



Dirección de personas
y equipos
**Grado en Análisis de
Negocio**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Dirección de personas y equipos

Titulación: Grado en Análisis de Negocio

Carácter: Obligatorio

Idioma: Español

Modalidad: Presencial

Créditos: 6

Curso: 2º

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: Andrés J. Arenas F.

1. RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

1.1. Resultados de aprendizaje

1.1.1. Conocimientos

- **K1-** Conocer los fundamentos de organización de las distintas áreas funcionales de la empresa, así como la forma en que se interrelacionan para responder a las demandas de la sociedad y del mercado.

1.1.2. Habilidades

- **H1-** Utilizar los métodos contables conocidos para registrar las transacciones económicas que afectan al patrimonio y resultados de las empresas, y así conocer la situación económico-financiera de un proyecto empresarial.
- **H3-** Emplear los modelos o técnicas estadísticas para la resolución de problemas reales en diversos ámbitos de la empresa.

1.1.3. Competencias

- **C1-** Recurrir en la práctica profesional a las herramientas e instrumentos de naturaleza cuantitativa precisos para la obtención, diagnóstico y análisis de la información empresarial en un entorno económico y social.
- **C2-** Integrar los conocimientos adquiridos a lo largo del título y demostrar una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos de relevancia para un problema real del ámbito empresarial.
- **C4-** Comunicar a todo tipo de audiencias, especializadas o no, de manera clara y precisa conocimientos, metodologías y soluciones para los problemas que se plantean en el mundo empresarial.
- **C5-** Identificar sus propias necesidades formativas para el desarrollo con éxito de la actividad profesional y organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos.

Competencias Transversales:

- CT1: Actuar con ética y responsabilidad profesional ante los desafíos sociales, ambientales y económicos, teniendo como referentes los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- CT2: Valorar las consecuencias éticas de las decisiones a tomar en una situación concreta, considerando el impacto en la sociedad y la responsabilidad en la práctica profesional.
- CT3: Emitir juicios informados sobre el tratamiento de la sostenibilidad y del cambio climático.
- CT4: Demostrar concienciación sobre el respeto a la diversidad y a los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

- CT5: Contribuir en el diseño, desarrollo y ejecución de soluciones que den respuesta a demandas sociales, teniendo en cuenta como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

No hay requisitos previos

2.2. Descripción de los contenidos

La asignatura "Dirección de personas y equipos" se centra en la importancia de la Dirección de RRHH en una organización, destacando los nuevos retos en la gestión de personas. Aborda el ciclo de vida del empleado, desde la planificación de plantillas hasta la evaluación del potencial y la gestión del desempeño profesional. También se enfoca en el Talent Management, los sistemas de retribución, y el entrenamiento y desarrollo del personal.

Además, la asignatura introduce el concepto de People Analytics, aplicado a los diferentes ámbitos de la gestión de personas, proporcionando una visión basada en datos para la toma de decisiones. Se discuten los procesos de cambio cultural en entornos complejos y se destaca el nuevo liderazgo basado en el compromiso y la confianza. En resumen, este curso proporciona una visión integral de la gestión de personas y equipos en el contexto organizacional moderno.

2.3. Contenido Detallado

Módulo 1. Importancia de la Dirección de RRHH dentro de una organización

- El papel estratégico de los RRHH en el logro de los objetivos organizacionales.
- La contribución de los RRHH a la ventaja competitiva.
- La integración de las políticas de RRHH con la estrategia empresarial.
- La función de los RRHH en la promoción de la cultura y los valores de la empresa.

Módulo 2. Nuevos retos en la gestión de personas

- La gestión del cambio en el entorno laboral.
- La diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.
- La gestión del talento en la era digital.
- La importancia de la salud y el bienestar de los empleados.

Módulo 3. Ciclo de vida del empleado

- El proceso de reclutamiento y selección.
- La integración y la formación de los nuevos empleados.
- La gestión del rendimiento y el desarrollo de la carrera profesional.
- Fidelización y retención del talento
- La gestión de la salida de los empleados.

Módulo 4. Planificación de plantillas

- La importancia de la planificación de la fuerza laboral.
- Las técnicas de pronóstico de las necesidades de personal.
- La planificación de la sucesión y la gestión del talento.
- La gestión de la rotación y la retención de empleados.

Módulo 5. Talent Management

- La identificación y el desarrollo del talento.
- La gestión del rendimiento y la recompensa del talento.
- La retención y la sucesión del talento.
- La importancia de un liderazgo efectivo en la gestión del talento.

Módulo 6. Sistemas de retribución

- Los componentes de un sistema de retribución.
- La equidad y la competitividad en la retribución.
- La retribución basada en el rendimiento y los incentivos.
- Los beneficios y las recompensas no monetarias.

Módulo 7. Evaluación del potencial

- La identificación del potencial y el talento.
- Las técnicas de evaluación del potencial.
- La gestión del rendimiento y el desarrollo del potencial.
- La sucesión y la planificación de la carrera basada en el potencial.

Módulo 8. Gestión del desempeño profesional

- La definición y la medición del rendimiento.
- La retroalimentación y la mejora del rendimiento.
- La gestión del rendimiento y la motivación de los empleados.
- La gestión del rendimiento y la toma de decisiones de RRHH.

Módulo 9. Entrenamiento y desarrollo

- La identificación de las necesidades de formación.
- El diseño y la implementación de programas de formación.
- La evaluación de la eficacia de la formación.
- El desarrollo de la carrera y la formación continua.

Módulo 10. People Analytics aplicado a los diferentes ámbitos de la gestión de personas

- La recopilación y el análisis de datos de RRHH.
- La toma de decisiones basada en datos en la gestión de personas.
- La predicción y la mejora del rendimiento mediante el análisis de datos.
- La ética y la privacidad en el People Analytics.

Módulo 11. Procesos de cambio cultural en entornos complejos

- La identificación y la gestión de la cultura organizacional.
- La gestión del cambio cultural.
- La resistencia al cambio y las estrategias para superarla.
- La cultura y el rendimiento organizacional.

Módulo 12. Nuevo liderazgo: Compromiso y confianza

- Las características y los estilos del nuevo liderazgo.
- El liderazgo y el compromiso de los empleados.
- La construcción de la confianza y la credibilidad en el liderazgo.
- El liderazgo y la gestión del cambio.

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 (AAD1): *Ejercicio individual y a través de la plataforma online, consistente en cursos de la plataforma Harvard que deben aprobar. 20%*

Actividad Dirigida (AAD2): *ejercicio en grupo de 3 a 5 alumnos, basado en la discusión de un caso de estudio de Harvard. 10%*

2.5. Actividades formativas

Tipo de actividad modalidad presencial	Horas	Presencialidad %
A1 Clase Magistral/ Fundamentos Teóricos	45	100%
A2 Clases prácticas. Seminarios y talleres	9	100%
A3 Tutoría	9	100%
A4 Trabajos o ejercicios de los estudiantes	18	0%
A5 Actividades a través de recursos virtuales	6	0%
A6 Acceso e investigación sobre contenidos complementarios	6	0%
A7 Estudio individual	51	0%
A13 Evaluación	6	100%

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

Convocatoria ordinaria

Modalidad: Presencial

Sistemas de evaluación	Porcentaje
S1 Asistencia y participación en clase	10%
S2 Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
S3 Prueba parcial presencial (escrita/presentación trabajo)	10%
S4 Examen final o trabajo final presencial	50%

Convocatoria extraordinaria

Modalidad: Presencial

Sistemas de evaluación	Porcentaje
S2 Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
S4 Examen final o trabajo final presencial	70%

Restricciones y explicación de la ponderación: Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores será necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asimismo, será potestad del profesor solicitar y evaluar de nuevo las prácticas o trabajos escritos, si estos no han sido entregados en fecha, no han sido aprobados o se desea mejorar la nota obtenida en ambas convocatorias.

En todo caso, la superación de cualquier materia/asignatura está supeditada a aprobar las pruebas finales presenciales e individuales correspondientes.

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

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 ocasionará que se resten puntos en dicho trabajo o examen.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría 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

- Aguilar Joyas, J. C., (2014). Retos y rol estratégico en la gestión del talento Humano Caso en empresas de Cali, Colombia. Mercados y Negocios, 15(1), 4-20.
- Arciniegas Ortiz, J. A. (2018). Gestión del recurso humano en las organizaciones. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/122447>
- Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019.
- Cardy, R. L. y Gómez-Mejía, L. R. (2016). Gestión de recursos humanos (8a. ed.). Pearson Educación. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/57154>
- Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH. (2017). Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/55981>
- Fernández López, F. (2017). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos: UF0345. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/44229>
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marin y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/57469>

- Ignacio De la Cruz Lablanca. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/49393>
- López Cabrales, Á. y Pasamar, S. (2018). Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/unapec/titulos/105592>