

## 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos

### Información del Plan Docente

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Año académico</b>          | 2017/18  |
| <b>Asignatura</b>             | 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos |
| <b>Centro académico</b>       | 110 - Escuela de Ingeniería y Arquitectura                             |
| <b>Titulación</b>             | 532 - Máster Universitario en Ingeniería Industrial                    |
| <b>Créditos</b>               | 4.5  |
| <b>Curso</b>                  |  |
| <b>Periodo de impartición</b> | Semestral  |
| <b>Clase de asignatura</b>    | Obligatoria  |
| <b>Módulo</b>                 | ---  |

### 1. Información Básica

#### 1.1. Introducción

Breve presentación de la asignatura

Este curso muestra cómo los recursos humanos se han ido perfilando como un elemento clave en la gestión de las organizaciones del siglo XXI, y cómo su dirección adquiere un papel comparable al de las otras direcciones funcionales de la empresa. La trascendencia del departamento de recursos humanos depende del valor que la empresa atribuya al factor humano. Este puede ser considerado como fuente de gasto o como un recurso en el que invierte la empresa. En consecuencia, se podrá estudiar el contenido de la dirección de recursos humanos, tanto en su papel más clásico como desde un análisis económico. Los recursos humanos constituyen un campo dinámico que afecta a la gestión, en particular por cambios introducidos, por ejemplo, por las innovaciones tecnológicas, la internacionalización de las empresas y la globalización de los mercados. La aplicación de diferentes políticas de recursos humanos y, obviamente, su dirección estratégica, está sujeta a una serie de variables externas (entorno laboral, factores políticos-institucionales, etc.) que difieren según los países. La indudable ventaja de la gestión de recursos humanos es la capacidad de explotar, combinar y potenciar los recursos de que disponga la empresa, y eso dependerá de las capacidades organizativas que posea.

La asignatura se estructura en dos partes. Una primera parte se centra en la función de recursos humanos, su evolución y la influencia del entorno en las políticas de recursos humanos (marco legal, marco formativo, mercado de trabajo). La segunda parte se centra en los distintos procesos de gestión de recursos humanos. El proceso inicial es la planificación que permite definir la cantidad y tipo de recursos necesarios para que la empresa alcance sus metas. A continuación, se detallan los procesos de análisis y valoración de los puestos de trabajo, la función de empleo en sus dos vertientes (aditiva y sustractiva), y los procesos ligados con el mantenimiento de los recursos humanos: la evaluación del mérito, la política salarial y la formación y desarrollo.

#### 1.2. Recomendaciones para cursar la asignatura

##### *Prerrequisitos*

No existen prerrequisitos legales ni esenciales para la realización de este curso. Sin embargo, resulta recomendable que se tengan conocimientos de informática a nivel usuario y de estadística a nivel de bachillerato.

## **60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos**

### **1.3.Contexto y sentido de la asignatura en la titulación**

La asignatura forma parte del módulo de Gestión del Máster en Ingeniería Industrial y sus contenidos se enmarcan dentro del área de Organización de Empresas. Es una asignatura obligatoria que complementa y desarrolla la formación del estudiante de Grados de Ingeniería en las disciplinas de Economía y Administración de Empresas.

Por ello, se configura como una asignatura de especialización en temas de gestión relativos a los recursos humanos proporcionando al estudiante los conocimientos necesarios en esta disciplina y un marco conceptual que le serán de utilidad en el ejercicio de la profesión.

### **1.4.Actividades y fechas clave de la asignatura**

*1.- Prácticas de laboratorio* [opcional, puede suponer parte de la nota final]

A lo largo del curso los alumnos podrán realizar 3 prácticas de laboratorio relacionadas con los contenidos de la materia. Para lo que, al principio del curso, serán asignados por el profesorado o deberán apuntarse a uno de los grupos disponibles. Cada grupo tendrá asignadas unas fechas, horarios y lugares donde se impartirán dichas prácticas.

*2.- Análisis crítico de una lectura* [opcional, puede suponer parte de la nota final]

Durante el desarrollo del curso se asignará a los estudiantes una lista de lecturas relativas a los contenidos de la asignatura. Tomando como punto de partida dichas lecturas, los estudiantes realizarán su análisis crítico y lo expondrán en clase según calendario establecido por el profesorado.

*3.- Prueba de evaluación escrita*

Al final del periodo lectivo, se convocará a la realización de una prueba escrita de la asignatura [obligatoria, supone parte de la nota final o el 100% de la nota final] en el lugar y fechas propuestas por el centro, y a la que podrán presentarse todos los alumnos.

*4.- Participación en un carrera popular* [opcional y no evaluable para la nota final]

La actividad consiste en participar en una prueba deportiva, que aúna los valores del deporte con los del mundo empresarial. Por un lado, los participantes pondrán de manifiesto valores como el esfuerzo, la superación personal, el compañerismo y el sacrificio. Por otro, la actividad se encuadra en la gestión de recursos humanos de las empresas al fomentar las competencias del trabajo en equipo entre los trabajadores. No hace falta tener una preparación previa, sino ganas de superarse, esfuerzo y constancia. Esta actividad tendrá lugar durante el semestre de otoño y se proporcionará más información en cuanto este habilitada la página web de la organización.

## **2.Resultados de aprendizaje**

### **2.1.Resultados de aprendizaje que definen la asignatura**

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados:

1: Es capaz de definir los elementos básicos de la administración de Recursos Humanos y de analizar las causas y evolución de la función de recursos humanos.

2: Entiende la dirección de recursos humanos en un contexto de gestión estratégica y lo incorpora en el diseño de

## **60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos**

estructura organizativa de la empresa.

3: Comprende el marco legal en el que actúa la empresa española en referencia al trabajo, la seguridad, la salud y los trabajadores.

4: Reconoce el concepto de Capital humano y el Capital Social de la empresa, así como el desarrollo de los mismos mediante la formación y el sistema educativo.

5: Identifica las necesidades en recursos humanos en función de los objetivos que pretende conseguir la empresa y sabe optar por las acciones aditivas o sustractivas más oportunas.

6: Entiende el puesto de trabajo como elemento estructurador de la gestión de recursos humanos y es capaz de describir y valorar cualquier puesto de trabajo de la organización con los métodos apropiados y prestando atención a la prevención de los riesgos laborales.

7: Conoce las distintas etapas del proceso de reclutamiento y selección externa e interna, teniendo en cuenta los requisitos del puesto de trabajo.

8: Estructura un sistema de compensación retributiva en función de los elementos más valorados en la empresa (persona, puesto, competencia, etc.)

### **2.2.Importancia de los resultados de aprendizaje**

En el desarrollo de su profesión el Ingeniero Industrial tendrá la oportunidad de dirigir equipos de trabajo, y se verá indudablemente empujado hacia la consecución de niveles altos de productividad. Para conseguirlo, tendrá que demostrar capacidad de liderazgo en el lanzamiento de nuevos proyectos, la presentación nuevas ideas y la dirección de su equipo a la consecución de nuevas metas. Para realizar sus labores profesionales de una forma eficaz y eficiente liderando un equipo será necesario que domine los contenidos objeto de la presente materia.

Finalmente, la importancia de los resultados de aprendizaje de esta asignatura radica, en que las prácticas de gestión de recursos humanos, en muchas ocasiones desapercibidas o ignoradas por los gestores, dejarán de serlo para el estudiante del Máster en Ingeniería Industrial y las asumirá con mayor plenitud de conocimientos.

### **3.Objetivos y competencias**

#### **3.1.Objetivos**

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

Esta asignatura plantea la gestión de los recursos humanos como factor estratégico en la gestión de la Empresa. Las características del entorno y de las organizaciones contribuyen a día de hoy a que los directivos de cualquiera de las funciones de la empresa deban tener una mentalidad de dirección general. Las organizaciones han disminuido el número de niveles jerárquicos, las tecnologías de la información como Internet favorecen la comunicación entre cualquier parte de la organización, y los directivos tienen que romper las barreras de la especialización y poseer una diversidad de competencias, entre ellas, las de gestión de RRHH (GRH). Además, pocas empresas cuentan con un gran departamento de RRHH muy centralizado, y que supervise, decida y controle las prácticas de RRHH que desarrolla la organización.

En este contexto, la asignatura Organización de la Empresa y dirección de sus recursos humanos tiene por objeto introducir al estudiante en los principios de la economía general y de la empresa, así como presentar la empresa como

## 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos

un conjunto de actividades o partes interrelacionadas entre sí; tratando de realizar un análisis en profundidad de las principales áreas funcionales de la gestión de recursos humanos en la empresa: planificación, incorporación, mantenimiento y valoración. Los responsables de recursos humanos, son una de las figuras clave en el seno de cualquier organización, necesarias para alcanzar el objetivo global de integrar e implantar una auténtica cultura preventiva en todos los niveles de actuación de la misma.

Se pretende, de esta forma, que los alumnos comprendan el funcionamiento interno de la empresa y la complejidad de la gestión de sus recursos humanos, poniendo de relieve las conexiones existentes entre las distintas prácticas de gestión de personal.

### 3.2. Competencias

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

#### 1: Competencias básicas.

1.1.- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CB6).

1.2.- 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 (CB7).

1.3.- 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 (CB8).

1.4.- Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades (CB9).

1.5.- Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo (CB10).

#### 2: Competencias generales.

2.1.- Tener conocimientos adecuados de los aspectos científicos y tecnológicos de: métodos matemáticos, analíticos y numéricos en la ingeniería, ingeniería eléctrica, ingeniería energética, ingeniería química, ingeniería mecánica, mecánica de medios continuos, electrónica industrial, automática, fabricación, materiales, métodos cuantitativos de gestión, informática industrial, urbanismo, infraestructuras, etc. (CG1).

2.2.- Dirigir, planificar y supervisar equipos multidisciplinares (CG3).

2.3.- Realizar la planificación estratégica y aplicarla a sistemas tanto constructivos como de producción, de calidad y de gestión medioambiental (CG5).

2.4.- Gestionar técnica y económicamente proyectos, instalaciones, plantas, empresas y centros tecnológicos (CG6).

## 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos

2.5.- Poder ejercer funciones de dirección general, dirección técnica y dirección de proyectos I+D+i en plantas, empresas y centros tecnológicos (CG7).

2.6.- Aplicar los conocimientos adquiridos y resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios y multidisciplinares (CG8).

2.7.- Ser capaz 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 (CG9).

2.8.- Saber comunicar las conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades (CG10).

2.9.- Poseer las habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo autodirigido o autónomo (CG11).

2.10.- Conocimiento, comprensión y capacidad para aplicar la legislación necesaria en el ejercicio de la profesión de Ingeniero Industrial (CG12).

### 3: Competencias específicas.

3.1.- Conocimientos y capacidades para organizar y dirigir empresas (CM9).

3.2.- Conocimientos de derecho mercantil y laboral (CM11).

3.3.- Capacidades para organización del trabajo y gestión de recursos humanos. Conocimientos sobre prevención de riesgos laborales (CM14)

## 4.Evaluación

### 4.1.Tipo de pruebas, criterios de evaluación y niveles de exigencia

**El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación**

Un proceso de enseñanza-aprendizaje de estas características requiere un enfoque de evaluación de carácter formativo, que permita valorar el aprendizaje del alumno de manera global (conocimientos, destrezas y habilidades) y a la vez sirva como instrumento de mejora.

#### Evaluación alternativa

La evaluación será continua a lo largo del periodo lectivo, y según la naturaleza del ejercicio, el profesorado utilizará la combinación de los siguientes modelos para evaluar la adquisición de las competencias por parte del alumno:

1.- Prueba escrita presencial

## **60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos**

### 2.- Prácticas de laboratorio

### 3.- Análisis crítico y exposición oral de una lectura

Los estudiantes tendrán la opción de realizar varias actividades de evaluación que serán tenidas en cuenta para la evaluación final (y tanto en primera como segunda convocatoria), siempre y cuando sean realizadas en su totalidad y en las fechas previstas.

- Realización de tres prácticas de laboratorio, en las cuales los alumnos aplicarán los conocimientos adquiridos en las clases de teoría para resolver una serie de problemas propuestos; para los que, dada su extensión, método de resolución, necesidad del uso de la red o complejidad, el ordenador resulta una herramienta necesaria. Los alumnos harán entrega de las soluciones obtenidas al final de cada práctica. Dichas prácticas supondrán un 15% de la nota final en evaluación alternativa. Las prácticas de laboratorio se realizarán a lo largo del semestre en grupos reducidos; para lo que los alumnos, al principio de curso, serán asignados por el profesorado o deberán apuntarse a uno de los grupos disponibles, cada grupo tendrá asignadas unas fechas, horarios y lugares donde se impartirán dichas prácticas. A través de las prácticas de laboratorio podrán ser evaluados los resultados de aprendizaje 3, 5, 6, 7 y 8.
- Elaboración y posterior exposición oral de un análisis crítico de una lectura asignada por el profesor. Las lecturas estarán relacionadas con las prácticas de gestión de recursos humanos. La presentación se realizará siguiendo un calendario propuesto por el profesorado. En dicho análisis, los alumnos realizarán una aplicación práctica de los conocimientos adquiridos durante el curso en un ámbito empresarial determinado. Esta actividad supondrá un 15% de la nota final en evaluación alternativa. A través de este trabajo serán evaluados los resultados de aprendizaje 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.
- Una prueba final escrita sobre los contenidos desarrollados en las clases de teoría y en las sesiones de problemas y resolución de casos que supondrá el 70% de la nota final en evaluación alternativa. Dicha prueba final se realizará en la fecha y lugar establecidos por el Centro en el calendario de convocatorias de exámenes y será común a ambas fórmulas de evaluación. A través de la prueba final reducida serán evaluados todos los resultados de aprendizaje.

Para poder superar la asignatura por evaluación alternativa, el alumno deberá obtener una puntuación de al menos un 5 entre las tres actividades de evaluación. Para que la prueba escrita reducida sea mediada con el resto de actividades de evaluación, se deberá obtener al menos un 1,5 (sobre 4 puntos) en la parte teórica y un 1 (sobre 3 puntos) en la parte de resolución de problemas, sin obtener nunca menos de un 3,0 (sobre 7 puntos) en dicha prueba.

### **Evaluación global**

Los estudiantes podrán optar por la evaluación global en caso de no haber realizado o superado las actividades previstas en la evaluación alternativa, evaluación que supondrá el 100% de la nota final y que se realizará en la fecha y lugar establecidos por el centro en el calendario de convocatorias de exámenes.

Para poder superar la asignatura se requerirá obtener una puntuación de 5 sobre 10 en el total de las dos pruebas escritas aplicándose las mismas condiciones de mínimos sobre la prueba escrita reducida (detalladas anteriormente).

A través de la prueba escrita serán evaluados los resultados de aprendizaje 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.

## **5. Metodología, actividades, programa y recursos**

### **5.1. Presentación metodológica general**

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

1. Clases magistrales en las que se presentan los fundamentos teóricos del contenido de la asignatura y en las que se

## 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos

propicia la participación del alumnado.

2. Clases de problemas y lecturas en las que se realizan aplicaciones prácticas de los fundamentos presentados en las clases magistrales o debaten temas de actualidad relativos a la GRH, con la exposición de los mismos por parte de los alumnos.

3. Clases de prácticas de laboratorio en las que, en grupos pequeños, se realizan una serie de prácticas relacionadas con la materia y en las que se podrán utilizar herramientas informáticas, búsqueda de información a través de la red, uso de bases de datos y dinámicas específicas de grupo que por su extensión o dificultad no pueden ser realizadas en pizarra.

4. Atención personalizada al alumno a través de las tutorías.

5. Posibilidad de realización de cualesquiera otras actividades que el profesor considere adecuadas (como inscripción a la carrera popular de empresas, proyección de documentos audiovisuales, visita guiada a empresas, colaboración de invitados externos...) para conseguir los objetivos de aprendizaje fijados.

### 5.2. Actividades de aprendizaje

**El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...**

**Actividad de tipo I:** Clases magistrales (Aproximadamente 35 horas con el grupo completo de alumnos)

En estas clases se desarrollarán la mayor parte de los contenidos de la asignatura. Su objetivo es presentar los conocimientos y destrezas que se pretende que adquiera el alumno y facilitar su asimilación, por lo que su seguimiento es fundamental para la consolidación y el buen desarrollo del aprendizaje programado. Además, se podrá contar con la participación de expertos externos cuya experiencia en el mundo empresarial sea de especial interés para el desarrollo de la asignatura.

**Actividad de tipo II:** Clases de problemas, casos y lecturas (Aproximadamente 8 horas con el grupo completo de alumnos) [Presentación del análisis crítico de las lecturas: Opcional para la evaluación alternativa]

Estas clases se integran con las clases magistrales para facilitar la absorción y ofrecer una visión práctica de los conocimientos. En ellas se propicia el trabajo individual y en grupo, la discusión y la valoración de la capacidad del estudiante para la asimilación de los contenidos propios de la asignatura y su aplicación. Promueven una productiva interrelación alumno-profesor.

**Actividad de tipo III:** Clases prácticas de laboratorio (6 horas divididas en 3 prácticas de 2 horas con grupos reducidos de alumnos) [Opcional para la evaluación alternativa]

Complementan aquellos conceptos de la asignatura para cuyo mejor entendimiento es necesario hacer un cálculo complicado, una representación gráfica o es necesario el uso de la red, por ejemplo, para lo que el ordenador supone una valiosa herramienta.

**Actividad de tipo IV:** Participación en una carrera popular de empresas (se realizará durante el semestre de otoño) [Actividad voluntaria y no evaluable para la nota final]

**Actividad de tipo V:** Estudio personal efectivo (Aproximadamente 65 horas de trabajo no presencial)

Es fundamental que el alumno distribuya esta carga de trabajo a lo largo de todo el cuatrimestre. Dedicar un pequeño tiempo al estudio tras cada clase magistral o preparar las sesiones de problemas con antelación disminuirán sensiblemente las horas de trabajo que requerirá con posterioridad el dominio de la materia.

## 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos

**Actividad de tipo VI:** Prueba de evaluación final / examen (Aproximadamente 3 horas)

**Tutorías** (Aproximadamente 2 horas)

### 5.3. Programa

Programa sintético

*PARTE I. La dirección de recursos humanos y su entorno*

La dirección de recursos humanos: concepto, funciones y organización funcional

La dirección estratégica de recursos humanos: concepto, estrategia y entorno

Entorno I: Marco legal, mercado de trabajo. Organización del trabajo y prevención de riesgos laborales

Entorno II: Marco formativo (capital humano, capital social, formación y sistema educativo)

*PARTE II. FUNCIONES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*

La planificación de recursos humanos y análisis y valoración de puestos

La función de empleo (I): reclutamiento y selección (prácticas aditivas)

La función de empleo (II): prácticas sustractivas de empleo

El mantenimiento de los recursos humanos (I): la evaluación del desempeño

El mantenimiento de los recursos humanos (II): La política salarial

El desarrollo de los recursos humanos: formación y gestión de la carrera.

### 5.4. Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

A lo largo del cuatrimestre se realizará la siguiente distribución de actividades:

- Sesiones semanales de clases magistrales integradas con clases de problemas.
- 3 sesiones de prácticas de laboratorio, en grupos reducidos, de 2 horas de duración.

Las clases magistrales y de problemas se impartirán según el horario establecido por el centro, así como las sesiones de



## 60810 - Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos

prácticas de laboratorio, debiendo el alumno, en este último caso, optar por apuntarse en uno de los grupos que haya disponibles.

### 5.5. Bibliografía y recursos recomendados

- Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos / Idalberto Chiavenato. - 5a.ed. Santafé de Bogotá[etc.] : McGraw-Hill, 2000
- Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte / Organización Mundial de la Salud Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2010
- La gestión estratégica de los recursos humanos / Antonio Aragón Sánchez... [et al.] ; Ramón J. Valle Cabrera coordinación . - 2ª ed. Madrid Pearson, 2003
- Morales-Arce Macías, Rafael. En torno al capital humano : aspectos básicos en su consideración empresarial / Rafael Morales-Arce Macías . - [1a. ed.] Madrid : Centro de Estudios Ramón Areces, D.L. 2003
- Nicholson, Walter. Teoría microeconómica : principios básicos y ampliaciones / Walter Nicholson . - 8ª ed., 4ª reimp. Madrid [etc.] : Thomson, 2006

#### LISTADO DE URLs:

- Medina Giacomozzi, A. y Severino González, P. (2014): Responsabilidad social empresarial: generación del capital social de las empresas. Contabilidad y Negocios, 9 (17), 63-72. (Visible sólo Unizar)
- [<http://search.proquest.com/docview/1619351680/CE1C09673B4A4E02PQ/5?accountid=14795>]
- Sánchez Medina, A.J., Melián González, A. y Hormiga Pérez, E. (2007): El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 13 (2), 97-111.
- [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2356661>]