

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Módulo 1. Recursos humanos y empresa
Titulación	Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Escuela/ Facultad	Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación
Curso	1
ECTS	6
Carácter	Obligatoria
Idioma/s	Castellano
Modalidad	Presencial / A distancia
Semestre	1er Semestre
Curso académico	2023/2024
Docentes coordinadores	Edición presencial: Dr. Manuel Primo Prieto Ediciones on-line: Dr. Rubén Rodríguez Elizalde Dr. Harold Torrez Meruvia

2. PRESENTACIÓN

Este módulo tiene como objetivo explicar cómo, desde el departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el resto de departamentos implicados en la empresa, pueden organizarse y planificarse las distintas estrategias de la organización, así como el modo de intervenir y coordinar las distintas estrategias orientadas hacia la mejor consecución de los objetivos. Además, los alumnos podrán conocer los aspectos generales que definen una empresa, sus estructuras con sus funciones y procesos, así como los conceptos básicos financieros asociados a sus funciones en coordinación con los sistemas de información pueden ayudar en la toma de decisiones de su área competencial. Desde el área de RR.HH. el alumno podrá conocer los distintos procesos implicados en el adecuado desarrollo de la experiencia del empleado, su desarrollo y los procesos que intervienen en su mejor consecución.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas:

- CB3: Que los estudiantes sean capaces de 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.
- CB4: Que los estudiantes sepan comunicar sus 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:

- CG1: Capacidad para gestionar las áreas de Recursos Humanos desde una perspectiva integral, promoviendo las estrategias y organizando las personas, los recursos y los sistemas con objeto de crear una ventaja competitiva sostenible.
- CG3: Capacidad de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de información sobre la estrategia empresarial vinculados a la aplicación en la estrategia de la función de recursos humanos.

Competencias transversales:

- CT2: Autoconfianza: Capacidad para valorar nuestros propios resultados, rendimiento y capacidades con la convicción interna de que somos capaces de hacer las cosas y los retos que se nos plantean.
- CT6: Comunicación oral/ comunicación escrita: capacidad para transmitir y recibir datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción, siendo oral la que se realiza mediante palabras y gestos y, escrita, mediante la escritura y/o los apoyos gráficos.
- CT8: Gestión de la información: Capacidad para buscar, seleccionar, analizar e integrar información proveniente de fuentes diversas.

Competencias específicas:

- CE10. Capacidad para reunir información relevante y valorar diferentes alternativas entre los métodos existentes para la toma de decisiones y las posibilidades de implantación, en el ámbito de los recursos humanos.
- CE11. Capacidad para diseñar y aplicar estrategias y proyectos de recursos humanos, planteando retos ambiciosos que repercutan en el logro de los objetivos generales de la organización.
- CE14: Gestión de proyectos: diseñar, implementar, dirigir y evaluar un proyecto de trabajo de manera eficaz e innovadora, desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto.

Resultados de aprendizaje:

- R1. Analizar las diferentes áreas funcionales de la empresa, su diseño y funcionamiento, así como el contexto en el que desarrollan sus actividades.
- R2. Examinar el funcionamiento de la economía en sus grandes agregados, interpretando la evolución de sus valores.
- R3. Investigar los diversos modelos organizativos que operan en los diferentes sectores de la economía mundial, así como las condiciones para su desarrollo y la planificación de plantilla.
- R4. Diagnosticar a partir de los estados financieros la situación actual de una empresa, realizando previsiones acerca de su comportamiento futuro.
- R5. Evaluar la función de recursos humanos en la empresa y su significación para el desarrollo de los diferentes procesos de gestión.
- R6. Elaborar líneas estratégicas para garantizar una óptima experiencia de empleado en la organización.

En la tabla inferior se muestra la relación entre las competencias que se desarrollan en la asignatura y los resultados de aprendizaje que se persiguen:

Competencias	Resultados de aprendizaje
CB3, CB4, CT2, CT8, CG3, CE10, CE11, CE14	R1. Analizar las diferentes áreas funcionales de la empresa, su diseño y funcionamiento, así como el contexto en el que desarrollan sus actividades.
CB3, CB4, CT2, CT6, CT8, CG1, CG3, CE11, CE14	R2. Examinar el funcionamiento de la economía en sus grandes agregados, interpretando la evolución de sus valores.
CB3, CB4, CT2, CT6, CT8 CG1, CG3, CE10, CE11, CE14	R3. Investigar los diversos modelos organizativos que operan en los diferentes sectores de la economía mundial, así como las condiciones para su desarrollo y la planificación de plantilla.
CB3, CB4, CT2, CT6, CT8 CG1, CG3, CE10, CE11, CE14	R4. Diagnosticar a partir de los estados financieros la situación actual de una empresa, realizando previsiones acerca de su comportamiento futuro.
CB3, CB4, CT2, CT6, CT8 CG1, CG3, CE10, CE11, CE14	R5. Evaluar la función de recursos humanos en la empresa y su significación para el desarrollo de los diferentes procesos de gestión.
CB3, CB4, CT2, CT6, CT8 CG1, CG3, CE10, CE11, CE14	R6. Elaborar líneas estratégicas para garantizar una óptima experiencia de empleado en la organización.

4. CONTENIDOS

1. Introducción a la empresa
2. Conceptos de economía
3. Estructuras organizativas – Funciones y procesos
4. Diseños y modelos organizativos
5. Función de RRHH
6. Experiencia de empleado

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral/ web conference
- Método del caso
- Aprendizaje cooperativo
- Aprendizaje basado en problemas
- Entornos de simulación

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

Modalidad presencial:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	12
Clases de aplicación práctica	18
Análisis de casos	20
Resolución de problemas	10
Exposiciones orales de trabajos	2
Elaboración de informes y escritos	10
Trabajo autónomo	50
Debates y coloquios	8
Tutoría	18
Pruebas de conocimiento	2
TOTAL	150

Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	12
Clases virtuales (síncrona)	18
Análisis de casos	20
Resolución de problemas	10
Exposiciones orales de trabajos	2
Elaboración de informes y escritos	10
Estudios de contenidos y documentación complementaria	50
Foro virtual	8
Tutoría virtual	18
Pruebas presenciales de conocimiento	2
TOTAL	150

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Modalidad presencial:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Exposiciones orales	10%
Informes y escritos	10%
Caso/problema	20%

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Exposiciones orales	5%
Informes y escritos	15%
Caso/problema	20%

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria extraordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Lectura y comentario de una noticia de actualidad sobre RR.HH.	1ª semana
Exposiciones orales	2ª semana
Observación de desempeño	3ª semana
Análisis de casos y resolución de problemas	4ª semana
Prueba de conocimiento	4ª semana

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

La obra de referencia para el seguimiento de la asignatura es:

- Aguilar, J. (2003). Nuevas tendencias en la gestión del cambio. Barcelona: Ariel.
- Cohen Dan S. (2007). Las claves del cambio. Una guía de campo: Herramientas y técnicas para liderar el cambio en su organización. Barcelona: Deusto.
- Deloitte University Press. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano. Londres: Deloitte University Press.
- Ferrer J. (2014). Gestión del Cambio. Madrid: LID.
- Galpin, T. (1999). La cara humana del cambio: Una guía práctica para el rediseño de las organizaciones. Madrid: Diaz De Santos
- Grant, R.M. (2004). Dirección Estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones. Madrid: Civitas.
- Harvard Business (2011). Gestión del cambio. Barcelona: Deusto.
- Harvard Business (1999). Qué hacer cuando el cambio no da resultados. Barcelona: Urano.
- Kotter, J.P. (1997). El líder del cambio. México: McGrawHill.
- Kotter, J.P. (2007). Las claves del cambio: Casos reales de personas que han cambiado sus organizaciones. Barcelona: Deusto.

10. UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo:

Las adaptaciones o ajustes curriculares para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo, a fin de garantizar la equidad de oportunidades, serán pautadas por la Unidad de Atención a la Diversidad (UAD).

Será requisito imprescindible la emisión de un informe de adaptaciones/ajustes curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo deberán contactar a través de: unidad.diversidad@universidadeuropea.es al comienzo de cada semestre.

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tu opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.