EN LA ESPAÑA CONTEMPORÁNEA.

## PROFESORES

D. Ernesto Clar

## BIBLIOGRAFÍA

- AIZPURU, M. y RIVERA, A. (1994): *Manual de historia social del trabajo*, Siglo XXI, Madrid.
- BABIANO, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas*, Siglo XXI, Madrid.
- CASTILLO, S. (coord.) (1996): *El trabajo a través de la Historia*, Asociación de Historia Social, Madrid.
- DUNLOP, J. y GALENSON, W. (1985): *El trabajo en el siglo XX*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Pirámide, Madrid.
- FOHLEN C. y BEDARIDA, F. (1965): *Historia general del trabajo III. La era de las revoluciones: 1760-1914*, Grijalbo, Barcelona.
- GONZALEZ MUÑIZ, M.A. (1981): *Aproximación a la historia social del trabajo*, Júcar, Madrid.
- GORDON, D., EDWARDS, R. y REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Col. Historia Social, Madrid.
- HOBSBAWM, E. (1987): *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación de la clase obrera*, Crítica, Barcelona.
- KAELBE, H. (1994): *Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- MANZANARES, D. (1992): *Temas de historia social del trabajo*, Barcelona, DM-PPU.
- OFFE, C. (1992): *La sociedad del trabajo, problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza, Madrid.
- TOURAINÉ, A. (1965): *Historia del trabajo IV*, Grijalbo, Barcelona.
- TOHARIA, L. (coord.) (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid.

## 21704 TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

Curso:	1.º	Créditos ECTS:	9	Créditos UZ:	9
Área:	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social				
Departamento:	Derecho de la Empresa				
Duración:	Anual				
Horas Teóricas:	2 semanales	Carácter:	Troncal		
Horas prácticas:	30	Tipo:	Teórica y práctica		

## OBJETIVOS

### Objetivos Generales:

- 1) Capacidad de sintetizar aspectos generales en conceptos específicos, referidos al ámbito de laboral.
- 2) Comprender que los cambios sociales y económicos se incorporan a un marco institucional con determinadas variables, económicas y políticas, a las que se deben buscar soluciones sociales concretas.
- 3) Entender la necesidad de articular los cambios sociales para que se conviertan en relaciones aceptadas.

### Objetivos específicos.

- 1) Analizar las Relaciones Laborales como un conjunto de relaciones socio-económicas que se articulan en un marco jurídico específico.
- 2) Estudiar las construcciones teóricas del sistema de relaciones Laborales y los modelos de Derecho Comparado.
- 3) Estudiar el marco jurídico en el que se desarrollan y articulan las relaciones laborales, entendiendo éste como un instrumento esencial en el desarrollo efectivo del sistema laboral.
- 4) Análisis de los elementos que configuran las expresiones básicas del sistema de relaciones laborales: el conflicto industrial; y la negociación colectiva como instrumento para su composición.
- 5) El estudio del sistema de relaciones laborales en España.

## PROGRAMA

- INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES:
- MÓDULO I: CONSTRUCCIONES TEÓRICAS Y CONFIGURACIÓN DE SU MARCO JURÍDICO. ORIGEN Y DESARROLLO DEL CONCEPTO. EL ESTADO Y LOS AGENTES SOCIALES COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.
  - TEORÍAS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES. EL CONFLICTO INDUSTRIAL COMO CLAVE DEL SISTEMA.
  - MÓDULO II: SISTEMA Y RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA.
  - DESARROLLO DEL CONCEPTO Y LA DOBLE FUNCIONALIDAD DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA:

FACTORES ESTRUCTURALES DEL SISTEMA Y DE LAS RELACIONES LABORALES. EL MÁRCO JURÍDICO Y SU EVOLUCIÓN POR LAS TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES.

- MÓDULO III: EL CONTRATO DE TRABAJO COMO MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL. ELEMENTOS E INFLUENCIA, EN SU CONFIGURACIÓN Y DESARROLLO, DE LA EVOLUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO. CONTRATO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD.

- MÓDULO IV: VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL EN UN ENTORNO DESCENTRALIZADO Y FLEXIBLE. LOS INSTRUMENTOS DE LAS POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

LA IDENTIDAD Y LA ACTUACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA.

- MÓDULO V: REPRESENTACIÓN DE INTERES COLECTIVOS: SINDICATOS Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES COMO ACTORES DEL SISTEMA Y MARCO INSTITUCIONAL. REPRESENTACIÓN DE INTERESES EN LA EMPRESA.

- MÓDULO VI: CONFLICTO COLECTIVO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA. MARCO JURÍDICO. LA TRANSFORMACIÓN DE LAS BASES SOCIALES. CONFLICTO Y LA BÚSQUEDA DEL CONSENSO EN EL ESTABLECIMIENTO DEL MARCO LEGAL DEL SRL. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. LA EXTERIORIZACIÓN DEL CONFLICTO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO IDÓNEO DE COMPOSICIÓN DEL CONFLICTO.

LAS POLÍTICAS SOCIALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES Y AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL SISTEMA Y DE LAS RELACIONES LABORALES.

- MÓDULO VII: EL SISTEMA DE RELACIONES COMO MARCO DE CONVERGENCIA DE INTERESES. DESARROLLO DE POLÍTICAS Y MARCO LEGAL: POLÍTICAS DE RENTAS Y SALARIOS. POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL. POLÍTICAS DE EMPLEO.

- MÓDULO VIII: EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES COMO MARCO DE CONVERGENCIA DE INTERESES LABORALES Y SOCIALES PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PERSONA.: DESARROLLO DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON EL OCIO Y LA VIDA FAMILIAR.

- MÓDULO IX: SISTEMA Y RELACIONES LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

LAS RELACIONES LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### PROFESORES

D. Angel Gonzalo Bendicho

#### BIBLIOGRAFÍA

**Manuales de DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO SINDICAL.**

- Alonso Olea, M. - Casas Baamonde, M.E.: Derecho del Trabajo. Ed. Cívitas.
- Martín Valverde, A. y VVAA: Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.

- Montoya Melgar, A.: Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.

- Ojeda Avilés, A.: Derecho Sindical. Ed. Tecnos.

- Palomeque López, MC.: Derecho Sindical Español. Ed. Tecnos.

- Palomeque López, MC.- Álvarez de la Rosa: Derecho del Trabajo. Ed. CEURA.

#### Manuales básicos para el seguimiento de la asignatura:

- Miguelez, F.- Prieto, C.: Relaciones de empleo en España. Ed. Siglo XXI.

- Monereo Pérez, J.L. "Introducción al nuevo Derecho del Trabajo", ed. Tirant lo Blanch. Valencia 1996.

- Rivero Lamas (Coord). "Descentralización productiva y nuevas formas de trabajo. MTAS, Madrid 1999.

- Supiot, A. (Coord). Trabajo y empleo. ed. Tirant lo Blanch. Valencia. 1999.

Constitución Española.

Legislación de Relaciones Laborales. ed. Tecnos

Sobre cada bloque temático se recomendará la lectura de artículos, y monografías relacionadas directamente con las materias concretas, objeto de estudio.

#### 21705 TEORÍA Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

Curso: 1.º Créditos ECTS: 9 Créditos UZ: 9

Área: Psicología Social

Departamento: Psicología y Sociología

Duración: Anual

Horas Teóricas: 2 semanales

Carácter: Troncal

Horas prácticas: 30

Tipo: Teórica y práctica

#### OBJETIVOS

La participación de los seres humanos en procesos de negociación de diferente índole y alcance es un hecho frecuente del que podemos encontrar numerosos ejemplos en distintos ámbitos de nuestra vida cotidiana. Negocian padres e hijos, amigos, empleados y empleadores, vendedores y clientes, políticos, etc. En este contexto, la negociación, o dicho de otro modo aquel proceso que supone la búsqueda de una solución a las diferencias o conflictos de intereses entre dos o más partes, se revela como un aspecto de crucial importancia, susceptible de ser abordado tanto desde un punto de vista teórico como táctico, es decir, tomando en consideración las diversas estrategias o tácticas de las cuales pueden servirse las partes implicadas en dicho proceso con el fin de alcanzar esa solución a la que se aludía anteriormente.

Desde tales referencias, la labor docente se ocupará del tema objeto de comentario tanto desde el punto de vista teórico como aplicado. Así, en primer lugar se abordaría el concepto, contexto, objeto y desarrollo de la negociación desde una perspectiva teórica, tras haber

tomado en consideración diferentes aspectos relacionados con dicho proceso negociador, como por ejemplo el conflicto. Posteriormente se expondrán y analizarán las principales tácticas o estrategias susceptibles de ser utilizadas en el marco de la negociación, así como aquellos elementos cuya consideración en relación al proceso negociador resulta relevante dada la influencia que pueden ejercer sobre el mismo.

Los objetivos que configuran el desempeño del profesor y el desarrollo de la asignatura, y que se pretenden alcanzar a través del proceso de enseñanza aprendizaje, pueden ser descritos del modo que sigue:

- a) Fomentar en los alumnos la comprensión, análisis y reflexión acerca de distintos procesos psicosociales relacionados con la negociación.
- b) Proporcionar a los alumnos distintos acercamientos teóricos al proceso de negociación.
- c) Capacitar al alumnado para identificar y utilizar diversas tácticas o técnicas de negociación.

### PROGRAMA

- Tema 1: Conflicto, Cooperación y Competición.  
Tema 2: Negociación y organizaciones: la naturaleza del sistema social en el que la negociación se desarrolla.  
Tema 3: La negociación en el marco analítico de la teoría organizacional.  
Tema 4: El poder en la perspectiva política de las organizaciones y el desarrollo de los procesos políticos.  
Tema 5: El concepto de negociación.  
Tema 6: La investigación y el estudio de la negociación.  
Tema 7: Tipología de las relaciones de Negociación.  
Tema 8: El desarrollo del proceso Negociador.  
Tema 9: El carácter interactivo del proceso negociador.  
Tema 10: Estrategias y Tácticas de Negociación.  
Tema 11: Características de las partes implicadas en el proceso negociador.  
Tema 12: Comunicación y Negociación  
Tema 13: La intermediación o intervención de una tercera parte en la Negociación.  
Tema 14: El marco de la Negociación Colectiva.

### BIBLIOGRAFÍA

- Gómez-Pomar, J. (1991). *Teoría y Técnicas de negociación*. Ariel, S. A., Barcelona.  
Serrano, G. y Rodríguez, D. (1993). *Negociación en las Organizaciones*. Eudema, S. A., Madrid.  
Munduate, L. (1992). *Psicosociología de las Relaciones Laborales*. PPU, Barcelona.  
Munduate, L. y Martínez, J. M. (1998). *Conflicto y Negociación*. Pirámide, Madrid.

### 21706 CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Curso:	1.º	Créditos ECTS:	6	Créditos UZ:	6
Área:	Economía Financiera y Contabilidad				
Departamento:	Contabilidad y Finanzas				
Duración:	1 cuatrimestre				
Horas Teóricas:	3 semanales	Carácter:	Obligatoria		
Horas prácticas:	20	Tipo:	Teórica y práctica		

### OBJETIVOS

Dada la finalidad de la titulación, centrada en el trabajo humano desde sus distintas vertientes, debe quedar constancia que los trabajadores, como grupo integrante de la estructura empresarial, y a quien, sin embargo, se le engloba dentro de la lista de usuarios externos de la información de su propia empresa, son unos de los principales interesados en recibir información financiera. Por ello, con esta asignatura se pretende que el alumno sea conocedor de la información contable externa que sobre los recursos humanos han de presentar las empresas, así como de su problemática contable, análisis de la información y limitaciones en el registro del capital humano.

### PROGRAMA

- Tema 1: Origen de la Contabilidad de los recursos humanos.  
Tema 2: Objetivos, usuarios y utilidad de la información contable sobre los recursos humanos.  
Tema 3: La información obligatoria explícita de los RRHH en la contabilidad financiera.  
Tema 4: Un caso específico de información explícita: Los fondos de pensiones.  
Tema 5: La información obligatoria implícita de los RRHH en la contabilidad externa.  
Tema 6: Limitaciones de la contabilidad financiera con respecto a los RRHH.  
Tema 7: Tendencias en las nuevas demandas de información contable: información voluntaria.  
Tema 8: Indicadores cualitativos y cuantitativos para la valoración de los recursos humanos.  
Tema 9: Relación existente entre indicadores de capital humano y algunas magnitudes contables.

### PROFESORES

Dra. Luisa Esteban Salvador

### BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACION ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS (AECA) (1994): *Documento sobre Principios Contables* nº 16, "Provisión para pensiones". AECA, Madrid.  
BABÍO ARCAÏ, R. Y MUÑO VÁZQUEZ, M. F. (2000): "Información sobre remunera-

ciones al consejo: exigencias, recomendaciones y práctica actual". Comunicación presentada al IX Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC), Las Palmas, pp. 325-340.

- BERNABEU, M. D. y MAZARRACÍN, M. R. (2000): "Algunas consideraciones sobre el tratamiento contable de los jugadores en la industria del fútbol: la situación en España e Inglaterra". Comunicación presentada al IX Encuentro de profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC), Las Palmas, pp. 379-390.
- CAÑIBANO, L., GARCÍA-AYUSO, M. y SÁNCHEZ, P. (1999): "La relevancia de los intangibles para la valoración y la gestión de las empresas: revisión de la literatura". Revista Española de Financiación y Contabilidad, nº 100.
- GONZÁLEZ, A.M. Y GONZÁLEZ, E. (2000): "Exteriorización de los fondos de pensiones". Comunicación presentada al IX Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad, Las Palmas.
- MARTINEZ CHURIAQUE, J.I. (1979): "La aplicación del Balance Social en Francia". *Técnica Contable*, pp. 161-173.
- MARTINEZ CHURIAQUE, J.I. (1980): "Estados contables con datos de inversión en personal. Su impacto para la toma de decisiones". *Boletín de Estudios Económicos*, nº 109, Bilbao, pp. 127-147.
- MARQUÉS, E. (1978): *Contabilidad y gestión de los recursos humanos*. Pirámide.
- MORENO, I. y SIERRA, G. (2000): "La relevancia del capital humano en la información financiera: análisis y revisión de la literatura empírica". Comunicación presentada a la IV Jornada de Trabajo sobre Análisis Contable, ASEPUC, Almería, octubre.
- MORENO, J. y SERRANO, F. (2000): "Los activos intangibles en las sociedades anónimas deportivas: reflexiones sobre criterios de reconocimiento y valoración de derechos sobre deportistas profesionales". Comunicación presentada al IX Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad, ASEPUC, Las Palmas.
- NAVARRO, J.C. y PUERTO, A. (1995): "Tratamiento contable de las indemnizaciones por despido del personal". *Partida Doble*, nº 62, pp. 17-22.
- RIPOLL, V.M. y LABATUT, G. (1991a): "La Contabilidad de los recursos humanos (I)". *Partida Doble*, nº 17, noviembre, pp. 12-16.
- RIPOLL, V.M. y LABATUT, G. (1991b): "La Contabilidad de los recursos humanos (II)". *Partida Doble*, nº 18, diciembre, pp. 14-20.
- RIPOLL, V.M. y LABATUT, G. (1994): "La Contabilidad de gestión y los costes de los recursos humanos: implicaciones contables y fiscales de su aplicación". *Técnica Contable*, enero, pp. 35-48.
- SIERRA, G. Y MORENO, I. (2000): "La información contable sobre el capital humano". *Partida Doble*, noviembre, núm. 116.
- VALLVERDÚ, J. (2000): "Los recursos humanos de la empresa en la información contable: algunas razones que quizá puedan contribuir a explicar la dificultad de aceptar su revelación". Comunicación presentada al IX Encuentro de profesores universitarios de Contabilidad, Las Palmas, pp. 681-701.

## 21707 MÉTODOS ESTADÍSTICOS EN CIENCIAS DEL TRABAJO

Curso:	1.º	Créditos ECTS:	6	Créditos UZ:	6
Área:	Estadística e Investigación Operativa				
Departamento:	Métodos Estadísticos				
Duración:	1 cuatrimestre				
Horas Teóricas:	1,3 semanales			Carácter:	Obligatoria
Horas prácticas:	40			Tipo:	Teórica y práctica

### OBJETIVOS

Esta asignatura pretende completar la formación de los alumnos en las técnicas estadísticas imprescindibles para poder abordar, con el necesario rigor científico, la mayoría de los estudios e investigaciones que tienen lugar en el campo socioeconómico. La utilización como elemento básico del desarrollo metodológico del paquete SPSS, permitirá avanzar en el conocimiento, la destreza en la utilización y el rigor en la selección y aplicación de las técnicas estadísticas básicas y avanzadas más usuales en estos campos del saber.

### PROGRAMA

- Tema 0.- Introducción. Visión general de la utilidad de los métodos estadísticos en los estudios e investigaciones socioeconómicas.
- Tema 1.- Recopilación de conceptos básicos de Estadística Descriptiva, Modelos de Distribución de Probabilidad e Inferencia Estadística.
- Tema 2.- Introducción a las Series Temporales:
- 2.1.- Componentes de una serie temporal
  - 2.2.- Clasificación de los métodos de predicción.
- Tema 3.- Introducción a los métodos de descomposición de una serie Temporal:
- 3.1.- Análisis de la tendencia
  - 3.2.- Análisis de la estacionalidad
  - 3.3.- Predicciones
  - 3.4.- Ajuste de modelos a series reales
- Tema 4.- Iniciación al estudio de los modelos ARIMA con la ayuda del SPSS.
- 4.1.- Metodología en la elaboración e identificación de modelos ARIMA
  - 4.2.- Aplicaciones con objeto de llevar a cabo predicciones de series reales.
- Tema 5.- Introducción al análisis multivariante aplicado a las Ciencias Sociales con la ayuda de SPSS:
- 5.1.- Conceptos generales
  - 5.2.- Análisis de tablas de contingencia
  - 5.3.- Concepto y aplicaciones del modelo general lineal. Componentes Principales. ANOVA.
  - 5.4.- Concepto y aplicaciones de las técnicas clasificatorias: Análisis discriminante. Análisis Cluster.

EVALUACIÓN: Examen y trabajo práctico

## BIBLIOGRAFÍA

- Ferrán Aranaz, M. *SPSS para Windows. Programación y Análisis Estadístico*. Ed. Mc Graw-Hill
- Uriel, E. *Análisis de datos. Series temporales y análisis multivariante*. Ed. AC
- Vizauta Vinacua, B. *Análisis estadístico con SPSS para Windows. Volumen I y II*. Ed. Mc Graw-Hill.

---

### 21708 AUDITORÍA SOCIOLABORAL I

Curso: 2.º                      Créditos ECTS: 6                      Créditos UZ: 6  
Área: Organización de Empresas  
Departamento: Economía y Dirección de Empresas  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales                      Carácter: Troncal  
Horas prácticas: 20                                      Tipo: Teórica y práctica

---

#### OBJETIVOS

En la asignatura Auditoría Sociolaboral I se abordan y analizan una serie de funciones que pueden servir para facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones empresariales relacionadas con RRHH. El proceso de Auditoría Sociolaboral está claramente estructurado y referido a documentos e informaciones generadas por la empresa a partir de las acciones realizadas en el cumplimiento de la normativa laboral y en la práctica de una gestión eficiente de los RRHH. Informaciones que están recogidas en los llamados registros y estados laborales, documentación que será objeto de análisis en esta asignatura.

#### PROGRAMA

- Tema 1. Introducción a la auditoría sociolaboral
- Tema 2. Auditoría social y gestión de los recursos humanos
- Tema 3. Concepto y tipos de auditorías
- Tema 4. La auditoría sociolaboral
- Tema 5. Otras auditorías sociales en la empresa
- Tema 6. Técnicas de análisis para realizar una auditoría sociolaboral
- Tema 7. El cuestionario de auditoría
- Tema 8. Ejecución del trabajo de auditoría
- Tema 9. Los resultados de la auditoría
- Tema 10. Evaluación y control de la auditoría

EVALUACIÓN: Examen y trabajo

## PROFESORES

D. Javier Pérez Sanz

## BIBLIOGRAFÍA

- Barranco, F.J. (1993): *Planificación estratégica de Recursos humanos: Del Marketing interno a la planificación*. Pirámide, Madrid.
- Byars, L. Y Rue, L.W. (1997): *Gestión de Recursos Humanos*. 4ª edición. McGraw-Hill, Madrid
- Gómez Mejía, L.R.; Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (1998): *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall, Madrid.
- Hevia, E. (1989): *Manual de auditoría interna*. Centrum, Barcelona
- Normas técnicas de auditoría sociolaboral. CEAL.
- Prats, O. (1997): *La auditoría laboral y de los recursos humanos*. ESADE-CICLOPES, Barcelona.
- Puchol, L. (1997): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 3ª edición. Díaz de Santos, Madrid.
- Saiz, J. (1990): *La auditoría social. Nuevas tendencias de gestión de recursos humanos*. Deusto, Bilbao.
- Kast, F. Y Rosenzweig J.E. (1997): *Administración en las organizaciones*. 4ª edición. McGraw-Hill, Madrid.

---

### 21709 AUDITORÍA SOCIOLABORAL II

Curso: 2.º                      Créditos ECTS: 6                      Créditos UZ: 6  
Área: Sociología  
Departamento: Psicología y Sociología  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales                      Carácter: Troncal  
Horas prácticas: 20                                      Tipo: Teórica y práctica

---

#### OBJETIVOS

1. Aproximarse a la auditoría sociolaboral a partir del análisis de la evolución histórica del trabajo y la evolución de las teorías de administración y organización del trabajo en sus aspectos más vinculados con el nacimiento de la auditoría social.
2. Entender la integración del proceso de auditoría con el diseño y ejecución de las políticas de gestión de recursos humanos.
3. Conocer las áreas objeto de auditoría social en la empresa
4. Familiarizarse con la metodología y las técnicas de investigación social utilizadas a lo largo de todo el proceso de auditoría sociolaboral.



## PROGRAMA

- TEMA 1: La auditoría sociolaboral desde una perspectiva histórica  
TEMA 2: La auditoría sociolaboral: delimitación conceptual, tipología y objetivos.  
TEMA 3: Auditoría social e integración de políticas de gestión del personal  
TEMA 4: Áreas objeto de auditoría social
- 4.1. Clima laboral
  - 4.2. Formación y desarrollo
  - 4.3. Información y comunicación
  - 4.4. Programas sociales de la empresa
  - 4.5. Seguridad y salud en el trabajo
  - 4.6. Cultura empresarial
  - 4.7. Retribuciones
- TEMA 5: Otras auditorías sociales en la empresa
- 5.1. Auditoría de normas
  - 5.2. Auditoría de conformidad
  - 5.3. Auditoría de eficacia
  - 5.4. Auditoría de dirección
- TEMA 6: Metodología del proceso
- 6.1. Fases en la auditoría: diagnóstico, plan de actuación, ejecución, evaluación y control de la auditoría.
  - 6.2. Procedimientos, instrumentos y técnicas de investigación para la auditoría social.

## PROFESORES

Dra. Alexía Sanz Hernández

## BIBLIOGRAFÍA

- BARRANCO, (1993), *Planificación estratégica de Recursos Humanos: Del Marketing interno a la planificación*, Madrid: Pirámide.
- CEA D'ANCONA, (1997), *Metodología cualitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Síntesis.
- CHIAVENATO, (1999), *Administración de RRHH*, McGraw Hill.
- FINKEL, *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide, 1996; A.
- GÓMEZ-MEJÍA et al., (1997), *Gestión de Recursos Humanos*, Prentice-Hall.
- GOODALE, J. G. (1992), *La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid: Pirámide.
- HEVIA, (1989), *Manual de auditoría interna*, Barcelona, Centrum.
- LUCAS MARÍN, (1994), *Sociología de la empresa*, Madrid, McGrawHill, 1994.
- POZA LLEIDA, (1994), *Principios de auditoría sociolaboral*, Bilbao, Deusto.
- SAIZ, (1990), "La auditoría social", *Nuevas tendencias de gestión de Recursos Humanos*, Bilbao: Universidad de Deusto.
- SANZ HERNÁNDEZ, (1999), *Técnicas de investigación social en el marco de las relaciones laborales*. Zaragoza.
- THEVENET, (1986), *Auditoría de la cultura empresarial*, Madrid, Díaz de Santos.

VALLES, (1997), *Técnicas cualitativas de investigación social*, Madrid, Síntesis.  
WILLINGHAM y CARMICHAEL, (1982), *Auditoría. Conceptos y métodos*, Colombia: McGraw-Hill.

## 21710 POLÍTICAS SOCIOLABORALES I

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Departamento: Derecho de la Empresa  
Duración: 2 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales Carácter: Troncal  
Horas prácticas: 20 Tipo: Teórica y práctica

## OBJETIVOS

Desde esta materia troncal multidisciplinar, se aproxima al alumno, en esta primera parte, y de forma general, a familiarizarse con lo que se denomina actualmente el nuevo Derecho del Trabajo, que no sólo se ocupa del trabajo por cuenta ajena, sino que, en general, del trabajador como prestador de bienes y servicios en un contexto social en constante cambio. Por ello, se considera necesario el análisis de aquellas políticas que en el marco laboral se articulan para la protección integral de los trabajadores, tanto se encuentren dentro, fuera o próximos al ingreso en el mercado de trabajo.

## PROGRAMA

- Políticas públicas: caracteres generales de las políticas sociolaborales.
- Proceso de elaboración y desarrollo.
- Políticas locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Marco normativo de las políticas sociolaborales (1): empleo e intermediación laboral.
- Marco normativo de las políticas sociolaborales (2): salud laboral y medio ambiente.
- Marco normativo de las políticas sociolaborales (3): formación profesional.
- Métodos de análisis y evaluación de las políticas sociolaborales.

## PROFESORES

Dra. M<sup>a</sup> José Bermuz

## 21711 POLÍTICAS SOCIOLABORALES II

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Economía Aplicada  
Departamento: Estructura e Historia Económica y Economía Pública  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales Carácter: Troncal  
Horas prácticas: 20 Tipo: Teórica y práctica

### OBJETIVOS

Comprender y analizar las causas, objetivos, instrumentación y consecuencias de la intervención del sector público, en el ámbito laboral, y desde la perspectiva económica. Conocer, dentro del campo de las políticas públicas cuales son los caracteres generales de las políticas sociolaborales, el proceso de elaboración y desarrollo; los distintos tipos de políticas locales, regionales, nacionales e internacionales. Situar el marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral, salud laboral y medio ambiente y formación profesional. Finalizando con el análisis y evaluación de las políticas sociolaborales. El objetivo es el de dotar del necesario conocimiento de las claves de la intervención del Estado en la economía, de sus causas, la instrumentación y las consecuencias. En la actualidad, dada la presencia de los gobiernos en la sociedad, significa el estudio de una extensa área de la economía aplicada. La naturaleza generalista de la política económica hace que su estudio deba plantearse en un doble sentido. Por un lado el específico, centrado en las medidas públicas para alcanzar los fines socialmente deseables, y por otro, el que pretende integrar las distintas piezas de la economía de una comunidad hasta dotarlas del sentido conjunto que en su interacción poseen.

### PROGRAMA

#### PARTE I: CONCEPTO Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES

1. Las políticas sociolaborales como políticas públicas: la justificación competencial de la Administración para su elaboración
2. La influencia del Estado del bienestar en la determinación de políticas en este sentido
3. El Estado del bienestar en el texto y la práctica de la Constitución de 1978: el Estado social y democrático de derecho y los derechos sociales en la Carta Magna

#### PARTE II: LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE CONTENIDO PREVALENTEMENTE ECONÓMICO

1. El reconocimiento constitucional de la intervención pública en la actividad económica
2. La distribución de la renta y la cohesión económica y social
3. Vivienda y urbanismo
4. Consumo, ocio y tiempo libre

#### PARTE III: LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE CONTENIDO PREVALENTEMENTE SOCIAL. EN ESPECIAL, LA ACCIÓN SOCIAL

1. Medio ambiente
2. Sanidad
3. En particular, la acción social
  - Breve repaso histórico
  - Delimitación conceptual de la acción social
  - Distribución de competencias entre Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales en relación con la acción social
  - Un ejemplo significativo: minusválidos
  - La configuración de la relación público-privado en la acción social: el voluntariado
  - La acción social en Aragón

EVALUACIÓN: Examen

### PROFESORES

D<sup>a</sup> Pilar Ramo Saez

### BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS, X.C.: *La formación de la política económica*, Madrid, Civitas, 1996.  
BARBER, W.J.: *Historia del pensamiento económico*, Madrid, Alianza Universidad, 1984  
CUADRO ROURA, J.R.: *Introducción a la política económica*, Madrid, MacGraw Hill, 1995  
Políticas públicas:  
BRUGUÉ Y GOMÁ : *Gobiernos locales y políticas públicas*. Ariel, 1998  
CARAGGIO, JC. *Política social y economía del trabajo*. Buenos Aires, 1999  
GARCÍA ALVAREZ, A. *Análisis del territorio español: diseño de políticas territoriales*. MOPU, 1987  
GESTIÓN Y ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Instituto Nacional de la Administración Pública. 1994.  
GOMÁ Y SUBIRATS: *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*. Ariel, 1998  
LINDBLOM, CH. *El proceso de elaboración de políticas públicas*. Instituto Nacional de Administración Pública. 1991  
MENY Y TOHENING *Las políticas públicas*. Ariel, 1992  
MORATA, F. *Políticas públicas en la U.E.* Ariel, 2000  
SUBIRATS, J. *Análisis de políticas públicas y eficacia de la Administración*. 1994.  
VEDUNG, E. *Evaluación de políticas públicas y programas*. 1997.

Políticas sociolaborales:

- GOMIS DIAZ, P. *Aspectos sociales de la integración de España en las Comunidades Europeas*. 1979  
RODRIGUEZ SOTO: *Efectos sociolaborales de la integración española en la Comunidad Europea*. 1992

ORTEGA ESTEBAN, J.: *Relaciones sociolaborales*, 1993

Política de oferta:

ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO: Observatorio Local de Empleo. Zaragoza, 1996

GARCÍA MAINAR, I.: *Modelización de la función de trabajo regular e irregular*, 1995.

GIRAO PEREZ, G.: *Estimación uniecuacional de la función de oferta laboral*, 1989.

KLEIN, L.: *La economía de la oferta y la demanda*, 1988.

LAMO, ANA R. DE. *Un modelo de mercado de trabajo y la restricción de oferta en la economía española*, 1991

MATÉ GARCÍA, J.J.: *Demanda, oferta y ajustes salariales en el mercado de trabajo español*, 1994.

MONTORO ROMERO, R.: *Nuevas tecnologías y oferta de empleo*, 1990.

POLÍTICA DE OFERTA. Instituto de estudios económicos, 1982

---

### 21712 POLÍTICAS SOCIOLABORALES III

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6

Área: Derecho Administrativo

Departamento: Derecho Público

Duración: 2 cuatrimestre

Horas Teóricas: 3 semanales

Horas prácticas: 20

Carácter: Troncal

Tipo: Teórica y práctica

---

#### PROGRAMA

##### PARTE I: CONCEPTO Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES

1. Las políticas sociolaborales como políticas públicas: la justificación competencial de la Administración para su elaboración
2. La influencia del Estado del bienestar en la determinación de políticas en este sentido
3. El Estado del bienestar en el texto y la práctica de la Constitución de 1978: el Estado social y democrático de derecho y los derechos sociales en la Carta Magna

##### PARTE II: LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE CONTENIDO PREVALENTEMENTE ECONÓMICO

1. El reconocimiento constitucional de la intervención pública en la actividad económica
2. La distribución de la renta y la cohesión económica y social
3. Vivienda y urbanismo
4. Consumo, ocio y tiempo libre

### PARTE III: LAS POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE CONTENIDO PREVALENTEMENTE SOCIAL. EN ESPECIAL, LA ACCIÓN SOCIAL

1. Medio ambiente
2. Sanidad
3. En particular, la acción social

- Breve repaso histórico
- Delimitación conceptual de la acción social
- Distribución de competencias entre Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales en relación con la acción social
- Un ejemplo significativo: minusválidos
- La configuración de la relación público-privado en la acción social: el voluntariado
- La acción social en Aragón

EVALUACIÓN: Examen

#### PROFESORES

Dra. Beatriz Setuáin Mendía

---

### 21713 POBLACIÓN, EMPLEO Y DESARROLLO

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6

Área: Sociología

Departamento: Psicología y Sociología

Duración: 2 cuatrimestre

Horas Teóricas: 3 semanales

Horas prácticas: 20

Carácter: Obligatoria

Tipo: Teórica y práctica

---

#### OBJETIVOS

1. Remarcar las relaciones existentes entre población, espacio y desarrollo.
2. Conocer los principales rasgos del marco social en el que se produce la aplicación de políticas actuales de desarrollo y generación de empleo.
3. Señalar los principales modelos de desarrollo planteados en los últimos años, los principios fundamentales que los inspiran y los sistemas para su medición.
4. Analizar el papel que representan los diferentes agentes intervinientes y los recursos básicos para llevar a cabo la implantación de políticas de desarrollo y fomento de empleo con especial incidencia en los recursos socioculturales.
5. Profundizar en la relación existente entre demografía y mercado laboral y empleo

## PROGRAMA

- TEMA 1: Fuentes demográficas para el estudio de la población  
TEMA 2: Tendencias demográficas recientes en Europa  
TEMA 3: Demografía: mercado laboral y empleo  
TEMA 5: Población, planificación territorial y desarrollo local

## PROFESORES

Dra. Alexía Sanz Hernández

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, J. L.; Méndez, R. (Coordinadores), (2000): *Innovación, pequeña empresa y desarrollo local en España*, Madrid: Civitas.
- COMISION EUROPEA, *Agenda 2000*. [Http://europa.eu.int](http://europa.eu.int), 1997.
- COMISION EUROPEA, *El futuro del Mundo Rural*, COM(88)501, Bruselas, 1988.
- COMISION EUROPEA, *Políticas de la Unión Europea para el Desarrollo Regional y la Cohesión*.  
[Http://europa.eu.int/pol/reg/es/info/htm](http://europa.eu.int/pol/reg/es/info/htm), 1997b.
- Del Canto Fresno, C. (ed.), (1992): *Desarrollo rural. Ejemplos europeos*, Madrid: M.A.P.A.-I.R.Y.D.A.,
- Frago, E.; Jover, D.; López, V.; Márquez, F.; Mora, G. (1992): *Autoempleo en el desarrollo local*, Madrid: Popular.
- González Vallvé, J. L., (1992): "Políticas europeas y desarrollo de zonas desfavorecidas", en M.O.P.T. (ed.) *Desarrollo local y medio ambiente en zonas desfavorecidas*, Madrid: M.O.P.T.
- MAPA (ed.), (1992); *El desarrollo rural en España*, Madrid: M.A.P.A.-S.G.T.
- MAPA-IRYDA, Iniciativa Comunitaria LEADER. Programa de Desarrollo Rural de España
- Mayoral, J. (Dirección y coordinación), (1992): *Cambio industrial, revitalización de economías urbanas y desarrollo local*, Madrid: IRMASA.
- Moguez, J., Botey, C. y Hernández, L. (Coords.), (1992): *Autonomía y Nuevos Sujetos Sociales en el Desarrollo Rural*, México: SIGLO XXI Editores.
- Pérez Esparcia, J. y Noguera Tur, J., (1998): "Participación y Descentralización: Nuevos Retos para las Políticas de Desarrollo Rural", en la WEB de la CLAD: <http://cñad.org.ve/anales3/esparcia.html>
- Puyol, R. (1998), *Dinámica de la población en España. Cambios demográficos en el último cuarto del siglo XX*. Madrid: Síntesis
- Rodríguez González, R.; Dos Santos Caldas, A.; Mascarenhas Bisneto, J. (Coordinadores), (1999). *Desarrollo local y regional en Iberoamérica*, Universidade de Santiago de Compostela.
- Rubio Terrado, P., (1996): "La Crisis del Mundo Rural. Experiencias de Desarrollo en la Provincia de Teruel", lección inaugural del curso académico 1996-97, Universidad de Zaragoza.
- Villasante T.R. (1998): *Cuatro redes para mejor-vivir* (2 vol.). Buenos Aires: Lumen/Hvmanitas.

VV.AA. (1994): *Manual de desarrollo local*. Vitoria: Departamento de Economía y Hacienda, Gobierno Vasco.

VV.AA. (1995): *Las fuentes de información demográfica en España*, Madrid, CIS.

## 21714 ASIGNACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Curso:	2.º	Créditos ECTS:	6	Créditos UZ:	6
Área:	Organización de Empresas				
Departamento:	Economía y Dirección de Empresas				
Duración:	2 cuatrimestre				
Horas Teóricas:	3 semanales	Carácter:	Optativa		
Horas prácticas:	20	Tipo:	Teórica y práctica		

## OBJETIVOS

La asignatura Asignación y Optimización de los recursos humanos en la empresa es una asignatura optativa dentro del segundo curso de la licenciatura en Ciencias del trabajo de Teruel.

En ella se pretende aplicar conceptos del Análisis Económico para la interpretación de los procesos que integran la función de Recursos Humanos en la empresa.

Se prestará especial atención a las estructuras de costes de los recursos humanos, los costes económicos y la competitividad, la flexibilidad e integración en las relaciones laborales, el aumento de la productividad y la mejora de la eficacia en el trabajo.

## PROGRAMA

- Tema 1. Riesgo moral e incentivos al desempeño.
- Tema 2. Rentas y eficiencia
- Tema 3. La propiedad de la Empresa: Formas societarias
- Tema 4. Política de empleo y gestión de recursos humanos
- Tema 5. Mercados laborales internos, asignación de puestos y promociones.
- Tema 6. La retribución de los ejecutivos y la alta dirección
- Tema 7. Flexibilidad e integración en las relaciones laborales

## PROFESORES

Dra. Ana Gargallo Castell

## BIBLIOGRAFÍA

Salas Fumas, V. *Economía de las organizaciones*, Ariel

Milgrom P. y Roberts J. (1993), *Economía, Organización y Gestión de la Empresa*, Ariel, Barcelona  
Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (1998), *Gestión de Recursos humanos*, Prentice Hall, Madrid

---

### 21715 GESTIÓN FISCAL DE LAS ORGANIZACIONES

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Economía Aplicada  
Departamento: Estructura e Historia Económica y Economía Pública  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 2 semanales Carácter: Optativa  
Horas prácticas: 30 Tipo: Teórica y práctica

---

#### OBJETIVOS

Suministrar los instrumentos necesarios para que el alumno esté en condiciones de abordar el estudio de los problemas relacionados con el fenómeno de la fiscalidad. Ello requiere fijar muy precisamente los conceptos tributarios básicos y conocer y saber manejar los textos normativos y doctrinales fundamentales.

El segundo, y más importante, alcanzar, haciendo uso de los instrumentos señalados, un buen conocimiento eminentemente práctico, del vigente sistema español: cuantificar y liquidar los impuestos que afectan a la empresa, haciendo, por lo tanto un análisis económico de la fiscalidad.

#### PROGRAMA

##### PRIMERA PARTE: CONCEPTOS BÁSICOS

TEMA 1. El sistema tributario.

TEMA 2. Elementos de la obligación tributaria: la "estructura de un impuesto".

##### SEGUNDA PARTE: EL SISTEMA FISCAL ESPAÑOL

TEMA 3. Los impuestos locales.

TEMA 4. Impuesto sobre el Patrimonio.

TEMA 5. Impuestos sobre Operaciones Societarias.

TEMA 6. Impuesto de Sociedades.

TEMA 7. El Impuesto sobre el Valor Añadido.

TEMA 8. El Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

#### PROFESORES

Dra. Pilar Ramos

#### BIBLIOGRAFÍA

Obras generales

ALBI IBÁÑEZ, E. Y GARCÍA ARIZNAVARRETA, J.L.: *Sistema fiscal español*. 2 vol. Ariel, Barcelona.

FUENTES QUINTANA, E.: *Hacienda Pública. Principios y estructura de la imposición*. Legislación tributaria: textos que incluyen la regulación actualizada de los tributos que van a ser objeto de estudio

LOPEZ LABORDA, J. Y DOMINGUEZ BARRERO, F.: *Sistema fiscal español*. Selección de legislación. Prensas Universitarias de Zaragoza.

LEGISLACIÓN BÁSICA DEL SISTEMA TRIBUTARIO ESPAÑOL, Civitas, Madrid.

---

### 21716 MÁRKETING INTERNO

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Comercialización e Investigación de Mercados  
Departamento: Economía y Dirección de Empresas  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales Carácter: Optativa  
Horas prácticas: 20 Tipo: Teórica y práctica

---

#### OBJETIVOS

El marketing como filosofía de gestión y conjunto de técnicas específicas está ampliándose con éxito en otras áreas de la empresa diferentes a la comercial, como es la de recursos humanos. La función de recursos humanos ha evolucionado desde una concepción eminentemente administrativa, en la que lo fundamental era la elaboración de las nóminas y los sistemas de control sobre el personal, hasta la consideración del trabajador como un recurso de vital importancia para la empresa. Esta evolución de la función de recursos humanos ha llevado a la necesidad de utilizar en la gestión del personal procesos, métodos y herramientas de la misma naturaleza que los que se utilizan en las áreas comerciales.

En este curso se tratará de analizar la aplicación concreta del marketing a la gestión del capital humano de la empresa, lo que se ha venido denominando *Marketing Interno*. El principio básico de esta especialidad es el siguiente: La empresa, a demás del cliente externo, tiene un nuevo tipo de cliente, el interno, el propio trabajador al que hay que saber vincular con los proyectos, ideas, políticas y cultura empresarial. Hacer sentir la empresa como suya. Las técnicas de Marketing Interno permiten a la empresa conseguir una plantilla integrada y motivada que genere una buena calidad interna y que permita a su vez, proyectar al exterior la máxima calidad.

Por ello nos basaremos en la edición de la obra del profesor Barranco, "Marketing Interno y Gestión de Recursos Humanos" que se caracteriza por su enfoque práctico consecuencia

de experiencias en el campo de la empresa y la consultoría aportando una serie de materiales prácticos en cada tema.

#### **PROGRAMA**

- Tema 1: El marketing interno: un nuevo sistema de gestión de recursos humanos
- Tema 2: Fases de un investigación sociolaboral
- Tema 3: Técnicas cuantitativas de Marketing Interno
- Tema 4: Las selección de la muestra a entrevistar en los estudios de marketing interno
- Tema 5: Técnicas cualitativas del marketing interno
- Tema 6: LA comunicación interna de la empresa
- Tema 7: Losa círculos de calidad
- Tema 8: Plan de Recursos Humanos
- Tema 9: Sistema de información de recursos humanos.
- Tema 10: Análisis de las estructuras organizativas
- Tema 11: Análisis de los puestos de trabajo
- Tema 12: Análisis de las cargas de trabajo
- Tema 13: Técnica de previsión de los recursos humanos

#### **PROFESORES**

Dra. Mercedes Mazo

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- F.J Barranco Saiz, "Marketing Interno y Gestión de Recursos Humanos". Ed. Pirámide, 2000
- F.J Barranco Saiz, "Planificación Estratégica de Recursos Humanos. Del Marketing Interno a la Planificación" Ed. Piramide 1993.
- Quintanilla Pardo, "Directivos, Recursos Humanos y Marketing Interno". Ed. Promolibro Valencia, 1999
- M. Levionnois "Marketing Interno y Gestion de Humanos" Ed. Diaz de Santos. 1992.

### **21717 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA NUEVA ECONOMÍA**

Curso:	2.º	Créditos ECTS:	6	Créditos UZ:	6
Área:	Organización de Empresas				
Departamento:	Economía y Dirección de Empresas				
Duración:	2 cuatrimestre				
Horas Teóricas:	3 semanales	Carácter:	Optativa		
Horas prácticas:	20	Tipo:	Teórica y práctica		

#### **OBJETIVOS**

La asignatura Organización del trabajo en la nueva economía es una materia optativa del segundo curso de la licenciatura en Ciencias del trabajo en la Facultad de Humanidades de Teruel.

La asignatura pretende dar a conocer al alumno la influencia de los cambios recientes en el entorno económico en la gestión de los recursos humanos.

La globalización de la economía, la implantación masiva de las nuevas tecnologías de la información en las empresas, y los procesos de aplicación del sistema de calidad total a todos los ámbitos de la empresa, demandan una aproximación diferente de la que se ha hecho hasta el momento en el estudio de la organización del trabajo en la empresa.

Además, se tendrán en cuenta los últimos debates abiertos en torno a la valoración del capital humano en la empresa, entendido éste como un intangible que aporta a la empresa gran parte de su valor en el mercado y que no es posible calcular con la contabilidad convencional.

#### **PROGRAMA**

- Tema 1. Consideraciones sobre la nueva economía
- Tema 2. Los recursos humanos en la nueva economía
- Tema 3. La gestión de la calidad en los recursos humanos
- Tema 4. La dirección de recursos humanos a través de las nuevas tecnologías de la Información
- Tema 5. La gestión de los recursos humanos en el ámbito internacional
- Tema 6. El valor de la empresa y los recursos humanos
- Tema 7. La gestión del capital intelectual en la empresa

#### **PROFESORES**

D. José Manuel Zuriaga

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- Salas Fumas, V. Economía de las organizaciones, Ariel
- Milgrom P. Y Roberts J. (1993), Economía, Organización y gestión de la Empresa, Ariel, Barcelona

Petrick, J y Furr, D. (1997), Calidad Total en la Dirección de Recursos humanos, Gestión 2000, Barcelona  
Montaner, R (2001), Dirigir con las nuevas tecnologías, Gestión 2000  
Stein, G. (2001), Éxito y fracaso en la Nueva economía, Gestión 2000

### 21718 PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Departamento: Derecho de la Empresa  
Duración: 2 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales Carácter: Optativa  
Horas prácticas: 20 Tipo: Teórica y práctica

#### OBJETIVOS

Con la impartición de esta asignatura se pretende profundizar en el estudio de los distintos instrumentos y técnicas que van a hacer posible, o bien complementar y mejorar la protección ofrecida por el sistema público de Seguridad Social o bien servir de alternativa al mismo en el caso de los ciudadanos no incluidos dentro de su ámbito subjetivo de protección.

#### PROGRAMA

- Seguridad Social y protección social. Fundamento y marco constitucional. La protección social pública y privada. La Seguridad Social complementaria.
- La previsión social voluntaria: las mejoras voluntarias y su régimen jurídico.
- El contrato de seguro voluntario para la cobertura de mejoras voluntarias.
- Mutualidades de previsión social.
- Los planes y fondos de pensiones: Régimen jurídico. Naturaleza. Caracteres fundamentales. Clasificación. Constitución de fondos de pensiones y operaciones con planes de pensiones. Administración de los fondos de pensiones. Control. Disolución y liquidación.

### 21719 PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6  
Área: Psicología Social  
Departamento: Psicología y Sociología  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales Carácter: Optativa  
Horas prácticas: 20 Tipo: Teórica y práctica

#### OBJETIVOS

La preocupación por las enfermedades, y por ende, por las enfermedades profesionales se pierde en los albores de la historia. No en vano, los seres humanos dedicamos una parte importantísima de nuestra vida al trabajo, y del mismo modo que éste cumple una función crucial permitiéndonos la satisfacción de diversas necesidades, también puede resultar una fuente potencial de riesgos de diversa índole, de los cuales pueden derivarse diversos efectos para nuestra salud, no sólo física sino también psicológica. Sirva como ejemplo el dato de que en nuestro país el estrés laboral se ha convertido en la primera causa de baja. Desde tales referencias resulta crucial identificar e intervenir sobre, los factores de riesgo del entorno laboral, con el objeto de aminorar o evitar sus potenciales impactos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, la labor docente se ocupará del tema objeto de comentario tanto desde el punto de vista teórico como aplicado. Así, en primer lugar se abordaría el concepto, contexto, objeto de la prevención. Posteriormente se expondrán y analizarán los principales riesgos del entorno de trabajo, tanto físicos como sociales, psicológicos y tecnológicos, para finalmente abordar la consideración de las medidas de protección y prevención ante tales riesgos ser utilizadas en el marco de la negociación, así como la relación entre la salud laboral y la calidad de vida.

#### OBJETIVOS

Los objetivos que configuran el desempeño del profesor y el desarrollo de la asignatura, y que se pretenden alcanzar a través del proceso de enseñanza aprendizaje, pueden ser descritos del modo que sigue:

- a) Fomentar en el alumnado la capacidad de diagnosticar y analizar los diversos factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo, tanto físicos como sociales.
- b) Proporcionar a los alumnos distintos acercamientos teóricos como aplicados sobre la prevención y la protección de riesgos laborales.
- c) Capacitar al alumnado para desarrollar y poner en práctica diversas medidas de prevención y protección de riesgos laborales.

#### PROGRAMA

Tema 1: La prevención de riesgos laborales: conceptos básicos.

Tema 2: Análisis y diagnóstico de los factores de riesgo laboral: condiciones de trabajo y sus consecuencias sobre la salud y la siniestralidad.

Tema 3: Análisis y diagnóstico de los factores de riesgo laboral: riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud.

Tema 4: Salud laboral y Nuevas Tecnologías de la producción: tecnoestrés.

Tema 5: El factor humano y su relación con la prevención. Actitudes y formación.

Tema 6: Medidas de prevención y de protección de los riesgos laborales: concepto, clases. Elaboración del mapa de riesgos.

Tema 7: Etapas de la acción preventiva y organización de la prevención.

Tema 8: Salud laboral y calidad de vida.

EVALUACIÓN: Examen

### BIBLIOGRAFÍA

Cortés Díaz, J. M. (1996). *Técnicas de prevención de riesgos laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo*. Tebar Flores, Madrid

Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Pirámide, S. A., Madrid.

Salanova, M., Cifre, E. y Martín, P. (1999). *Tecnoestrés. Trabajo, Prevención y Salud*, 1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid,

VVAA (1990). *Seguridad en el Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid,

VVAA (1996). *Evaluación de las condiciones de trabajo Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid,

---

### 21720 SISTEMAS COMPARADOS DE RELACIONES LABORALES

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Departamento: Derecho de la Empresa

Duración: 1 cuatrimestre

Horas Teóricas: 3 semanales

Horas prácticas: 20

Carácter: Optativa

Tipo: Teórica y práctica

---

### OBJETIVOS

Se pretende llevar a cabo un análisis de los elementos básicos de los sistemas laborales más representativos dentro de las economías de mercado. Se parte, para ello, de unos criterios generales basados en los principios del Estado Social y Democrático de Derecho, con el fin de concluir en el concreto estudio de cada uno de los modelos, incidiendo en la distinta posición de los actores, la diversa visión de la autonomía colectiva, así como la virtualidad y el valor jurídico normativo de la negociación colectiva y de los convenios colectivos. Sobre el

marco de competencias que en cada Estado se establece para los distintos actores del mismo, se analizará el desarrollo legal y convencional de las medidas de protección social y salud laboral.

### PROGRAMA

- Sistemas normativos comparados: modelo pluralista y ordenamiento intersindical.
- Modelos sindicales comparados: los grandes bloques: modelo promocional continental, modelo voluntarista anglosajón y el modelo corporativo asiático.
- Sistemas de protección social comparados: el modelo de Bismarck y el de Beveridge. Modelos mixtos. Instrumentos y alternativas para la viabilidad del sistema de protección social ante los cambios sociales y la crisis y replanteamiento del Estado de Bienestar
- Modelos de salud laboral comparados: análisis de un modelo global que configura la seguridad y salud laboral como elemento integrador del trabajador-ciudadano.
- Modelos de Negociación Colectiva: modelo estático y modelo dinámico. Estrategias y diversidad de marcos jurídicos.

### PROFESORES

Dña. Mª José Bermuz

Dña. Carmen Elboj

---

### 21721 SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Curso: 2.º Créditos ECTS: 6 Créditos UZ: 6

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Departamento: Derecho de la Empresa

Duración: 1 cuatrimestre

Horas Teóricas: 3 semanales

Carácter: Optativa

Horas prácticas: 20

Tipo: Teórica y práctica

---

### OBJETIVOS

Se pretende que el alumno profundice sobre la funcionalidad del conflicto laboral, toda vez que éste se configura como el núcleo y origen de las relaciones laborales. Partiendo de su reconocimiento como hecho socio laboral se reconduce al específico marco jurídico, como instrumento que pone fin y/o amortigua las discrepancias inherentes a las relaciones laborales en su plano individual y, sobre todo, colectivo.

### PROGRAMA

- El conflicto laboral: el conflicto laboral como conflicto social y "clave" de los sistemas de



relaciones laborales. Constitucionalidad y marco jurídico. Juridificación del conflicto de trabajo y de su exteriorización.

- Medios de solución: autocomposición y heterocomposición.
- La articulación del conflicto mediante instrumentos de concertación y negociación.
- Los medios de solución judicial.
- Mecanismos extrajudiciales: mediación, conciliación y arbitraje.
- Administración del conflicto (1): Los órganos de mediación y arbitraje públicos estatales y de comunidades autónomas.
- Administración del conflicto (2): Los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Acuerdos estatales y de Comunidad Autónoma. Instrumentos, organización y gestión de los servicios de arbitraje y conciliación.
- Especial referencia al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón y del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje: organización, estructura y gestión.

---

## 21722 TRABAJO Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Curso: 2.º      Créditos ECTS: 6      Créditos UZ: 6  
Área: Sociología  
Departamento: Psicología y Sociología  
Duración: 1 cuatrimestre  
Horas Teóricas: 3 semanales      Carácter: Optativa  
Horas prácticas: 20      Tipo: Teórica y práctica

---

### PROGRAMA

TEMA 1: La sociedad de la información: postindustrialismo, conocimiento y globalización

TEMA 2: Sociedad red, economía y trabajo: vida cotidiana y exclusión social

TEMA 3: El papel de las nuevas tecnología en el cambio social:

- 3.1. Conformación de nuevas clases sociales, grupos y elites de poder
- 3.2. Transformación recientes en el mercado de trabajo y el empleo
- 3.3. Las nuevas formas y procesos de relaciones laborales

TEMA 4: Nuevos escenarios y tiempos de trabajo y ocio

### PROFESORES

Dra. Carmen Elboj

### BIBLIOGRAFÍA

#### Bibliografía básica

CASTELLS, M.: "La sociedad red". Vol. I. Alianza Editorial. 1998.

LORENTE, S.: "La casa inteligente". Tecnos Editorial Fundesco. Madrid. 1991.

LORENTE, S.: "La sociedad de la Información: su imagen, su proceso, sus logros y sus inconvenientes". Documentación social. Número 108. Madrid. Verano 1997.

SARTORI, G.: "Homo videns: La sociedad teledirigida". Taurus 1998.

#### Bibliografía complementaria

ALONSO, C.: "Variaciones sobre un mundo en cambio". Alianza Editorial. Madrid. 1996.

BELL, D.: "El advenimiento de la sociedad Post-industrial". Alianza. Madrid. 1976.

BOURDIERU, P.: "Sobre la televisión". Anagrama. Barcelona. 1997.

MC LUHAN, M.: "La aldea global: transformaciones en la vida y en los medios de comunicación en el siglo XXI". Gedisa. Barcelona. 1996.

MUMFOD, L.: "Técnica y civilización". Alianza Universidad. Madrid. 1997.

NEGROPONTE, N.: "El mundo digital". Ediciones B. Barcelona. 1996.

POSTMAN, N.: "Divertirse hasta morir: discurso público en la era "Show Business"". Tempesta. Barcelona. 1991.

SCHILLER, H.: "Aviso para navegantes". Icaria. Barcelona. 1996.

---

## 21723 CONTABILIDAD

Créditos ECTS: 4,5

Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17311 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

## 21724 DERECHO DEL TRABAJO II

Créditos ECTS: 4,5

Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17316 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

## 21725 ECONOMÍA POLÍTICA

Créditos ECTS: 4,5

Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17310 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21726 HISTORIA CONTEMPORÁNEA DE ESPAÑA**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 16550 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21727 HISTORIA SOCIAL Y POLÍTICA CONTEMPORÁNEA**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17300 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21728 ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17308 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21729 PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17307 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21730 RECURSOS HUMANOS II**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17325 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21731 SEGURIDAD SOCIAL I**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17312 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21732 SOCIOLOGÍA -**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17304 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---

---

**21733 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL I**

Créditos ECTS: 4,5  
Créditos UZ: 4,5

El programa se corresponde con la asignatura 17305 de "Diplomado en Relaciones Laborales"

---