



## Máster Oficial en Ingeniería Industrial

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Nombre:**

Dirección y Gestión de Personas

**Denominación en inglés:**

Direction and humans management

**Código:**

1140302

**Carácter:**

Obligatorio

**Horas:**

	Totales	Presenciales	No presenciales
Trabajo estimado:	125	50	75

**Créditos:**

Grupos reducidos				
Grupos grandes	Aula estándar	Laboratorio	Prácticas de campo	Aula de informática
4	1	0	0	0

**Departamentos:**

Dirección de Empresas y Marketing

**Áreas de Conocimiento:**

Organización de Empresas

**Curso:**

1º - Primero

**Cuatrimestre:**

Primer cuatrimestre

### DATOS DE LOS PROFESORES

**Nombre:**

\*Montaño Valle, Antonio

**E-Mail:**

antonio.montano@dem.uhu.  
es

**Teléfono:**

959217925

**Despacho:**

38

\*Profesor coordinador de la asignatura

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

### 1. Descripción de contenidos

#### 1.1. Breve descripción (en castellano):

Procesos básicos para la dirección y gestión de personas. gestión por competencias. análisis de puestos (APT) y planificación de plantillas. Atracción y selección de candidatos. formación y desarrollo de competencias. Gestión de carreras. Retención del talento (evaluación y remuneración). Habilidades necesarias para la dirección y gestión de personas (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y motivación). Gestión para la prevención de riesgos laborales.

#### 1.2. Breve descripción (en inglés):

Through the subject matter of this course is intended to gather, systematize and update, in an orderly and illuminating way the major and concepts related to the field of leadership and management of human resources in a particular technical institutions, such as companies and organizations in general. Specifically deepening in general, the study of the basic processes of leadership and management people and in particular, in the management of the prevention of occupational risks. Additionally, the content of the course is complemented by the development of managerial skills necessary for the implementation of the content and techniques studied in the course  
Design of positions. Contracting. Motivation. Labor climate. Unions and representatives of the workers. Negotiation. Management of the labor conflict. Audit and control of human resources. Security and health in the work

### 2. Situación de la asignatura

#### 2.1. Contexto dentro de la titulación:

La gestión de las personas como recurso estratégico fundamental de la eficiencia organizativa congrega un conjunto de competencias orientadas a dotar al Ingeniero Industrial de competencias que permitan optimizar el funcionamiento de las personas como recurso principal para la eficiencia organizativa.

#### 2.2. Recomendaciones:

No se piden

### 3. Objetivos (Expresados como resultados del aprendizaje):

- 5.1. GENERALES • Aportar herramientas de gestión y conocimientos y actitudes que permitan gestionar competitivamente los recursos humanos en la empresa
- 5.2. ESPECÍFICOS • Comprender la importancia de los recursos humanos en la empresa turística y su carácter estratégico.
- Entender las actividades en las que se basa una adecuada planificación de los recursos humanos y una adecuada definición de los puestos de trabajo.
  - Reconocer las actividades de integración del personal como un proceso integrado de reclutamiento, selección, socialización y formación.
  - Conocer las principales herramientas y técnicas para realizar los principales procesos en la integración del personal en la empresa.
  - Conocer la importancia de la evaluación del rendimiento en el puesto de trabajo y las consecuencias para la gestión de los recursos humanos.
  - Ser capaz de analizar las políticas salariales y sociales que se pueden desarrollar en la empresa.
  - Ser capaz de usar instrumentos útiles para la planificación de los recursos humanos.
  - Poder utilizar criterios racionales para determinar soluciones óptimas en la asignación de los recursos humanos entre distintos puestos de trabajo
  - Conocer herramientas que permitan evaluar la utilidad y eficacia de diversos procedimientos de selección del personal.

### 4. Competencias a adquirir por los estudiantes

#### 4.1. Competencias específicas:

- **CEG03:** Conocimiento de derecho mercantil y laboral
- **CEG06:** Capacidades para la organización del trabajo y gestión de recursos humanos. Conocimientos sobre prevención de riesgos laborales
- **CEG07:** Conocimientos y capacidades para la dirección integrada de proyectos

#### 4.2. Competencias básicas, generales o transversales:

- **CB7:** Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- **CB8:** Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- **CG03:** Dirigir, planificar y supervisar equipos multidisciplinares
- **CG07:** Poder ejercer funciones de dirección general, dirección técnica y dirección de proyectos I+D+i en plantas, empresas y centros tecnológicos
- **CT3:** Capacidades asociadas al trabajo en equipo: cooperación, liderazgo, responsabilidad
- **CT8:** Responsabilidad y compromiso ético en el desempeño de la actividad profesional
- **CT9:** Capacidad de análisis y de síntesis
- **CT10:** Respeto y promoción de los derechos humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre hombres y mujeres, de solidaridad y de accesibilidad universal

## 5. Actividades Formativas y Metodologías Docentes

### 5.1. Actividades formativas:

- Sesiones de Teoría sobre los contenidos del Programa.
- Sesiones de Resolución de Problemas.
- Actividades Académicamente Dirigidas por el Profesorado: seminarios, conferencias, desarrollo de trabajos, debates, tutorías colectivas, actividades de evaluación y autoevaluación.

### 5.2. Metodologías docentes:

- Clase Magistral Participativa.
- Resolución de Problemas y Ejercicios Prácticos.
- Tutorías Individuales o Colectivas. Interacción directa profesorado-estudiantes.
- Planteamiento, Realización, Tutorización y Presentación de Trabajos.
- Conferencias y Seminarios.

### 5.3. Desarrollo y justificación:

Clases presenciales

SE EXPONDRAN LOS CONTENIDOS CON LECCIÓN MAGISTRAL Y EL APOYO DE AUDIOVISUALES

Clases teóricas

Clases magistrales impartidas por el profesorado, fomentando la participación de alumnos en clase (debates). Fundamentos y planteamientos teóricos

Exposiciones de trabajos realizados por el alumnado y debates

Actividades Académicas Dirigidas: planteamiento y explicación

Clases prácticas

MÉTODO DEL CASO

Debates dirigidos Seminarios tutelados: temas de actualidad con conexión con los contenidos y objetivos, que ofrecen la posibilidad de reflexionar tanto de forma cooperativa como individual

Problemas y casos prácticos: planteamiento y resolución de problemas concretos relacionados con la materia

Exposición de trabajos por parte de los alumnos sobre trabajos preparados en equipo

## 6. Temario desarrollado:

### Tema 1. EL DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1.1. Factores a tener en cuenta en el diseño de los puestos de trabajo: autonomía y responsabilidad, variedad, identificación, significado de la tarea y retroalimentación

### Tema 2. LA CONTRATACIÓN 2.1. Definición y características del contrato de trabajo

2.2. Tipos de contratos

2.3. Extinción del contrato de trabajo

### Tema 3. LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

3.1. Gestión de nóminas 3.2. Sistemas de incentivos Tema

### 4. LA MOTIVACIÓN

4.1. Concepto

4.2. Tipos de necesidades

4.3. Principales teorías de la motivación

4.4. Factores motivadores en el trabajo

### Tema 5. EL CLIMA LABORAL

5.1. La percepción del ambiente organizacional

5.2. La cultura organizacional

5.3. Análisis y medición del clima laboral

### Tema 6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.1. Condiciones físicas y psicológicas del trabajo

6.2. Gestión de la prevención de riesgos

6.3. La ergonomía

### Tema 7. EL LIDERAZGO

7.1. Poder, autoridad, dirección y liderazgo

7.2. Estilos de liderazgo

7.3. Características del líder

### Tema 8. SINDICATOS Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

8.1. Sindicación

8.2. Representación laboral en la empresa: delegados de personal y comité de empresa

8.3. Facultades e infracciones del empresario

8.4. Derecho de reunión

8.5. Convenios colectivos

### Tema 9. LA NEGOCIACIÓN

9.1. Generalidades

9.2. Las fuerzas dinámicas de la negociación

9.3. Tipos de negociación

9.4. Estrategias de negociación

9.5. Tácticas

### Tema 10. EL CONFLICTO

10.1. Concepto

10.2. Habilidades necesarias para abordar un conflicto

10.3. Técnicas de gestión del conflicto laboral

### Tema 11. AUDITORÍA Y CONTROL DE RECURSOS HUMANOS

11.1. Sistemas de información en recursos humanos

11.2. Estadísticas y ratios de gestión en recursos humanos

11.3. Balance social y auditoría de recursos humanos.

## 7. Bibliografía

### 7.1. Bibliografía básica:

El factor Humano en las relaciones laborales. Manual de Dirección y Gestión. Antonio Leal y otros. Ed. Pirámide 2000.

### 7.2. Bibliografía complementaria:

. BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA • ALCAIDE, M., GONZÁLEZ, M. y FLORER, I. (1996): Dirección de Recursos Humanos: La conducta organizada y el recurso trabajo, Digital @tres, • ALCAIDE, M. (1984): Las nuevas formas de organización del trabajo, Akal, Madrid. • BELASCO, J., HAMPTON, D. Y PRICE, K. (1986): Administración dinámica, Limusa, México. • BUCKLEY, E. H. (1990): Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos, Díaz de Santos, Madrid. • CLAVER CORTÉS, E., GASCÓ GASCÓ, J. L., LLOPIS TAVERNER, J., CLAVER CORTÉS, E. (1995): Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo, Cívitas, Madrid. • COSTA, M. Y LÓPEZ, E. (1997): Los secretos de la Dirección, Pirámide, Madrid. • DAVIS, K. (1983): El comportamiento humano en el trabajo, McGraw-Hill, México. • DAVIS, K. Y NEWSTRON, J. (1993): El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional, McGraw-Hill, México. • ENGEL, P. RIEDMANN (1987): Casos sobre motivación y dirección del personal, Deusto, Bilbao. • GIL, F. Y GARCÍA, M. (1993): Grupos en las organizaciones, EUDEMA, Madrid. • GINEBRA, J. (1994): El Liderazgo y la acción, McGraw-Hill, México. • GOLEMAN, D. (1998): Inteligencia Emocional. • GÓMEZ-MEJÍA, L. Y OTROS (2001): Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Prentice-Hall, Madrid. • HUNT, J. (1993): La dirección de personal en las empresas, Mc-Graw-Hill, Madrid. • INSTITUTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL (1990): "Cómo seleccionar personal", en Actualidad económica. • KOONTZ, H. Y WEHRICH, H. (1994): Administración, Mc-Graw-Hill, México. • LEAL, A. Y OTROS (1999): El factor Humano en las Relaciones Laborales, Pirámide, Madrid. • MILKVICH, G. Y BOUDREAU, J. (1994): Dirección y administración de recursos humanos, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington. • PEREDA, S. (1993): Análisis y estudio del trabajo, Eudema Psicología-Universidad Complutense, Madrid. • PEREDA, S. Y BERROCAL, F. (1993): Valoración de puestos de trabajo, EUDEMA, Madrid. • RUL-LAN, G. (1992): Administración de Recursos Humanos, ETEA, Córdoba. • VROOM, V. (1990): El nuevo liderazgo. Dirección de la participación en las organizaciones, Díaz de Santos, Madrid.

## 8. Sistemas y criterios de evaluación.

### 8.1. Sistemas de evaluación:

- Examen de teoría/problemas
- Defensa de Prácticas
- Defensa de Trabajos e Informes Escritos

### 8.2. Criterios de evaluación y calificación:

La evaluación se compone de

EXAMEN TEÓRICO: 30 %

EXAMEN PRÁCTICO: 30%

DEFENSA DE TRABAJOS: 30%

SEGUIMIENTO DE TRABAJOS INDIVIDUALES : 10%

Para hacer media, todas las partes deben superar al menos el 50%.

Descripción de la prueba individual teórico-práctica, en la que se evaluarán los conocimientos teórico-prácticos y metodológicos

- Grado de capacidad de resolución de problemas y aplicación de los contenidos teóricos a la práctica
- Grado de desarrollo de la capacidad de síntesis
- Grado de conocimiento, comprensión e información
- Ausencia de errores
- Utilización adecuada de los conceptos y terminología
- Coherencia interna del ejercicio, y de éste con la totalidad de los conocimientos
- Corrección en la utilización de la ortografía, gramática y sintaxis
- Capacidad de interrelacionar teorías, modelos, conceptos
- Concreción y exactitud de las respuestas
- Nivel de estudio

EN CADA PRUEBA SE CONTRASTARÁN LAS COMPETENCIAS:

CB7, CG03, CB8, CG07, CT3, CT8, CT11.

**En cualquier convocatoria**, se propondrá un examen único, y en la que al contenido del temario se sumarán preguntas de los temas tratados en los trabajos adicionales y los casos estudiados en la asignatura.

### 9. Organización docente semanal orientativa:

	Semanas	Grupos Grandes	Grupos Reducidos Aula Estándar	Grupos Reducidos Aula de Informática	Grupos Reducidos Laboratorio	Grupos Reducidos prácticas de campo	Pruebas y/o actividades evaluables	Contenido desarrollado
#1	5	0	0	0	0	0	Tema 1	
#2	5	0	0	0	0	0	Tema 2 y 3	
#3	4	0	0	0	0	0	Tema 4	
#4	3	0	0	0	0	0	Tema 5	
#5	3	0	0	0	0	0	Tema 6 y 7	
#6	3	0	0	0	0	0	Tema 8	
#7	3	0	0	0	0	0	Tema 9	
#8	3	0	0	0	0	0	Tema 10	
#9	3	0	0	0	0	0	Tema 11	
#10	3	0	0	0	0	0	Prácticas temas 1 a 3	Evaluación de trabajos en grupo
#11	3	0	0	0	0	0	Prácticas Temas 4 a 6	Evaluación de trabajos en grupo
#12	3	0	0	0	0	0	Prácticas temas 7 a 11	Evaluación de trabajos en grupo
#13	3	0	0	0	0	0	Exposiciones	Evaluación exposiciones
#14	3	0	0	0	0	0	Exposiciones	Evaluación de exposiciones
#15	3	0	0	0	0	0	Visitas	Visita a empresa
	50	0	0	0	0	0		