



Gestión de  
Recursos  
Humanos  
y Liderazgo  
Máster Universitario en  
Dirección de Empresas  
(MBA)



UNIVERSIDAD  
NEBRIJA

## GUÍA DOCENTE

**Asignatura:** Gestión de Recursos Humanos y Liderazgo

**Titulación:** Máster Universitario en Dirección de Empresas (MBA)

**Carácter:** Optativa

**Idioma:** Español/Inglés

**Modalidad:** Presencial/Semipresencial/A Distancia

**Créditos ECTS:** 6

**Semestre:** 2º

**Equipo docente:** Prof. Dr. D. Jose María López Pina / /Prof. Dr. D. Jesús Briones Delgado

### 1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### 1.1. Competencias

##### Competencias básicas:

**CB7.** 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.

**CB8.** 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.

**CB9.** 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.

**CB10.** 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.

##### Competencias generales

**CG5.** El alumno debe ser capaz de comunicarse, en un ámbito empresarial, correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando la tecnología más actual.

**CG7.** El alumno debe ser capaz de desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de empresa, en particular el de líder.

**CG11.** Capacidad para integrar en la organización y gobierno de la empresa los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres y atención a la discapacidad.

##### Competencias específicas

**CE1.** Comprender y manejar nuevos conceptos del área de los recursos humanos para el ejercicio y la supervisión de la dirección de equipos y personas.

**CE2.** Generar nuevas habilidades directivas e integrarlas en el entorno de la dirección de empresas y equipos.

**CE9.** Analizar e interpretar el Cuadro de Mando Integral de la empresa con sus indicadores clave, y ser capaz de utilizarlo en la toma de decisiones en el ámbito empresarial.

## **1.2. Resultados de aprendizaje**

- Conocer y dominar la planificación de Recursos Humanos.
- Comprender la gestión por competencias.
- Conocer el desarrollo de las habilidades Directivas
- Comprender la Responsabilidad Social Corporativa
- Gestionar y Resolver conflictos en el entorno empresarial.
- Comprender la relevancia de la Ética Empresarial.

## **2. CONTENIDOS**

### **2.1. Requisitos previos**

Ninguno

### **2.2. Descripción de los contenidos**

Tema 1. Planificación de Recursos Humanos.

Gestión de RRHH

Desarrollo

Auditoría de Recursos Humanos.

Tema 2. Gestión por competencias.

Tema 3. Habilidades Directivas

Liderazgo Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas

Técnicas de Coaching.

Gestión de Equipos.

Tema 4. Responsabilidad Social Corporativa

Definición

Objetivos y justificación

Indicadores y verificación

Tema 5. Gestión y Resolución de conflictos en el entorno empresarial.

Tema 6. Ética Empresarial.

Liderazgo espiritual

Compromiso empresarial

### **2.3. Actividades dirigidas**

Durante el curso se podrán desarrollar actividades, prácticas, memorias o proyectos en los que los alumnos muestren ejemplos de aplicación de los métodos y técnicas desarrollados en la asignatura.

## 2.4. Actividades formativas

### Actividades formativas:

Modalidad Presencial:

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad de la AF
AF1	35	100%
AF2	10	100%
AF3	10	25%
AF4	35	0%
AF5	50	0%
AF6	10	100%

Modalidad Semipresencial:

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad de la AF
AF1	35	0%
AF2	10	0%
AF3	30	25%
AF4	55	0%
AF5	10	0%
AF6	10	50%

Modalidad a distancia:

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad de la AF
AF1	35	0%
AF2	20	0%
AF3	20	0%
AF4	35	0%
AF5	30	0%
AF6	10	20%

### Metodologías docentes:

**Modalidad presencial:** MD1; MD2; MD3; MD4

**Modalidad semipresencial:** MD1; MD2; MD3; MD4

**Modalidad a distancia:** MD1; MD2; MD3; MD4

METODOLOGÍAS DOCENTES DEL TÍTULO PROPUESTO	
Código	METODOLOGÍA DOCENTE
MD1	Método del Caso
MD2	Aprendizaje Cooperativo
MD3	Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)
MD4	Clase magistral

### 3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

#### 3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

#### 3.2. Criterios de evaluación

Código	Sistema de Evaluación	Descripción
SE1	Desempeño en Trabajo individual	Desempeño del alumno en Trabajo individual en resolución de ejercicios o casos
SE2	Desempeño en Trabajos grupales	Desempeño del alumno en Trabajos grupales en resolución de ejercicios o casos
SE3	Prueba final presencial	Prueba final individual presencial

Modalidad Presencial:

Para superar con éxito cualquier materia/asignatura, el alumno debe aprobar el examen final presencial. Esto es, en el examen final se debe alcanzar una calificación igual o superior a 5 en una escala de 0-10, siendo 0 la nota mínima y 10 la máxima.

Convocatoria Ordinaria

Sistema de Evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
SE1	25	25
SE2	25	25
SE3	50	50

Convocatoria Extraordinaria

Sistema de Evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
SE1	50	50
SE2	0	0
SE3	50	50

Modalidad semipresencial

Convocatoria Ordinaria

Sistema de Evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
SE1	15	15
SE2	35	35
SE3	50	50

Convocatoria Extraordinaria

Sistema de Evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
SE1	50	50
SE2	0	0
SE3	50	50

Modalidad a distancia:

Convocatoria Ordinaria

Sistema de Evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
SE1	20	20
SE2	30	30
SE3	50	50

Convocatoria Extraordinaria

Sistema de Evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
SE1	50	50
SE2	0	0
SE3	50	50

En todo caso, la superación de cualquier materia/asignatura, sin excepción, para las tres modalidades está supeditada a aprobar las pruebas finales presenciales correspondientes.

### 3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para superar con éxito cualquier materia/asignatura, el alumno debe aprobar el examen final presencial. Esto es, en el examen final se debe alcanzar una calificación igual o superior a 5 en una escala de 0-10, siendo 0 la nota mínima y 10 la máxima.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25% de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

### 3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolera en ningún caso el plagio o copia. Se considera plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de autoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará **Falta Grave** y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Cuatrecasas (2017). Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Wolters Kluwer
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R. et al. Dirección y gestión de Recursos Humanos. Ed. PearsonEducación S.A., Madrid, 2001 y ediciones sucesivas, 2008.
- P.ROBBINS, Stephen. Comportamiento Organizacional, 8ª Edición o posteriores. Ed.Prentice Hall, México, 1999.
- GIBSON, IVANCEVICH, DONNELLY. Las Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Ed. Addison-Wesley Iberoamericana. 1996.
- Lazlo Bock (2015). La nueva fórmula del trabajo. Ed. Conecta

- Morgan, J. (2017). The employee experience advantage. Wiley & sons, Inc. N. Jersey.
- Rose, L. (2017) HR Disrupted: It's time for something different. Practical Inspiration Publishing.

#### Bibliografía recomendada

- BYARS, LL. y RUE L. W. Gestión de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill. 1997.
- BOLUDA, F. et al. Casos prácticos y ejercicios de dirección y gestión de RRHH. Ed. U.E.M.C. Madrid, 1998.
- BONACHE, J. et al. Dirección estratégica de personas, evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Ed. Financial Times-Prentice Hall. Madrid, 2002.
- DAVIS K. y NEWSTRON J.W. Comportamiento humano en el trabajo. Ed. McGraw Hill, 1999.
- FITZ-ENZ, Jac. How to measure human resource management. Ed. McGraw Hill, USA, 2002.
- GASALLA, J.M. La Nueva Dirección de Personas: La Dirección por Confianza. Ed. Pirámide, Madrid, 2010.
- GÓMEZ-MÉJIA, L, et al. Gestión de Recursos Humanos, Ed. Pearson Educación, Madrid, 2008.
- GARCIA-TENORIO, J. Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ed. Thomson Paraninfo, Madrid, 2003.
- GARCÍA del JUNCO, Julio y CASANUEVA ROCHA (Coor). Fundamentos de gestión empresarial. Ed. Pirámide, Madrid, 2000.
- GARMENDIA, José A. Desarrollo de la organización y cultura de la empresa. Madrid: ESIC, 1990.
- HODGE, B.J. et al. Teoría de la Organización, un enfoque estratégico. Ed. Pearson Educación, Madrid, 1998.
- HERSEY, P et al. Management of Organizational Behaviour, Leading Human Resources, 8th Edition. Ed. Prentice-Hall, New Jersey, 2001.
- HODGE, B.J. et al. Teoría de la Organización, un enfoque estratégico, 5ª Edición. Ed. Prentice Hall Iberia. 1998.
- Melamed, A (2017) El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Ed. Planeta
- MINTZBERG, Henry. La estructura de las Organizaciones. Barcelona: Ed. Ariel, 1989.
- PÉREZ LÓPEZ, M.J. (Coord). Externalización de funciones de Recursos Humanos, Ed. Prentice Hall, Madrid, 2010.
- VALERO-MATAS, J.A. et al. Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Ed. Pirámide, Madrid, 2002.
- VV.AA. El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos, Ed. Gestión 2000. Barcelona, 2002.

#### Otros recursos

- <http://www.mtas.es/> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- <http://www.aedipe.es/> Asociación Española de Desarrollo y Dirección de Personas
- <http://www.capitalhumano.es/> Portal RRHH, Revista.
- [www.arerh.com](http://www.arerh.com) Portal recursos Humanos
- <http://www.losrecursoshumanos.com/> Portal recursos humanos
- [http://ec.europa.eu/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/index_es.htm) Comisión Europea
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> Eurostat
- <http://www.ine.es/> Instituto Nacional de Estadística