



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE CÓRDOBA
**MÁSTER UNIVERSITARIO EN
INGENIERÍA INDUSTRIAL**
CURSO 2024/25
RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN



Datos de la asignatura

Denominación: RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN

Código: 655012

Plan de estudios: MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL

Curso: 1

Créditos ECTS: 5.0

Horas de trabajo presencial: 50

Porcentaje de presencialidad: 40.0%

Horas de trabajo no presencial: 75

Plataforma virtual: <https://moodle.uco.es/>

Profesor coordinador

Nombre: REDEL MACÍAS, MARÍA DE LOS DOLORES

Departamento: INGENIERÍA RURAL, CONSTRUCCIONES CIVILES Y PROYECTOS DE INGENIERÍA

Ubicación del despacho: Edificio Leonardo Da Vinci. Dpto. Ingeniería Rural. Planta baja. Campus de Rabanales

E-Mail: mdredel@uco.es

Teléfono: 957218550

Breve descripción de los contenidos

A lo largo de los contenidos teóricos y prácticos de la asignatura se pretende mostrar las distintas figuras que realizan las labores de prevención de riesgos, las normas de gestión de la prevención (ISO 45001), la implementación y auditoría del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa industrial, como factor clave de organización, productividad y salud laboral. Además, el estudiantado será capaz de conocer e identificar los factores clave de la gestión de recursos humanos en la empresa para dotarlos de conocimiento suficiente a la hora de emitir informes, análisis y resolución de problemas en el ámbito de referencia.

Conocimientos previos necesarios

Requisitos previos establecidos en el plan de estudios

Se parte de los conocimientos básicos que los alumnos tienen al haber cursado las asignaturas obligatorias de empresas en sus carreras de Ingeniería.

Recomendaciones

Ninguna.

Programa de la asignatura

1. Contenidos teóricos

1. Contenidos teóricos:

BLOQUE I. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

TEMA 1. La Prevención de Riesgos en industrias. Conceptos y aplicación. Normativa legal reguladora en la UE y España.

TEMA 2. Los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) en el marco general de la empresa.

TEMA 3. Estructura e implantación de un SGPRL en la empresa.

TEMA 4. Auditorias de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa como herramienta de verificación del SGPRL.

TEMA 5. La norma ISO45001:2018. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 6. Elaboración de procedimientos de prevención de riesgos laborales en la empresa.

BLOQUE II. RECURSOS HUMANOS

TEMA 6. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

6.1. Definición y alcance del enfoque de competencias.

6.2. Perfil de exigencias del puesto de trabajo.

6.3. Valoración de puestos de trabajo.

TEMA 7. ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN Y COMPENSACIÓN

7.1. Reclutamiento y selección de personal.

7.2. Diseño de una estrategia de compensación.

2. Contenidos prácticos

En cada curso académico se organizarán seminarios-taller prácticos de implantación parcial de un sistema de PRL en empresas, con la participación de expertos externos a la UCO. Asimismo, se desarrollaran casos de empresa en el área de recursos humanos.

Bibliografía

Bibliografía BLOQUE I. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Bibliografía básica

MOLTÓ, J.I. Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa. AENOR. ISBN 84-8143-114-1. 1998.

MOLTÓ, J.I. Auditoría externa del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. AENOR. ISBN 84- 8143-316-0. 2002.

LETAYF, J; GONZALEZ, C. Seguridad, Higiene y Control Ambiental. McGraw-Hill. ISBN 970-10-0369-1. 1994.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M, et al. Seguridad en el Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. ISBN 84-7425-654-2. 2003.

KOLLURU, R, et al. Manual de Evaluación y Administración de Riesgos. McGraw-Hill. ISBN 0-07-035987-3. 1998.

RUBIO ROMERO, J.C. Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales. Diaz de Santos. ISBN 84-7978-633-7. 2004.

RAMIREZ CAVASSA, C. Seguridad Industrial. Un Enfoque Integral. Limusa. ISBN 968-18-3856-4. 1996.

NORMA ISO45001:2018. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bibliografía BLOQUE II. RECURSOS HUMANOS

Bibliografía básica

ALBIZU, E. y LANDETA, J. (Coord.) (2011): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, teoría y práctica. Ediciones Pirámide, 2ª ed., Madrid.

ALLES, M.A. (2011): Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias. Ed. Granica, Buenos Aires.

ARIZA, J.A.; MORALES, A.C. y MORALES, E. (2004): Dirección y Administración integrada de Personas.

ENDALIA ebook (2022): Guía para definir un plan de compensación estratégico. Grupo Ediciones Digitales Siglo 21.

Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. McGraw-Hill, Madrid.

GUTIERREZ, Y., WYATT, W. (2001): Manual práctico de política retributiva. Cuadernos CINCO DÍAS.

HAY GROUP (1998): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Deusto, Bilbao.

PEREDA, S., BERROCAL, F. Y ALONSO, M. A. (2014): Bases de Psicología del Trabajo para la Gestión de Recursos

Humanos. Editorial Síntesis, S.A. Madrid.

PEREDA, S., BERROCAL, F. (2018): Dirección y Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial

Universitaria Ramón Areces. Madrid.

SIMON, L., VALLE, R. Y LÓPEZ, A. (2022): La gestión de Personas y del Talento. Ed. MacGraw-Hill Interamericana de España, S.L.

Bibliografía complementaria

GOMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D. y CARDY, R. F (2016): Gestión de Recursos Humanos. Ed. Person Educación, Madrid.

WERHER W.B.; KIETH, D. y GUZMÁN BRITO, M. P. (2019): Administración del capital humano. Ed. Mc Graw-hill Interamericana de España.

JIMENEZ, D. P. (2009): La retribución. Ed. Esic, Madrid.

Metodología

Aclaraciones

El procedimiento de evaluación consistirá en:

Un **examen al final** del cuatrimestre.

El estudiantado deberá presentar diferentes **trabajos** aplicados a los casos prácticos y a los seminarios que se impartan.

También se llevará una **lista de control de asistencia** a las clases teóricas y prácticas mediante el código QR de la mesa del aula o por hojas de firmas. La asistencia a los seminarios y visitas son obligatorias.

Actividades presenciales

Actividad	Total
<i>Actividades de comunicacion oral</i>	36
<i>Actividades de evaluación</i>	4
<i>Actividades de exposición de contenidos elaborados</i>	4
<i>Actividades de expresión escrita</i>	6
Total horas:	50

Actividades no presenciales

Actividad	Total
<i>Actividades de búsqueda de información</i>	30
<i>Actividades de resolución de ejercicios y problemas</i>	45
Total horas:	75

Resultados del proceso de aprendizaje

Conocimientos, competencias y habilidades

- C07 Conocimientos de derecho mercantil y laboral
- C10 Conocimientos sobre prevención de riesgos laborales
- HD11 Capacidades para organización del trabajo y gestión de recursos humanos

Métodos e instrumentos de evaluación

Instrumentos	Porcentaje
Examen	50%
Lista de control de asistencia	10%
Medios de ejecución práctica	40%

Periodo de validez de las calificaciones parciales:

La validez de las calificaciones explicadas más arriba será para las convocatorias ordinarias del curso académico.

Aclaraciones:

Se requiere una nota mínima de 4 para proceder al cálculo final de la nota de la asignatura. El examen consta de una parte teórica (a valorar con el 60% de la nota de dicho examen) y otra práctica (40%) que han de superar la calificación de un 4.

En la evaluación de los alumnos a tiempo parcial se realizará de la misma forma que la de los estudiantes a tiempo completo.

En las convocatorias extraordinarias la nota del estudiantado se calculará conforme al examen de acuerdo a los porcentajes y restricciones explicados anteriormente.

La mención de "*Matrícula de Honor*" podrá ser otorgada a aquellos alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0 (artículo 43 del Reglamento de Másteres Universitarios del IDEP).

Las estrategias metodológicas y el sistema de evaluación contempladas en esta Guía Docente responderán a los principios de igualdad y no discriminación y deberán ser adaptadas de acuerdo a las necesidades presentadas por estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales en los casos que se requieran.

El estudiantado deberá ser informado de los riesgos y las medidas que les afectan, en especial las que puedan tener consecuencias graves o muy graves (artículo 6 de la Política de Seguridad, Salud y Bienestar; BOUCO 23-02-23).

Objetivos de desarrollo sostenible

Salud y bienestar
Educación de calidad
Igualdad de género
Trabajo decente y crecimiento económico
Industria, innovación e infraestructura
Alianzas para lograr los objetivos

Las estrategias metodológicas y el sistema de evaluación contempladas en esta Guía Docente responderán a los principios de igualdad y no discriminación y deberán ser adaptadas de acuerdo a las necesidades presentadas por estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales en los casos que se requieran.

El estudiantado deberá ser informado de los riesgos y las medidas que les afectan, en especial las que puedan tener consecuencias graves o muy graves (artículo 6 de la Política de Seguridad, Salud y Bienestar; BOUCO 23-02-23).
