

GUÍA DOCENTE 2026-2027

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

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

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
• Tema 1.- Responder a los desafíos estratégicos de RRHH • Tema 2.- Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo • Tema 3.- Reclutamiento y Selección de Empleados • Tema 4.- Evaluación y Gestión del Desempeño • Tema 5.- Formación de los trabajadores • Tema 6.- Desarrollo de Carreras Profesionales

- Tema 7.- Gestión de la Compensación
- Tema 8.- Derecho del Trabajo
- Tema 9.- Organizaciones Saludables
- Tema 10.- Diversidad e Integración
- Tema 11.- ESG y Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
- Tema 12.- IA aplicada a RRHH
- Tema 13.- Cuadro de Mando de RRHH

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



Universidad
Europea
del Atlántico

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	Un trabajo individual y dos en grupo	20%
	Examen Parcial I Teórico-práctico	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 (consúltase 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:

- Gómez Mejía, Luis,; Balkin, David,; Cardy, Robert,; “Managing Human Resources” Eighth Edition. Pearson Publishing
- Robbins, S. P. (2006). Comportamiento humano en la organización. Madrid: Pearson
- Debra J.Cohen, Alexander Alonso, Montrese Hamilton, David S. Geller.(2016) “Human Resource Management” last reviewed october 2016- Oxford Bibliographies
- Dessler, Gary. (2014) ”Human Resouerc Management” 14th ed. Upper SaddleRiver, NJ: Prentice Hall
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. (2014) ”Human Resource Management” 14th ed. Stamford, CT: Cengage Learning
- Covey, Stephen R. (2016) “The seven habits of highly effective People” : Rosetta Books

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.

- Unleadership: Hacia un Liderazgo más Humano en tiempos de Inteligencia Artificial. Autor: Jesús Hijas. Editorial: Independently published, 2019.
- La Batalla por el Talento. Autor: Jaime Puig. Editorial: Editorial: Inbound Recruiting Bootcamp, 2023.
- Por qué Recursos Humanos debería ser como Netflix. Autor: de Pilar Llácer. Editorial: Almuzara, 2021.
- DATA: Cómo los datos te ayudarán en tu vida y en tu empresa, y transformarán la sociedad. Autor: Fernando de la Rosa. Editorial: Fernando de la Rosa, 2021.
- Prohibido quejarse. Autor: Jon Gordon. Editorial: Urano, 2009.
- Aprendiendo de los mejores: Tu desarrollo personal es tu destino. Autor: Francisco Alcaide. Editorial: Alienta Editorial, 2013.

- La nueva fórmula del trabajo – Lazlo Bock. Editorial: Conecta, 2015.
- Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Autor John Maxwell. Editorial: Grupo Nelson, 2011.
- Las cinco disfunciones de un equipo. Autor, Patrick Lencioni. Editorial: Urano, 2003.
- Cuídalos o piérdelos. Autor: Beverly Kaye & Sharon Jordan-Evans. Editorial: Urano, 2009.
- La inteligencia emocional. Autor: Daniel Goleman. Editorial: Varias, 2004.
- ¿Quién se ha llevado mi queso?. Autor: Spencer Johnson. Editorial: Urano 1999.
- Knowmads. Autor: Raquel Roca. Editorial: LID 2015.
- Los próximos 30 años. Autor: Álvaro González-Alorda. Editorial: Alienta Editorial. 2010.

WEBS DE REFERENCIA

<http://www.rrhhmagazine.com>

<http://www.expansionyempleo.com/>

<http://www.rrhhdigital.es/>

<http://www.losrecursoshumanos.com/>

<http://redsocal.rrhhmagazine.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.

Voirin, Gerard. "Definir las funciones y tareas en la empresa" Editorial DEUSTO