

Gestión de
Recursos
Humanos y
Liderazgo
MBA



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Gestión de Recursos Humanos y Liderazgo

Titulación: Máster Universitario en Dirección de Empresas (MBA)

Curso Académico: 2020-21

Carácter: Obligatoria

Idioma: Castellano / Inglés

Modalidad: Presencial/ A Distancia

Créditos: 6

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: Prof. Dr. D. Jesús Briones Delgado / Prof. Dña. Inmaculada Herranz

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 auto-dirigido 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

Esta asignatura aproxima al alumno al estudio de la empresa desde el plano de la organización y la dirección de recursos humanos. El principal objetivo es entender las dinámicas humanas en el mundo del trabajo y como resultado de ello ser más eficaz como profesional individual, como miembro o líder de un equipo, y como empresario o directivo.

Se abordarán los siguientes contenidos:

- Comprender la importancia de una eficaz dirección de personas para implantar la estrategia de negocio, así como los factores para un liderazgo eficaz.
- Conocer las bases para construir un adecuado sistema de organización y recursos humanos: competencias, perfiles de puesto, mapa de procesos de personas, métricas de efectividad.
- Conocer el propósito y funcionamiento de los principales procesos de Recursos Humanos (selección, formación y desarrollo, gestión del desempeño, compensación).
- Contrastar experiencias y “buenas prácticas” de gestión de recursos humanos en empresas avanzadas.
- Estar al tanto de las principales tendencias y desafíos en la materia.

2.3. Contenido detallado

TEMA 1. Planificación de Recursos Humanos:

- Gestión de RRHH
- Desarrollo
- Auditoria 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

2.4. Actividades dirigidas

Durante el curso se podrán desarrollar algunas de las actividades, prácticas, memorias o proyectos siguientes, u otras de objetivos o naturaleza similares:

- Actividad Dirigida 1 (AD 1). Método del Caso.
- Actividad Dirigida 2 (AD 2). Aprendizaje Cooperativo.
- Actividad Dirigida 3 (AD 3). Aprendizaje Basado en Problemas (ABP).
- Actividad Dirigida 4 (AD4). Clase magistral.

Adicionalmente se sugerirá la lectura, análisis y estudio de notas técnicas como soporte para desarrollar ejercicios y casos prácticos, que propician la aplicación en situaciones reales. Se realizarán foros de debate que fomentan el enriquecimiento de las aportaciones propuestas por el profesor y por grupos de alumnos.

2.5. Actividades formativas

Modalidad Presencial:

Actividad formativa	Horas	Presencialidad
Clase magistral y fundamentos teóricos	35	100%
Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	10	100%
Tutoría	10	25%
Trabajo individual del estudiante	35	0%
Trabajo en grupo del estudiante	50	0%
Puesta en común de resultados y procedimientos	10	100%

Modalidad A Distancia:

Actividad formativa	Horas	Presencialidad
Clase magistral y fundamentos teóricos	35	0%
Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	20	0%
Tutoría	20	0%
Trabajo individual del estudiante	35	0%
Trabajo en grupo del estudiante	30	0%
Puesta en común de resultados y procedimientos	10	20%

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

Modalidad presencial

Convocatoria ordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Trabajo individual	25%
Trabajos grupales	25%
Prueba final	50%

Convocatoria extraordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Trabajo individual	50%
Trabajos grupales	0%
Prueba final	50%

Modalidad a distancia

Convocatoria ordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Trabajo individual	40%
Trabajos grupales	10%
Prueba final	50%

Convocatoria extraordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Trabajo individual	50%
Trabajos grupales	0%

Prueba final	50%
--------------	-----

En todo caso, la superación de cualquier materia/asignatura, sin excepción, para las dos 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. Pearson Educación 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 Portal recursos Humanos
- <http://www.losrecursoshumanos.com/> Portal recursos humanos
- http://ec.europa.eu/index_es.htm Comisión Europea
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> Eurostat
- <http://www.ine.es/> Instituto Nacional de Estadística