

# Guía Docente

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Master Universitario en Dirección de Empresas. MBA Executive		
Rama de Conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas		
Facultad/Escuela:	Ciencias Económicas y Empresariales		
Asignatura:	Gestión Organizacional y RRHH		
Tipo:	Obligatoria	Créditos ECTS:	6
Curso:	1	Código:	8030
Periodo docente:	Primer-Segundo semestre		
Materia:	Área de Desarrollo Gerencial		
Módulo:	Materias Comunes		
Tipo de enseñanza:	Presencial		
Idioma:	Castellano		
Total de horas de dedicación del alumno:	150		

Equipo Docente	Correo Electrónico
José María Peláez Marqués	jm.pelaez@ufv.es

## DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Se incorporarán conocimientos de las distintas áreas funcionales de la empresa.
---

## OBJETIVO

Los participantes podrán analizar y estructurar los múltiples factores que impactan en la toma de de decisiones del negocio.

## CONTENIDOS

### 1. ESTRATEGIA DEL CAPITAL HUMANO

- 1.1. La Gestión de Recursos Humanos y la estrategia de la empresa. Planificación estratégica de Recursos Humanos.
- 1.2. La Organización Requerida. Puestos Críticos. Parámetros de Criticidad. Capacidad Humana. Niveles de Capacidad Humana.
- 1.3. Comportamiento Organizacional. Situaciones más comunes que se presentan. Causas y Acciones.
- 1.4. Desarrollo y Gestión por Competencias. Competencias, habilidades y conocimientos técnicos. Competencias Organizacionales.

### 2 FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE NEGOCIOS

- 2.1. Formulación de Proyectos: Etapas del estudio de proyectos.
- 2.2. Estudios de viabilidad. Costos e inversiones relevantes. Ingresos relevantes del proyecto. Determinación del ingreso anual mínimo.
- 2.3. Evaluación económica de proyectos: Construcción del flujo de fondos. Tasa de descuento.
- 2.4. Criterios de decisión. Indicadores económicos: Valor actual neto y tasa interna de retorno. Riesgo.

### 3 GESTIÓN DE OPERACIONES

- 3.1. El rol de Operaciones en las organizaciones competitivas. Ventajas comparativas. Tecnología Procesos Personas.
- 3.2. Optimización de los sistemas de producción, a través de Calidad Total en la Gestión. Sistemas de Calidad.
- 3.3. Gestión por Procesos. Mejora de la Productividad.
- 3.4. Aplicación de Filosofías de Trabajo. LEAN Management 5Ss – Six Sigma TPM; KAIZEN; JIT.
- 3.5. Aplicación de Herramientas de Trabajo: Benchmarking. Tercerización, CRM....
- 3.6. Cadena de suministros: de la gestión logística al Supply Chain Management. Modelo de gestión empresarial. Empresas de clase mundial. Atributos. Bigdata

### 4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA Y CLIMA LABORAL

- 4.1. Marco Contextual, teórico y conceptual de la RSE en el mundo. Ética en los negocios.
- 4.2. Ética empresarial. RSE vs. Filantropía. Inversión Social Privada vs. Donaciones.
- 4.3. Los mitos y errores frecuentes a la hora de aplicar RSE. Estándares internacionales para la aplicación de RSE. Primeros pasos y casos exitosos.
- 4.4. El clima laboral y su influencia en los resultados de la compañía. Los factores que influyen en el clima. Cómo operar sobre ellos. Características principales, cómo desarrollarlas. Su impacto en el clima.

## ACTIVIDADES FORMATIVAS

Se combinará una metodología expositiva para la explicación de los aspectos teóricos y metodología prácticas en cuanto al desarrollo de actividades, proyectos y/o trabajos.  
Se profundizará en los conocimientos teóricos y análisis casuístico de los mismos mediante el "método del caso", la metodología de transferencia y/o simuladores de la realidad empresarial.  
El Aula Virtual estará a disposición del alumno y los profesores. El profesor estará a disposición de los alumnos a través de tutorías.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
41 horas	109 horas

## COMPETENCIAS

## Competencias básicas

Poseer las habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

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 estudios.

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.

Saber comunicar conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

## Competencias generales

Obtener conocimientos avanzados, capacidades y habilidades específicas de organización y dirección de empresas, de evaluación de alternativas de acción para el ejercicio al más alto nivel de la dirección de empresas privadas.

Adquirir una visión estratégica de la empresa que integre sus diferentes ámbitos funcionales hacia el logro de los objetivos de negocio, en forma eficaz y eficiente y considerando la misión, valores y cultura de la organización.

Ser capaz de comprender y utilizar herramientas de intercomunicación personal y de obtención y tratamiento de información.

## Competencias específicas

Aplicar herramientas de dirección y gestión de RRHH.

Ser capaz de planificar los procesos de cambio organizacional y de gestionarlos ordenada y positivamente.

Gestionar las actividades de la cadena de valor mejorando el rendimiento de la empresa.

Identificar los elementos necesarios para el análisis de la identidad y de la cultura corporativa.

Desarrollar una visión estratégica de la Gestión de RRHH y conocer los ámbitos de aplicación de las diferentes políticas de RRHH interrelacionadas.

Conocer los ámbitos de aplicación de la gestión de Recursos Humanos en sus diferentes políticas interrelacionadas.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Identifica los elementos necesarios para el análisis de la identidad y de la cultura corporativa.

Desarrolla una visión estratégica de la dirección y el desarrollo de las personas.

Aplica métodos para la identificación de competencias profesionales.

Planifica los procesos de cambio organizacional y los gestiona de manera ordenada.

Estudia la viabilidad de proyectos y valorar indicadores que ayuden a la toma de decisiones.

Comprende las claves para la optimización de las operaciones en la empresa.

Desarrolla actividades de la cadena de valor enfocadas a la mejora del clima laboral y el rendimiento de la empresa.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Evaluación por asignatura individual: Será de tipo presencial. En función de la asignatura, consistirá en la realización de un examen, unos ejercicios, un trabajo, un multiplechoice o una combinación de varias de estas pruebas. En cada guía docente vendrá establecido el método de evaluación. Para superar la asignatura deberá obtenerse una nota mínima de 5 (65%)

Evaluación de Trabajos Grupales: De carácter grupal, y consistirá en la resolución de un caso que planteará la Dirección académica comprensivo de la totalidad de las asignaturas que componen el Programa correspondiente. Existirán dos casos integradores diferentes. Para superar la prueba, deberá obtenerse una nota mínima de 5 (25%).

Evaluación de los Talleres de simulación (5%): De carácter grupal y consistirá en la resolución de las diferentes cuestiones que plantee el profesor para la resolución de las opciones trabajadas. El profesor, al final de la sesión, otorgará una valoración respecto al grado de participación del grupo.

Evaluación continua (5%): Sólo se realizará un sistema de evaluación continua para aquellos alumnos que asistan al 80% de las clases y hayan tenido una actitud positiva y un comportamiento adecuado (1). La pérdida de la evaluación continua en la convocatoria ordinaria se aplicará también para la convocatoria extraordinaria. La evaluación continua podrá ser la resolución de ejercicios en clase, trabajos en equipo, o cualquier otro medio que permita hacer un seguimiento sobre el desarrollo del alumno el cual se detallará en la guía docente.

(1) Actitud positiva y comportamiento adecuado implica entre otras variables: puntualidad, uso limitado de dispositivos móviles, participación activa en clase y otros criterios que establezca el profesor en el aula.

Cuando se suspenda alguna asignatura, en convocatoria ordinaria, se tendrá derecho a la convocatoria extraordinaria.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Básica

ALLES, M. (2006) Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Granica, Buenos Aires.

BUFFA, E.S Y SARIN, R.K (1987) Modern production/operations management. 8th edition. Editorial Wiley.

D. Alexander Osterwalder & Yves Pigneur. "Generación de modelos de negocio", Deusto, año 2012

Dr. D. Temiño Aguirre, Ignacio, Dra. Dña. Puebla Sánchez Inmaculada, D. Solá Menendez Francisco, "El Plan de Empresa. La creación de Empresas y el Emprendimiento". Editorial UFV. Año 2014.

GÓMEZ- MEJÍA, L. R; BALKIN, D.B.; CARDY, R. (2008) Dirección y Gestión de recursos Humanos, Prentice hall, Madrid.

MASCAREÑAS, Juan (22010) Finanzas para directivos. Prentice Hall.

PEDRO NUENO (2009) Emprendiendo hacia el 2020, Ediciones Deusto