

TITULACIÓN:	MASTER UNIVERSITARIO EN CREACIÓN DE EMPRESAS, NUEVOS NEGOCIOS Y PROYECTOS INNOVADORES (MasterUp)		
MÓDULO:	MÓDULO ESPECÍFICO		
CURSO:	Recursos humanos y equipo emprendedor	CÓDIGO:	1567006
COORDINADOR	JUAN PABLO DIÁNEZ GONZÁLEZ		
INTRODUCCIÓN	<p>El objetivo de este curso es doble. Primero, identificar la importancia de los equipos emprendedores y analizar su transformación hacia la construcción de equipos de dirección eficientes. Es clave identificar la dinámica de los equipos innovadores responsables de la creación y dirección de los proyectos emprendedores y de innovación, al objeto de conocer sus características y el modo en que las empresas creadas pueden crecer a partir de la búsqueda de nuevos socios claves. Una vez los equipos han creado la empresa, el segundo objetivo es analizar aquellas cuestiones claves relacionadas con la incorporación de personas al proyecto y su gestión, y que permiten construir, desde los comienzos, un equipo de trabajo coherente y comprometido con el negocio, sus estrategias y objetivos. En este sentido, se analizarán, por un lado, las prácticas de recursos humanos más relevantes en el proceso de creación y crecimiento de la empresa (enfoque <i>hard</i> de recursos humanos), y por otro, otras herramientas que permiten la integración de los empleados en equipos de trabajo, y el compromiso de éstos con los objetivos empresariales (medidas <i>soft</i> de recursos humanos). Especialmente, se enfatizará el desarrollo de esta función en el contexto de las pymes y el uso de distintas herramientas para el contexto de los emprendedores. Entre las medidas <i>hard</i>, se analizarán los procesos de planificación y análisis de puestos, que permiten conocer las personas que se necesitarán para acometer el proyecto, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, y la descripción y especificación de los puestos necesarios para desarrollar el proyecto. Con posterioridad, se analizarán las prácticas de reclutamiento y selección, identificando las más adecuadas según el tipo de actividad empresarial y los perfiles profesionales deseados por los emprendedores. En este sentido, se hará especial hincapié en novedosas herramientas que las nuevas tecnologías ofrecen para la identificación y selección de los candidatos más idóneos. Una vez reclutadas y seleccionadas las personas, se presentarán las prácticas de formación más adecuadas, así como el diseño de los sistemas de retribución y evaluación del desempeño de los empleados. Dentro de las medidas <i>soft</i> se pretende fomentar que los empleados trabajen por el logro de objetivos empresariales, contemplando, a la vez, sus intereses personales para el crecimiento, la renovación y éxito de la empresa. En esta línea, se analizará la importancia del <i>engagement</i> (compromiso), la motivación, el liderazgo, la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y la empatía.</p>		

<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE</p>	<p>Al finalizar el curso el estudiante será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las características organizativas, en cuanto a estructura, procesos, estilos de gestión y recursos que caracterizan a las empresas innovadoras. • Entender que la flexibilidad estructural y los estilos de gestión de los recursos humanos inciden en los procesos de innovación de las empresas. • Conocer el ajuste que debe existir entre la estrategia de innovación de la empresa, la estrategia de recursos humanos y las prácticas de gestión de recursos humanos. • Profundizar en el análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos que permiten potenciar la creatividad y la innovación a nivel individual, grupal y organizativo. • Entender el proceso de gestión de conocimiento que permite la creación y transferencia del conocimiento en el contexto de la empresa. • Identificar en casos de empresas innovadoras conocidas el papel de los equipos directivos y de los recursos humanos.
<p>CONTENIDOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características de la empresa innovadora: estructura, procesos y recursos. • El papel del equipo directivo/emprendedor en las empresas innovadoras. • La gestión de recursos humanos en las empresas innovadoras. • Estrategias de innovación y prácticas de recursos humanos: ajuste. • La gestión del conocimiento. • Organización del trabajo: estructura y equipos de trabajo. • Reclutamiento y selección. • Formación y carrera. • Retribución y evaluación del desempeño para la innovación.
<p>COMPETENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CG1 – Haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado, en un contexto de investigación científica y tecnológica, o altamente especializado, una comprensión detallada y fundamentada de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en uno o más campos de estudio. • CG2 – Saber aplicar e integrar los conocimientos en Dirección de Proyectos Innovadores y Emprendimiento, la comprensión de éstos, su fundamentación científica y sus capacidades de resolución de problemas en entornos nuevos y/o complejos y definidos de forma imprecisa, incluyendo contextos de carácter multidisciplinar tanto investigadores como profesionales altamente especializados.

	<ul style="list-style-type: none"> • CG4 – Ser capaces de predecir y controlar la evolución de situaciones complejas mediante el desarrollo de nuevas e innovadoras metodologías de trabajo adaptadas al contexto investigador, tecnológico o profesional concreto en el que desarrolle su actividad. • CE5 – Capacidad de identificar las prácticas de recursos humanos que permiten promover la innovación y el emprendimiento dentro de la empresa. • CE6 – Conocimiento de las características de los equipos emprendedores para la puesta en marcha exitosa de los Proyectos Innovadores y Emprendimiento.
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones teórico-prácticas: Exposición por parte del profesor sobre los conceptos fundamentales de los contenidos de la sesión, con el apoyo de presentaciones audiovisuales, y la promoción de debates en el aula con el objetivo de despertar la curiosidad y el interés del alumnado (12 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%). • Resolución de estudios de caso: ya sea individual y/o en grupo con objeto de que al alumno adquiriera las destrezas, competencias, transversales y específicas propuestas para el curso, en función de los contenidos expuestos en las sesiones teóricas (12 horas) (PRESENCIALIDAD: 100%). • Horas de trabajo no presenciales: En las que el alumno desarrollará su capacidad de aprendizaje autónomo a través del estudio, la solución de casos y el desarrollo de su proyecto (51 horas) (PRESENCIALIDAD: 0%).
<p>METODOLOGÍAS DOCENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Docencia presencial/participativa teórica: La docencia se desarrollará de manera presencial en sesiones tanto teóricas como prácticas. En las sesiones teóricas, se estimulará la participación del alumno a través del debate y la reflexión conjunta. • Trabajo cooperativo y en equipo: Dentro de estas actividades se propone la resolución de mini-casos en grupo, el análisis de noticias relacionadas con el desarrollo o el éxito de estrategias empresariales y la resolución de problemas simulados. • Análisis de casos: los alumnos podrán simular situaciones reales en empresas a partir de casos de empresas, en los que tengan que resolver un problema real, de forma individual o en grupo. • Sesiones colectivas de debate: Al igual que en las sesiones teóricas se estimulará el trabajo cooperativo y en equipo de los alumnos y se pondrán en común sesiones colectivas de debate.

**SISTEMA DE
EVALUACIÓN**

- **Participación activa e interés del alumno en las actividades colectivas programadas: 10% (mínima 10 – máxima 30)**
 - Resolución y defensa de un **trabajo individual**, o eventualmente en grupo, en el que se apliquen los contenidos impartidos: 80% **(mínima 40 – máxima 80)**
El trabajo individual consistirá en el análisis y justificación de:
 - Equipo fundador: composición cuantitativa y cualitativa.
 - Análisis de otras necesidades de personal (cuantitativas y cualitativas) para un horizonte temporal de 3 años.
 - Análisis de puestos de trabajo: descripción y especificación de puestos.
 - Estructura organizativa: tipo estructura, organigrama y costes salariales (convenios).
 - Identificación de las fuentes de reclutamiento para cubrir necesidades de personal (equipo promotor y resto personas).
 - Identificación de los instrumentos de selección para identificar a los mejores candidatos (equipo promotor y resto personas).
 - Tipo de formación y coste (en caso necesario).
- FECHA DE ENTREGA MÁXIMA: LUNES, 17 DE ABRIL, A TRAVÉS DEL CAMPUS VIRTUAL.

- **Examen escrito de conocimientos: 10% (mínima 10 – máxima 30)**
FECHA DE REALIZACIÓN: MARTES, 28 DE MARZO (ONLINE, A TRAVÉS DEL CAMPUS VIRTUAL).

**BIBLIOGRAFÍA
BÁSICA**

- Alles, M. A. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (Vol. 1). Ediciones Granica SA.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 1). ^ eMéxico, DF México, DF: McGraw Hill.
- Escuder, A. G. P., Vázquez, J. G., & García, P. P. (2010). Incidencia de las políticas de recursos humanos en la transferencia de conocimiento y su efecto sobre la innovación. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(1), 149-163.
- Espinosa, J. A. G. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Editorial El Manual Moderno.
- Huerta Arribas, E. (2003). *Los desafíos de la competitividad. La innovación organizativa y tecnológica en la empresa española*. Fundación BBVA/BBVA Foundation.
- Milcovich, G. T. B., & Milcovich, J. W. G. T. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana,.
- Moreno, L. P. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edic.* Ediciones Díaz de Santos.
- Nuchera, A. H., & Serrano, G. L. (2006). La importancia del conocimiento científico y tecnológico en el proceso innovador. *Revista madrid*, (39), 1.
- Ordones Ordones, M. (1996). *Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los recursos humanos*. Gestión 2000,.
- Urbano, D., Toledano, N., & Ribeiro-Soriano, D. (2011). Prácticas de gestión de recursos humanos y desarrollo de nuevos proyectos innovadores: Un estudio de casos en las PYMEs*/Human Resources Management Practices and Corporate Entrepreneurship: A Case

Study in SMEs. *Universia Business Review*, (29), 116.

CALENDARIO DE SESIONES CURSO 2016/17	DÍA/MES	HORARIOS	SESIONES	ACTIVIDADES y CONTENIDOS	PROFESORES
	LUNES 20/02/16	16.00-18.00	S1	PRESENTACIÓN EQUIPOS EMPRENDEDORES Características de la empresa innovadora: estructura, procesos y recursos. El papel del equipo directivo/emprendedor en las empresas innovadoras.	JUAN PABLO DIÁNEZ GONZÁLEZ <i>Universidad de Cádiz</i>
		18.30-20.30	S2		
	MIÉRCOLES 22/02/16	16.00-18.00	S3	DEL EQUIPO EMPRENDEDOR AL EQUIPO DE DIRECCIÓN DEL "DOER" AL "MANAGER" DEL "MANAGER" AL "LEADER" Reclutamiento y selección Formación y carrera	RAMÓN BARRERA MORALES <i>Consultor</i>
		18.30-20.30	S4		
	JUEVES 23/02/16	16.00-18.00	S5	DEL EQUIPO EMPRENDEDOR AL EQUIPO DE DIRECCIÓN DEL "LEADER" AL "COACH" ORIENTACIÓN AL LOGRO, ENGAGEMENT Y EMPATÍA	VÍCTOR PACHECO <i>Activa Talento</i>
		18.30-20.30	S6		
	LUNES 06/03/16	16.00-18.00	S7	EQUIPOS INNOVADORES: PROCESOS Y DINÁMICAS Organización del trabajo: estructura y equipos de trabajo Estrategias de innovación y prácticas de recursos humanos: ajuste	PEDRO OLIVARES <i>Salto con red</i>
		18.30-20.30	S8		
	MIÉRCOLES 08/03/16	16.00-18.00	S9	LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS La gestión de recursos humanos en las empresas innovadoras Retribución y evaluación del desempeño para la innovación	ABRAHAM GRANADINOS <i>Gralet</i>
18.30-20.30		S10			

	JUEVES	16.00-18.00	S11	LA GESTIÓN DE EQUIPOS EN PROYECTOS INNOVADORES La gestión del conocimiento.	ANTONIO MARTÍN PRIUS <i>Universidad de Cádiz</i>
	09/03/2016	18.30-20.30	S12		