

## GUÍA DOCENTE 2022-2023

### DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

<b>ASIGNATURA:</b>	Recursos Humanos
<b>PLAN DE ESTUDIOS:</b>	Grado de Ingeniería de Organización Industrial
<b>FACULTAD:</b>	Escuela Politécnica Superior
<b>CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:</b>	Obligatoria
<b>ECTS:</b>	6
<b>CURSO:</b>	Tercero
<b>SEMESTRE:</b>	Segundo
<b>IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:</b>	Castellano
<b>PROFESORADO:</b>	José Antonio Martínez Sordo
<b>DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:</b>	<a href="mailto:jose.martinez@uneatlantico.es">jose.martinez@uneatlantico.es</a>

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica
<b>CONTENIDOS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tema 1: Gestión estratégica de Recursos Humanos <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 Concepto e historia en la Gestión de Recursos Humanos</li> <li>1.2 La gestión de los Recursos Humanos como ventaja competitiva y estratégica</li> <li>1.3 La profesión en la Dirección y Gestión de Recursos Humanos</li> </ul> </li> <li>• Tema 2: Funciones del Departamento de RR.HH. <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Evolución histórica</li> <li>2.2 Del departamento de Personal al de Recursos Humanos</li> </ul> </li> </ul>

## 2.3 Administración de personal

- Tema 3: Diseño, análisis, descripción y valoración de puestos
  - 3.1 Diseño de puestos
  - 3.2 Descripción y análisis de puestos
  - 3.3. Valoración de puestos
- Tema 4: Reclutamiento, selección y promoción
  - 4.1 Reclutamiento
  - 4.2 Las fases de la selección
  - 4.3. La entrevista de selección
  - 4.4 Promoción y planes de carrera
- Tema 5: Evaluación del desempeño y gestión por competencias
  - 5.1 Diseñar e implantar un sistema de evaluación del desempeño.
  - 5.2 Aprender a definir e identificar competencias
  - 5.3 Clasificación de competencias
  - 5.4 Conocer los diferentes métodos de evaluación y elegir el más adecuado para la identificación de competencias
  - 5.5 Proceso de implantación del modelo de gestión por competencias
- Tema 6: Retribución e incentivos
  - 6.1 Relación de empleo y recompensa
  - 6.2. Los componentes de la Retribución
  - 6.3 La retribución como herramienta para atraer, retener y motivar a los empleados
  - 6.4 Sistemas de remuneración
- Tema 7: Formación, desarrollo y planes de carrera
  - 7.1 Conceptos, objetivos y tipos de planes de formación
  - 7.2 Diseño y evaluación de programas de formación
  - 7.3 Planes de desarrollo y gestión del talento
  - 7.4 Concepto y características de un Plan de Carrera
  - 7.5 Fases y planificación del Plan de Carrera
- Tema 8: Motivación de personal
  - 8.1 El individuo y la motivación
  - 8.2 Factores intrínsecos y extrínsecos

### 8.3 Teorías más relevantes

### 8.4 Ventajas de una organización motivada

- Tema 9: Prevención de Riesgos Laborales

9.1 El trabajo y sus consecuencias para la salud: aspectos psicosociales. La psicología de la salud y seguridad laboral.

9.2 El estrés laboral y el síndrome de quemarse en el trabajo (burnout).

9.3 Factores psicosociales de la accidentalidad laboral.

9.4 Psicología de la salud laboral positiva.

- Tema 10: Responsabilidad social corporativa y ética empresarial

10.1 Concepto de RSC

10.2 Grupos de interés

10.3 Informes GRI

10.4 Código ético

10.5 Sistemas de gestión de la ética

## COMPETENCIAS

### COMPETENCIAS GENERALES:

Que los estudiantes sean capaces de:

CG1 Analizar resultados y sintetizar información en un contexto teórico y/o experimental relacionado con la ingeniería de la organización industrial

CG2 Organizar y planificar de forma adecuada tareas en el ámbito de la ingeniería de la organización industrial

CG3 Comunicar de manera adecuada y eficaz en lengua nativa, tanto de forma oral como escrita, ideas y resultados relacionados con la ingeniería de la organización industrial a audiencias formadas por público especializado y/o no especializado

CG4 Analizar y buscar información en diversas fuentes sobre temas de la ingeniería de la organización industrial

CG5 Resolver problemas relativos a la ingeniería de la organización industrial

CG6 Tomar decisiones ante diferentes escenarios y situaciones que pueden darse en el ámbito de la ingeniería de la organización industrial

CG7 Poner en práctica habilidades en las relaciones interpersonales dentro del ámbito de la ingeniería de la organización industrial

CG8 Ejercer la crítica y la autocrítica con fundamentos sólidos, teniendo en cuenta la diversidad y complejidad de las personas y de los procesos en el ámbito de la ingeniería de la organización industrial

CG9 Asumir la responsabilidad y el compromiso ético en el ámbito de las actividades

relativas al ejercicio de la profesión de ingeniería de la organización industrial

CG10 Aprender de forma autónoma conceptos relacionados en el ámbito de la ingeniería de la organización industrial

CG12 Relacionar de forma creativa principios, conceptos y resultados en el ámbito de la ingeniería de la organización industrial

CG13 Ejercer labores de liderazgo en diferentes escenarios y situaciones que tienen que ver con la ingeniería de la organización industrial

CG15 Mostrar motivación por la calidad de producto, calidad en materia de seguridad y salud laboral y sensibilización hacia temas ambientales, en los procesos y servicios derivados de las actividades del ejercicio de la profesión de ingeniería de la organización industrial

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE20 Capacidad para dirigir, gestionar y desarrollar el capital humano de la empresa

#### RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Definir el rol del director de RRHH en el siglo XXI.
- Analizar las ventajas e inconvenientes que puede suponer una descripción, análisis y valoración en la organización, siguiendo las metodologías más usuales y gestionando el proceso de inicio
- Evaluar los procesos de selección en el entorno empresarial y social
- Explicar métodos y técnicas en formación y evaluación del desempeño, que permitan comprender, construir instrumentos y llevar a la práctica acciones y controlarlas, para conseguir alcanzar los objetivos
- Utilizar la retribución como una herramienta de gestión integrada en las políticas de RRHH y estrategias
- Elaborar una política de formación que permita desarrollar el potencial humano de las organizaciones, los objetivos estratégicos de la empresa y cumplir los requerimientos de las actuales certificaciones
- Identificar los requisitos empresariales en materia de prevención y aplicar las diferentes técnicas para de los riesgos laborales, con el fin de lograr un eficaz desarrollo de la gestión humana en la prevención.
- Conocer las herramientas y técnicas para la realización de auditorías, enfatizando en el rol del auditor y los aspectos básicos en los procesos de auditoría.
- Valorar conocimientos teórico-prácticos relativos a la ética y su comprensión y utilidad en el marco de la gestión empresarial y de las personas.

## METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

### METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

- MD1 Método expositivo
- MD2 Estudio y análisis de casos
- MD3 Resolución de ejercicios
- MD4 Aprendizaje basado en problemas
- MD6 Aprendizaje cooperativo/trabajo en grupo
- MD7 Trabajo autónomo

### ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades dirigidas	Clases expositivas	15
	Clases prácticas	15
	Seminarios y talleres	7,5
Actividades supervisadas	Supervisión de actividades	7,5
	Tutorías (individual / en grupo)	7,5
Actividades autónomas	Preparación de clases	15
	Estudio personal y lecturas	30
	Elaboración de trabajos	30
	Trabajo individual en campus virtual	15
Actividades de evaluación	Actividades de evaluación	7,5

El primer día de clase, el profesor/a proporcionará información más detallada al respecto.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
---------------------------	-------------

Evaluación continua	Actividades de evaluación continua y formativa	20%
	Prueba parcial de evaluación continua y formativa	25%
	Interés y participación del alumno en la asignatura	5%
Evaluación final	Prueba teórico-práctica final	50%

La calificación del instrumento de la evaluación final (tanto de la convocatoria ordinaria como de la extraordinaria, según corresponda) **no podrá ser inferior, en ningún caso, a 4,0 puntos** (escala 0 a 10) para aprobar la asignatura y consecuentemente poder realizar el cálculo de porcentajes en la calificación final.

#### CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

La convocatoria extraordinaria tendrá lugar durante el mes de julio (consúltese el calendario académico fijado por la universidad). Esta consistirá en la realización de un examen con un valor del 50% de la nota final de la asignatura. El resto de la nota se complementará con la calificación obtenida en la evaluación continua de la convocatoria ordinaria.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

#### BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria:

- Dolan, S.; Valle, R. y Jackson, S.E. (2007). La gestión de los Recursos Humanos. S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA
- Fernández, J. (2005). Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. Pearson Educación
- Gómez Mejía, Luís; Balkin, David; Cardy Robert (2014). Gestión de Recursos Humanos. Pearson –Prentice
- Rubió, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ed. Octaedro
- Sastre, M. y Aguilar E.M. (2003). Dirección de Recursos Humanos: un enfoque estratégico, S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA

#### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable para aquellos estudiantes que quieran profundizar en los temas que se abordan en la asignatura.

Gallwey, W.T. (1997). *El juego interior del tenis*. Ed. Sirio,  
Goleman, D. (2013). *Focus*. Ed. Kairós,  
Goleman, D. (2000). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Ed. Kairós

#### WEBS DE REFERENCIA

<http://www.rrhmagazine.com>  
<http://www.expansionyempleo.com/>  
<http://www.rrhhdigital.es/>  
<http://www.losrecursoshumanos.com/>  
<http://redsocal.rrhmagazine.com/>  
<http://www.guiarrhh.com/>  
<http://www.arearh.com/>

#### OTRAS FUENTES DE CONSULTA

Revista Capital Humano (<http://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx>)  
Artículos, vídeos y películas que se trabajarán en clase.