Universidad Rey Juan Carlos

GUÍA DOCENTE

NEUROGESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MÁSTER U. EN DESARROLLO TÉCNICAS NEUROCOGNITIVAS EN ORGANIZ. EMPRESARIAL (Plan antiguo)

CURSO 2026-27

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

I.-Identificación de la Asignatura	
Tipo	OBLIGATORIA
Período de impartición	1 curso, 1S semestre
Nº de créditos	3
Idioma en el que se imparte	Castellano

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

II.-Presentación

En una economía basada en el conocimiento donde las personas que forman las empresas constituyen un recurso esencial para logar una ventaja competitiva, la Dirección de Recursos Humanos se ha convertido en un factor estratégico de primer orden. Como consecuencia, las decisiones sobre los recursos humanos se han hecho cada vez más importantes, por lo que es necesario que los futuros directivos conozcan y comprendan la responsabilidad de los recursos humanos en la empresa.
En una organización gestionar los recursos humanos es un área importante. El aporte que realizan las neurociencias es generar más seguridad en áreas como selección de personal, reciclaje de personal, elaboración de perfiles profesionales, etc. Aplicando los conocimientos de las neuroimagenes y otras técnicas permiten una elaboración más adecuada, con parámetros más exactos y con un nivel de éxito alto a la hora de describir los perfiles profesionales. Esta materia ofrece una revisión detallada y completa de los conceptos y técnicas esenciales en la administración de las personas en la empresa con los aportes de la neurociencia.
Requisito tener un nivel de inglés que permita la lectura y comprensión de textos científicos.

III.-Resultados de Aprendizaje

CG01. Capacitar para saber aplicar los conocimientos adquiridos a la resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos, dentro de contextos relacionados con su área de estudios.
CG02. Capacitar para integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información, que incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
CG10. Capacitar para aplicar, al análisis de los problemas, criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.
CG12. Adquirir la motivación por la calidad y el rigor en el trabajo, así como fomentar la creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor.
CE29. Comprensión de los fundamentos de la selección de personas y de las bases aplicables para ello desde el neuromanagement.
CE30. Comprensión de los fundamentos de la formación de personas y de las bases aplicables para ello desde el neuromanagement.

- Leyenda para las titulaciones no adaptadas al RD 822/21: **CB** - competencias básicas, **CG** - competencias generales, **CE** - competencias específicas, **CT** - competencias transversales.
- Leyenda para las titulaciones adaptadas al RD 822/21: **CON** - conocimientos, **COM** - competencias, **HAB** - habilidades.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

IV.-Contenido

IV.A.-Temario de la asignatura

Esta materia ofrece una revisión detallada y completa de los conceptos y técnicas esenciales en la administración de las personas en la empresa. Consta de los siguientes módulos:
MÓDULO I: Empresa, Recursos Humanos y Neuromanagement. Concepciones generales.
MÓDULO II: De la Selección de personas a la neuroselección.
MÓDULO III: Formación de personas y Técnicas de influencia y comunicación.
MÓDULO IV: El desempeño desde la neurociencia. Gestión de los incentivos económicos desde la neurociencia.

IV.B.-Actividades formativas

Tipo	Descripción
Lecturas	Las que considere el profesor
Asistencia a clases teóricas	F05-Clases, seminarios y talleres teórico-prácticos participativos.
Resolución de ejercicios, problemas, casos	F06-Preparación de trabajos grupales e individuales y resolución de casos en clase.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

V.-Tiempo de trabajo del alumnado (30h grado y 25h máster)	
Clases teóricas	12
Clases de resolución de ejercicios, problemas, casos, etc.	10
Prácticas en laboratorios experimentales, tecnológicos, clínicos, campo, etc.	2
Realización de pruebas	0
Tutorías académicas	2
Actividades relacionadas: jornadas, seminarios, etc.	4
Preparación de clases teóricas	20
Preparación de prácticas/ejercicios/casos	20
Preparación de pruebas	5
Total de horas de trabajo del alumnado	75

VI.-Metodología y plan de trabajo

Tipo	Periodo	Contenido
Prácticas	Semana 5 a Semana 7	M06-Aprendizaje a través de la realización de trabajos en grupo e individualmente. Evaluación por pares: Los alumnos evaluarán el trabajo realizado por sus compañeros en la primera práctica. Esto les permitirá tener una visión más amplia de las neurocompetencias que no hayan trabajado con anterioridad.
Clases Teóricas	Semana 1 a Semana 12	M04-Clases de tipo seminario que fomenta la discusión oral y escrita de los problemas de la empresa y su entorno aplicando los recursos de la neurociencia cognitiva. Se realizará un estudio por la historia de los RRHH, conocimientos básicos de desempeño laboral. Neuroselección de personal, gestión de los incentivos y de los grupos de trabajo desde la perspectiva de la neurociencia empresarial. [AP] Presencial

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

Seminarios	Semana 8 a Semana 8	M04-Clases de tipo seminario que fomenta la discusión oral y escrita de los problemas de la empresa y su entorno aplicando los recursos de la neurociencia cognitiva. Clases de tipo seminario que fomenta la discusión oral y escrita de los problemas de la empresa y su entorno aplicando los recursos de la neurociencia cognitiva. El desempeño. Se contará con la presencia de un especialista que ilustrará las principales herramientas de gestión y control del desempeño en un entorno hospitalario.
Prácticas	Semana 7 a Semana 10	M06-Aprendizaje a través de la realización de trabajos en grupo e individualmente. La neuroentrevista como sistema multimodal de análisis. [AP] Neuroselección de personal desde la neurociencia para un puesto directivo.
Seminarios	Semana 1 a Semana 1	M04-Clases de tipo seminario que fomenta la discusión oral y escrita de los problemas de la empresa y su entorno aplicando los recursos de la neurociencia cognitiva. Visión histórica de los RRHH
Seminarios	Semana 2 a Semana 2	M04-Clases de tipo seminario que fomenta la discusión oral y escrita de los problemas de la empresa y su entorno aplicando los recursos de la neurociencia cognitiva. La selección de personal según un enfoque clásico.
Prácticas	Semana 4 a Semana 5	M06-Aprendizaje a través de la realización de trabajos en grupo e individualmente. Mapa de neurocompetencias El alumno aprenderá a emplear el mapa de neurocompetencias como herramienta de selección de personal. [AP] Presencial
Tutorías académicas	Semana 1 a Semana 12	A demanda del alumno

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

VII.-Método de evaluación

El modelo de evaluación general es la evaluación continua, tal como establece el Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.
Deberán utilizarse todos los sistemas de evaluación establecidos para la asignatura en la memoria de la titulación, excepto aquellos que tuviesen una ponderación mínima del 0%, que podrán utilizarse en los cursos académicos en los que el profesorado lo considere oportuno. Cada uno de los sistemas de evaluación podrá ser aplicado mediante una o más actividades de evaluación, coherentes con ese sistema. Ninguna de las actividades de evaluación podrá superar individualmente el 60% de la calificación global de la asignatura.
La suma de las actividades de evaluación no revaluables no podrá superar el 40% de la calificación global de la asignatura y, en general, no deberían tener nota mínima (salvo en el caso de actividades de carácter práctico en las que, estrictamente, no pudieran reproducirse en la convocatoria extraordinaria las condiciones de evaluación de la convocatoria ordinaria).
El alumnado que no consiga superar la asignatura en la convocatoria ordinaria, o no se hayan presentado, podrán presentarse a la convocatoria extraordinaria únicamente a las actividades de evaluación revaluables no superadas.
El uso de herramientas basadas en inteligencia artificial está prohibido en cualquier ejercicio y prueba de evaluación de la asignatura salvo que el profesor lo indique de forma explícita en el enunciado o en el material de esta. En caso de que esté permitido, se darán indicaciones precisas de qué usos están permitidos y cuáles no.
La distribución y características de las actividades de evaluación son las que se describen a continuación.

VII.A.- Descripción de las actividades de evaluación y su ponderación

Convocatoria ordinaria:
La evaluación de esta asignatura se realizará de la siguiente manera:
•Examen final individual (50%). Reevaluable.
•Resolcuón de casos individuales y/o grupales (30%). Reevaluable.
•Presentación de casos individuales y/o grupales (20%). Reevaluable.
Es necesario sacar un 5,0 o más sobre 10 para poder aprobar la asignatura. Las pruebas de test de conocimientos y práctica son reevaluables.

Convocatoria extraordinaria:
La evaluación en esta convocatoria será igual que en la ordinaria, recuperando las partes no superadas, a salvedad de los talleres y seminarios que son actividades acumulativas no reevaluables.

Muy importante:
•En cada una de las partes es necesario sacar un 5,0 o más para poder aprobar la asignatura.
•El plagio total o parcial en cualquiera de las pruebas de evaluación (trabajos, exámenes, participación en foros, etc.), suplantar la identidad de otro alumno en cualquier situación (hoja de firmas, trabajo, examen, etc.) se penalizará con la calificación de suspenso en la asignatura.
•Todas las actividades que se realicen deben ser originales, no pudiendo utilizar soluciones realizadas por otras personas distintas a las reflejadas en la autoría de la solución. El profesor se reserva la posibilidad de requerir la defensa presencial, de todos o parte de los autores, si así lo cree necesario.

VII.B.- Evaluación del alumnado con dispensa académica de asistencia a clase

La concesión de Dispensa Académica de Asistencia a Clase (DAAC) no implica que se quede automáticamente eximido de participar en las actividades de evaluación continua ni en las actividades formativas presenciales de asistencia obligatoria establecidas en la guía docente. Una vez concedida la dispensa, el alumnado deberá contactar con el docente, que podría proponerle las adaptaciones que considere convenientes, siempre que garanticen la adquisición y adecuada evaluación de los resultados de aprendizaje previstos. El alumnado deberá mantener a lo largo de curso una comunicación fluida con el docente para que este le proporcione información sobre las fechas en que se realizarán esas actividades formativas y de evaluación, en caso de que su programación no estuviese ya fijada y a disposición del alumnado en el momento de la concesión de la dispensa.
Asignatura con posibilidad de dispensa: Sí

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

VII.C.- Revisión y reclamación de las actividades de evaluación

Se realizará conforme al Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.

VII.D.- Alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal y la mayor garantía de éxito académico, las adaptaciones curriculares para alumnado con discapacidad o con necesidades educativas especiales serán pautadas por la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, de acuerdo con la normativa que regula el servicio de Atención a Estudiantes con Discapacidad, aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos.
Para que esas adaptaciones puedan realizarse, será requisito la emisión de un informe de adaptaciones curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que el alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales deberán contactar con este servicio para analizar conjuntamente las distintas opciones.

VII.E.- Conducta académica, integridad y honestidad académica

La Universidad Rey Juan Carlos está plenamente comprometida con los más altos estándares de integridad y honestidad académica, por lo que estudiar en la URJC supone asumir y suscribir los valores de integridad y la honestidad académica recogidos en el Código Ético de la Universidad.

Para acompañar este proceso, la Universidad dispone de la Normativa de Convivencia de la Universidad Rey Juan Carlos y de diferentes herramientas (antiplagio, supervisión) que ofrecen una garantía colectiva para el completo desarrollo de estos valores esenciales.

Las herramientas basadas en inteligencia artificial pueden mejorar la experiencia de aprendizaje, pero debe utilizarse de forma ética, legal, honesta y transparente. Por este motivo, deben seguirse las recomendaciones de uso adecuado indicadas por los docentes de la asignatura.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

VIII.-Recursos y materiales didácticos
Bibliografía básica
Sutil, L. Neurociencia, empresa y marketing. ESIC, 2014
Hamel G. El futuro del neuromanagement. Ed. Paidos Empresa,2007
Byars, Lloyd L; Rue, Leslie W. . Gestión de recursos humanos México. 1996. 583 p.
CHIAVENATO, Idalberto -Gestión del talento humano. Bogotá. McGraw-Hill. 2002. 475 p. RECURSOS HUMANOS; EMPRESAS; PLANEACION ESTRATEGICA; SELECCION DE PERSONAL.
Josep María Rosanas Martí. "Indicadores de gestión, incentivos, motivación y ética en el control de gestión"Revista de contabilidad y dirección, ISSN 1887-5696, Nº. 3, 2006 (Ejemplar dedicado a: Nuevas tendencias en control y contabilidad de gestión), págs. 129-150
Elviro Peña, Francisco Javier. Cómo ser directivo y no morir en el intento. Ed Sapere Aude, 2013
Bibliografía complementaria
Ghosh - 2012 - Managing Soft Skills for Personality Development.
*Debido al caracter novedoso del contenido impatido, en cada uno de los temas se proponen lecturas científicas que se facilitarán a través del Aula Virtual.
Neuroscience for Learning and Development: How to Apply Neuroscience and Psychology for Improved Learning and Training. Stella Collins. 2019.
Strobach - 2020 - COGNITIVE TRAINING An Overview of Features and Appplications.

IX.-Profesorado	
Nombre y apellidos	JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
Correo electrónico	joseluis.rodriguez.sanchez@urjc.es
Departamento	Economía de la Empresa (ADO), Economía Aplicada II y Fundamentos Análisis Económico
Campus de impartición	Madrid - Vicálvaro
Categoría	Titular de Universidad
Titulación académica	Doctor
Responsable de asignatura	Si
Horario de tutorías	Para consultar las tutorias póngase en contacto con el/la profesor/a a través de correo electrónico
Nº de Quinquenios	1
Nº de Sexenios	1
Nº de Sexenios de transferencia	0

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.

Nº de evaluaciones positivas Docentia	3

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
Fecha firma: 11/11/2026 11:06 | Hash: 658474a3a134aa33cb9ab288444a5c00.