Universidad Europea del Atlántico

GUÍA DOCENTE 2026-2027

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Recursos Humanos
PLAN DE ESTUDIOS:	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas
FACULTAD:	Ciencias Sociales y Humanidades
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Optativa
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 presentes y futuros

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 - Capacidad para reconocer, analizar e interpretar diversos procesos de comunicación.
- CG3 - Capacidad para crear y comunicar mensajes a públicos diversos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

- CEO14. 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 de puestos en la organización, siguiendo las metodologías más usuales y gestionando el proceso de inicio a fin.
- 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 y emplear instrumentos y llevar a la práctica acciones y controlarlas, para conseguir alcanzar los objetivos de los RRHH.

- Utilizar la retribución como una herramienta de gestión integrada en las políticas de RRHH y estrategias de la compañía.

- Elaborar una política de formación que permita desarrollar el potencial humano de las organizaciones, alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa y cumplir los requerimientos de las actuales certificaciones de calidad.

- 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:

- Método expositivo
- Estudio y análisis de casos
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje orientado a proyectos
- Aprendizaje cooperativo / Trabajo en grupos
- 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	7.5
	Clases prácticas	15
	Seminarios y talleres	15
Actividades supervisadas	Supervisión de actividades	7.5
	Tutorías (individual / en grupo)	7.5
Actividades	Preparación de clases	15

autónomas	Estudio personal y lecturas	30
	Elaboración de trabajos	30
	Trabajo 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.

En cumplimiento con las medidas institucionales de garantía de la calidad académica y trazabilidad de la autoría, se destinará un mínimo del 10 % de las horas lectivas de la asignatura a la realización, supervisión y seguimiento de trabajos, actividades prácticas u otras actividades evaluables que requieran evidencias del proceso de aprendizaje del estudiantado.

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	Cuatro trabajos individuales y dos en grupo	20%
	Examen Parcial teórico-práctico	25%
	Interés y participación del alumno en la asignatura	5%
Evaluación final	Examen Final Teórico-Práctico	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 teórico práctico 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.

RÉGIMEN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Esta asignatura se rige por el Protocolo de Medidas para Garantizar la Calidad y la Integridad Académicas de UNEATLANTICO, en lo relativo al uso de herramientas de inteligencia artificial en actividades académicas y evaluativas.

Para cada actividad de evaluación, el régimen de uso de IA aplicable y el sistema de trazabilidad de autoría requerido se especificarán expresamente en el enunciado correspondiente a dicha actividad.

El incumplimiento de las condiciones establecidas en el enunciado de la actividad de evaluación dará lugar a la aplicación del régimen de sanciones previsto en el Reglamento Académico del Alumno.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

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 Resource 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 COMPLEMENTARIA:

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. Málaga: Sirio
- Goleman,D.(2013). Focus. Barcelona:Kairós
- Goleman,D.(2000). La práctica de la Inteligencia Emocional". Barcelona: Kairós

- Raymond A.Noe, Amitabh Deo Kodwani (2018) Employee Training and Development,7e Ed. McGraw-Hill Education

WEBS DE REFERENCIA:

http://www.rrhhmagazine.com

http://www.expansionyempleo.com

http://www.rrhhdigital.es

http://www.losrecursoshumanos.com

http://redsocial.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