



ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA

GUÍA DOCENTE

CURSO 2025-26

MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL

DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

Denominación en Inglés:

Direction and humans management

Código:

1140302

Tipo Docencia:

Presencial

Carácter:

Obligatoria

Horas:

Totales

Presenciales

No Presenciales

Trabajo Estimado

125

50

75

Créditos:

Grupos Grandes

Grupos Reducidos

Aula estándar

Laboratorio

Prácticas de campo

Aula de informática

4

1

0

0

0

Departamentos:

DIRECCION DE EMPRESAS Y MARKETING

Áreas de Conocimiento:

ORGANIZACION DE EMPRESA

Curso:

1º - Primero

Cuatrimestre

Primer cuatrimestre

DATOS DEL PROFESORADO (*Profesorado coordinador de la asignatura)

Nombre:	E-mail:	Teléfono:
* Antonio Montano Valle	antonio.montano@dem.uhu.es	959 217 925

Datos adicionales del profesorado (Tutorías, Horarios, Despachos, etc...)

38 FACULTAD CC EE Y TURISMO LA MERCED

TUTORÍAS

1 Cuatrimestre LUNES y VIERNES DE 10.30h-13.00h

2º Cuatrimestre miércoles y jueves 8.30h-11.30h

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 de las personas con herramientas tecnológicas

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 (resultado del aprendizaje, y/o habilidades o destrezas y conocimientos): A través de la materia objeto de esta asignatura se pretende reunir, sistematizar y actualizar, de una forma ordenada y clarificadora, los principales conceptos y técnicas relacionadas con el campo de la dirección y gestión de los recursos humanos en unas instituciones particulares, como son las B O R

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. Resultado del aprendizaje: competencias, conocimientos y habilidades o destrezas

3.1 Competencias:

COM02: 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

COM03: 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

COM08: Dirigir, planificar y supervisar equipos multidisciplinares

COM12: Poder ejercer funciones de dirección general, dirección técnica y dirección de proyectos I+D+i en plantas, empresas y centros tecnológicos.

COM15: Gestionar adecuadamente la información adquirida expresando conocimientos avanzados y demostrando, en un contexto de investigación científica y tecnológica o altamente especializado, una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en el campo de estudio.

COM16: Dominar el proyecto académico y profesional, habiendo desarrollado la autonomía suficiente para participar en proyectos de investigación y colaboraciones científicas o tecnológicas dentro su ámbito temático, en contextos interdisciplinares y, en su caso, con un alto componente de transferencia del conocimiento.

COM17: Desarrollar una actitud y una aptitud de búsqueda permanente de la excelencia en el quehacer académico y en el ejercicio profesional futuro.

COM36: Conocimiento de derecho mercantil y laboral.

COM39: Capacidades para la organización del trabajo y gestión de recursos humanos. Conocimientos sobre prevención de riesgos laborales.

COM40: Conocimientos y capacidades para la dirección integrada de proyectos.

3.2 Conocimientos o contenidos:

C15: 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

3.3 Destrezas o habilidades:

HD15: Adquiere los conocimientos para reunir, sistematizar y actualizar, de una forma ordenada y clarificadora, los principales conceptos y técnicas relacionadas con el campo de la dirección y

gestión de los recursos humanos en unas instituciones particulares, como son las empresas y organizaciones en general. Concretamente profundizando, en general, en el estudio de los procesos básicos de la dirección y gestión de personas y, en particular, en la gestión de la prevención de los riesgos laborales. Adicionalmente, se complementa el contenido de la asignatura con el desarrollo de habilidades gerenciales necesarias para la puesta en práctica de los contenidos y técnicas estudiados en la asignatura

4. Actividades Formativas y Metodologías Docentes

4.1 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
- Trabajo Individual/Autónomo del Estudiante

4.2 Metodologías Docentes:

- MD1 Clase Magistral Participativa
- MD4 Resolución de Problemas y Ejercicios Prácticos
- MD5 Tutorías Individuales o Colectivas. Interacción directa profesorado-estudiantes
- MD6 Planteamiento, Realización, Tutorización y Presentación de Trabajos
- MD8 Evaluaciones y Exámenes

4.3 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.

5. Temario Desarrollado

TEMA 1.- EL DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO 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.- PERFILES DEL MERCADO DE TRABAJO. COMPETENCIAS Y FORMACIÓN Determinación de los perfiles profesionales que demanda el mercado de trabajo, así como las competencias a adquirir por los estudiantes en los distintos sectores empresariales. TEMA 3.- LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE RECURSOS HUMANOS Revisión de las herramientas digitales, para selección, atracción y análisis del talento. TEMA 4.- LA MOTIVACIÓN Concepto. Tipos de necesidades. Principales teorías de la motivación. Factores motivadores en el trabajo. TEMA 5.- LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA La comunicación personal en la empresa. Técnicas de presentación de proyectos. Las estrategias de comunicación interna TEMA 6.- EL LIDERAZGO Poder, autoridad, dirección y liderazgo. Estilos de liderazgo. Características del líder

TEMA 8.- ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO. Análisis de la mejores estrategias para retener a las personas con talento e implicadas en el modelo de gestión de las empresas. TEMA 9.- LA NEGOCIACIÓN Generalidades. Las fuerzas dinámicas de la negociación. Tipos de negociación. Estrategias de negociación. Tácticas. TEMA 10.- EL CONFLICTO Concepto. Habilidades necesarias para abordar un conflicto. Técnicas de gestión del conflicto laboral. TEMA 11.- AUDITORÍA Y CONTROL DE RECURSOS HUMANOS Sistemas de información en recursos humanos. Estadísticas y ratios de gestión en recursos humanos. Balance social y auditoría de recursos humanos

6. Bibliografía

6.1 Bibliografía básica:

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

6.2 Bibliografía complementaria:

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 WEIHRICH, 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

7. Sistemas y criterios de evaluación
7.1 Sistemas de evaluación:
- Examen de Teoría/Problemas - Defensa de Prácticas - Examen de Prácticas - Defensa de Trabajos e Informes Escritos - Seguimiento Individual del Estudiante
7.2 Criterios de evaluación relativos a cada convocatoria:
7.2.1 Convocatoria I:
Examen de Teoría/Problemas 30% Defensa de Prácticas 10%. Examen de Prácticas 20% . Defensa de Trabajos e Informes Escritos30%. Seguimiento Individual del Estudiante 10% En cada proceso se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.
7.2.2 Convocatoria II:
Examen de Teoría/Problemas 30% Defensa de Prácticas 10%. Examen de Prácticas 20% . Defensa de Trabajos e Informes Escritos30%. Seguimiento Individual del Estudiante 10% En cada proceso se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.
7.2.3 Convocatoria III:
Examen de Teoría/Problemas 30% Defensa de Prácticas 10%. Examen de Prácticas 20% . Defensa de Trabajos e Informes Escritos30%. Seguimiento Individual del Estudiante 10% En cada proceso se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.
7.2.4 Convocatoria extraordinaria:
Examen de Teoría/Problemas 30% Defensa de Prácticas 10%. Examen de Prácticas 20% . Defensa de Trabajos e Informes Escritos30%. Seguimiento Individual del Estudiante 10% En cada proceso se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.
7.3 Evaluación única final:
7.3.1 Convocatoria I:

Examen de Teoría/Problemas se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.

7.3.2 Convocatoria II:

Examen de Teoría/Problemas se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.

7.3.3 Convocatoria III:

Examen de Teoría/Problemas se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.

7.3.4 Convocatoria Extraordinaria:

Examen de Teoría/Problemas se evalúan las competencias: COM08-COM12-COM02-COM03-COM15-COM16-COM17-COM36-COM39-COM40.

Esta guía no incluye organización docente semanal orientativa