

Máster en Recursos Humanos



La función de los RR.HH. La Gestión de RR.HH.: Impactos Económicos Financieros

Profesores: D. Félix Ortega García, D. Moisés Arrimadas Gómez

2021/2022

- **Asignatura:** La Función de RR. HH. La Gestión de RR. HH.: Impactos Económicos Financieros
- **Créditos ECTS:** 1 crédito ECTS.
- **Trimestre:** 1º
- **Profesor:** D. Félix Ortega García, D. Moisés Arrimadas Gómez
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso académico:** 2021-2022
- **Horario de las tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

1.- REQUISITOS PREVIOS

Ninguno

2.- BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Concepto de la empresa como organización de personas y la creación de valor a través de las mismas, los desafíos de la empresa en el mundo actual y las implicaciones que suponen para la función de Recursos Humanos.

Roles que han de asumir los departamentos de Recursos Humanos, para crear valor a través de las personas.

3.- COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias genéricas:

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando –cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.

Competencias específicas:

CE1. Analizar los diversos tipos de sociedades que operan en diversos sectores de la economía española.

CE3. Elaborar procesos y gestionarlos de forma eficaz.

CE4. Integrar en la política de RRHH de la organización los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres y atención a la discapacidad.

CE5. Emitir juicios sobre la imagen fiel de los estados financieros elaborados por la empresa.

CE6. Interpretar y diagnosticar a partir de los estados financieros la situación de la compañía.

CE7. Aplicar los principios y normas contables y analizar los costes de una empresa.

CE8. Gestionar el departamento de RRHH.

CE9. Integrar en la organización y gobierno de la empresa los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres.

CE10. Diseñar el sistema de contratación de personal más adecuado en función de la estrategia de la empresa.

CE11. Resolver conflictos de intereses que puedan surgir en el ámbito de la organización entre los individuos que la componen.

CE12. Abordar con eficacia posibles problemas relativos a procesos de cambio en la empresa.

CE13. Realizar un estudio de clima dentro de una compañía para analizar puntos fuertes y débiles de la misma para darles una solución.

CE14. Utilizar las herramientas necesarias que permiten evaluar los principales estándares sobre clima organizativo dentro de la organización.

CE15. Mejorar continuamente el clima laboral de forma que permita la competitividad de la empresa y la fidelización y atracción de talento.

CE16. Sacar conclusiones y tomar de decisiones gracias a los informes generados por los estudios de clima.

4.- ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.

| Asignatura 1.2. La función de RR.HH. La gestión de RR.HH. Impactos económico financieros (1 ECTS) | | |
|--|--------------|-----------------------|
| | Horas | Presencialidad |
| Clases de Teoría | 9,09 | 60% |
| Actividades Prácticas | 9,09 | 80% |
| Trabajo personal | 6,82 | 100% |
| Total | 25 | |

5.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACION

Sistema de evaluación

Convocatoria Ordinaria:

1. Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura 30%
2. Exámenes parciales. (Opcional) 20%
3. Prueba objetiva final. (trabajo o examen) al menos, 50%

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



Convocatoria Extraordinaria:

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70%. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30%

Sistema de calificación

Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.
3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.
2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.
2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.
3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.

6.- BIBLIOGRAFÍA

- Bonache, J. y Cabrera, A. (2009) “Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI”. FT Prentice Hall. Madrid.
- Kotter, J.P. y Cohen, D.S. (2003). “Las claves del cambio”. Ediciones Deusto. Barcelona.
- Navas, J.E. y Guerras, L.A. (2004) “La Dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones”. Editorial Civitas. Madrid.
- Pérez López, J.A. (2002) “Fundamentos de la Dirección de Empresas”. Ediciones Rialp, S.A. Madrid.
- Porter, M. (1987) “Ventaja competitiva”. CECSA. México.
- Ulrich, D. (1999) “Recursos Humanos Champions”, Editorial Gránica. Argentina.
- Contabilidad para dirección. F. Pereira, E. Ballarín, J. M^a Rosanas y J. C. Vázquez- Dodero (Ed. EUNSA)

- El nuevo papel de los directores financieros. Jeremy Hope
- Revista HSM Management

7.- BREVE CURRÍCULUM DEL PROFESOR

D. Félix Ortega García: Socio Director en LENER ASESORES LEGALES Y ECONOMICOS. Anteriormente director financiero en Randstad.

D. Moisés Arrimadas Gómez: Director de Personas y Organización con más de 20 años de experiencia en empresas multinacionales matriciales. Experto en apoyo a managers y a negocio en procesos de cambio, tales como creación de unidades de negocio, start-ups de RRHH, cambio digital y post COVID, reorganizaciones. Definido como agente de cambio y constructor de equipos, con experiencia en todas las áreas de RRHH, en especial apoyo a negocio, Relaciones Laborales, Organización y Gestión del Cambio. Gran capacidad para comunicar, influir y motivar. Mentor interno de altos potenciales y del management. Enfocado a resultados de negocio, a la creación de equipos, y al desarrollo del talento.

8.- LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 28108 Alcobendas, Madrid.

9.- CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Asignatura: La Función de RR. HH.

Trimestre: 1º

Créditos ECTS: 1

- La Empresa como organización de personas
- Motivación y modelos organizacionales

- Desafíos de la empresa en el mundo actual
- La función de Recursos Humanos
- La Gestión de RRHH: Conceptos Generales
- Cuadro de Mando. Ratios
- Finanzas Operativas
- Estructura de financiación y valoración de empresas