

## [MHJ304] GESTIÓN DE PERSONAS

### DATOS GENERALES

<b>Titulación</b>	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL	<b>Materia</b>	?
<b>Semestre</b>	2	<b>Curso</b>	1
<b>Carácter</b>	OBLIGATORIA	<b>Mención / Especialidad</b>	
<b>Plan</b>	2025	<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Créditos</b>	3	<b>H./sem.</b>	1,78
		<b>Idioma</b>	CASTELLANO
		<b>Horas totales</b>	32 h. lectivas + 43 h. no lectivas = <b>75 h. totales</b>

### OBJETIVOS AGENDA 2030



### PROFESORES

ZENIGAONAINDIA MURUAMENDIARAZ, NEREA
AZPI-DULANTO, EDUARDO
AZPI-LOPEZ CANAS, ROBERTO

### CONOCIMIENTOS PREVIOS REQUERIDOS

Asignaturas	Conocimientos
(No se requiere haber cursado asignaturas previas específicas)	(No se requieren conocimientos previos)

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CC	CO	HD	ECTS
<b>MH2509</b> - Demostrar capacidad para organizar y dirigir empresas		x		0,6
<b>MH2514</b> - Demostrar capacidades para organizar el trabajo y gestionar los recursos humanos. Demostrar conocimiento sobre prevención de riesgos laborales		x		1,8
<b>MH2526</b> - Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos, poco conocidos o cambiantes dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		x		0,04
<b>MH2527</b> - Demostrar capacidad para integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre los ODS, los derechos humanos y derechos fundamentales, y sobre las implicaciones y responsabilidades sociales, de salud y seguridad, ambientales, económicas e industriales		x		0,2
<b>MH2528</b> - 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		x		0,16
<b>MH2530</b> - Trabajar con las personas, implicándolas y dirigiéndolas en una dinámica dirigida a un objetivo común que incluya reflexión sobre su responsabilidad ética y social, con una visión global del trabajo a desarrollar y de las características que el mismo requiere (calidad, plazos,...), asumiendo la responsabilidad de las decisiones adoptadas		x		0,2
<b>Total:</b>				<b>3</b>

CC: Conocimientos o Contenidos / CO: Competencias / HD: Habilidades o Destrezas

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE SECUNDARIOS

**RMH132** Conoce las obligaciones y responsabilidades que en materia de prevención tienen las organizaciones.

ACTIVIDADES FORMATIVAS	HL	HNL	HT
Desarrollo y redacción de memorias, informes, presentaciones, material audiovisual, etc. relativas a proyectos/prácticas/retos/análisis de casos realizados/investigaciones experimentales individualmente y/o en equipos	4 h.	6 h.	10 h.
Presentación del profesor/a en el aula, en clases participativas, de conceptos y procedimientos asociados a las materias	3 h.	3 h.	6 h.
Realización de ejercicios y resolución de problemas individualmente y/o en equipo	2 h.	3 h.	5 h.
Realización de seminarios, debates y/o talleres para profundizar y/o compartir experiencias.	1 h.		1 h.
SISTEMAS DE EVALUACIÓN	P	MECANISMOS DE RECUPERACIÓN	
Informes de realización de ejercicios, estudio de casos, prácticas de ordenador, prácticas de simulación, prácticas de laboratorio, proyectos de semestre, retos y problemas	20%	Informes de realización de ejercicios, estudio de casos, prácticas de ordenador, prácticas de simulación, prácticas de laboratorio, proyectos de semestre, retos y problemas	
Presentación y defensa de ejercicios, estudio de casos, prácticas de ordenador, prácticas de simulación, prácticas de laboratorio, proyectos de semestre, TFG/TFM, retos y problemas	80%		
<b>Observaciones:</b> Todas las actividades formativas (puntos			

de control, trabajos individuales y grupales, etc.) tienen que tener una nota mínima (5 mínimo) y una oportunidad de recuperación. En caso de recuperación del punto de control, la nota final será la nota de la recuperación. Los trabajos, prácticas, etc. suspendidos deberán recuperarse y se valorarán con una nota máxima de 5. La evaluación del trabajo multidisciplinar consta, en parte, de una defensa individual que habrá de estar aprobada con una nota mínima de 5 para hacer media con las demás partes que componen la nota final. La realización de las prácticas es obligatoria para aprobar.

**HL - Horas lectivas:** 10 h.

**HNL - Horas no lectivas:** 12 h.

**HT - Total horas:** 22 h.

**RMH131** Conoce las claves para facilitar la implicación de las personas trabajadoras, con el doble objetivo de maximizar el rendimiento de la organización y el bienestar del colectivo. Comprende los principales elementos del trabajo del equipo de dirección,

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

	<i>HL</i>	<i>HNL</i>	<i>HT</i>
Desarrollo y redacción de memorias, informes, presentaciones, material audiovisual, etc. relativas a proyectos/prácticas/retos/análisis de casos realizados/investigaciones experimentales individualmente y/o en equipos	5 h.	10 h.	15 h.
Estudio personal y desarrollo flexible de conceptos y materias empleando dinámicas activas, para impulsar un aprendizaje más significativo	4 h.	6 h.	10 h.
Realización de pruebas, presentaciones, defensas, exámenes y/o puntos de control	3 h.		3 h.
Presentación del profesor/a en el aula, en clases participativas, de conceptos y procedimientos asociados a las materias	2 h.	3 h.	5 h.
Realización de seminarios, debates y/o talleres para profundizar y/o compartir experiencias.	2 h.	3 h.	5 h.
Realización de juegos de rol	6 h.	9 h.	15 h.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

*P*

Informes de realización de ejercicios, estudio de casos, prácticas de ordenador, prácticas de simulación, prácticas de laboratorio, proyectos de semestre, retos y problemas	20%
Presentación y defensa de ejercicios, estudio de casos, prácticas de ordenador, prácticas de simulación, prácticas de laboratorio, proyectos de semestre, TFG/TFM, retos y problemas	30%
Pruebas individuales escritas y/u orales o pruebas individuales de codificación/programación	50%

**MECANISMOS DE RECUPERACIÓN**

Informes de realización de ejercicios, estudio de casos, prácticas de ordenador, prácticas de simulación, prácticas de laboratorio, proyectos de semestre, retos y problemas

**Observaciones:** Todas las actividades formativas (puntos de control, trabajos individuales y grupales, etc.) tienen que tener una nota mínima (5 mínimo) y una oportunidad de recuperación. En caso de recuperación del punto de control, la nota final será la nota de la recuperación. Los trabajos, prácticas, etc. suspendidos deberán recuperarse y se valorarán con una nota máxima de 5. La evaluación del trabajo multidisciplinar consta, en parte, de una defensa individual que habrá de estar aprobada con una nota mínima de 5 para hacer media con las demás partes que componen la nota final. La realización de las prácticas es obligatoria para aprobar.

**HL - Horas lectivas:** 22 h.

**HNL - Horas no lectivas:** 31 h.

**HT - Total horas:** 53 h.

**CONTENIDOS**

01/ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- ¿Qué es el riesgo? ¿Cómo evitar riesgos para garantizar el bienestar de las personas?
- ¿Cuáles son los derechos y deberes de trabajadores y empresarios?

02/ PERSONAS. INTRODUCCIÓN

- ¿Por qué es importante la Gestión Estratégica de Personas?

03/ XX. TEORÍAS DEPENDIENTES:

- ¿De qué depende que las personas nos motiven?

- ¿Cómo aplicar la teoría y las herramientas a la realidad?

04/ SISTEMA DE GESTIÓN DE PERSONAS

- ¿En qué medida influye el sistema de gestión de personas en el rendimiento? ¿Cómo se lleva a cabo esta relación

05/ LIDERAZGO

- ¿Todos los liderazgos son iguales?

- ¿En diferentes situaciones los Liderazgos son iguales?

06/ GESTIÓN DE CONFLICTOS

**RECURSOS DIDÁCTICOS Y BIBLIOGRAFÍA**

Recursos didácticos	Bibliografía
Apuntes de la asignatura	Gallup, State of the Global Workplace. New York: NY: GALLUP PRESS, 2020.
Artículos de carácter técnico	Future of people academy. Disponible en <a href="https://futureofpeople.academy">https://futureofpeople.academy</a>
Charlas de ponentes externos	Porter, M. E. (1980). Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competitors. Simon and Schuster.
Proyección de videos	Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17 (1), 99 &#8211; 120 <a href="https://doi.org/10.1177/014920639101700108">https://doi.org/10.1177/014920639101700108</a>
	Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage.
	Lawler III, E. (1986). «High-Involvement Management. Participative Strategies for Improving Organizational Performance. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
	Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., & Bailey, T. A. (2000). «Manufacturing advantage: why high-performance work systems pay off. Cornell University Press.
	Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high &#8208; performance work systems: progressing the high &#8208; involvement stream.
	Nishii, L., & Wright, P. M. (2008). Variability within organizations: implications for strategic human resource management. Retrieved from <a href="http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/467/">http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/467/</a>
	Snell, S. A., & Dean Jr, J. W. (1992). Integrated manufacturing and human resource management: A human capital subjive.
	Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices.
	Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. «Retrieved September,... 3 (2007), 62.
	Instituto Nacional de Estadística (INE); Encuesta de población activa. <a href="https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&amp;cid=1254736176918&amp;menu=resultados&amp;idp=1254735976595">https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&amp;cid=1254736176918&amp;menu=resultados&amp;idp=1254735976595</a> accessed 15 Dec 2002
	López Felipe M.T., La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno (2013)
	Sánchez Iglesias A. L., Nueva normativa de prevención de riesgos laborales: aplicación práctica (1999)
	Council Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 89/391/EEC (L 183, 39-VI-89)
	Ministerio de trabajo y de empleo y economía social. Estadísticas de

---

accidentes de trabajo. [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/monograficas\\_anuales/EAT/2021/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/monograficas_anuales/EAT/2021/index.htm) accessed 15 Dec 2022

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado, 1995, <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, Boletín Oficial del Estado, 1997, <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con> Belbin.

Teoría de los roles de equipo: <https://www.belbin.es/BBDD>

Bateratzen: <https://bateratzen.net/>