

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Módulo 2. Gestión estratégica de RRHH
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

En el presente módulo el alumno podrá conocer las nuevas tendencias en la gestión en la gestión de los recursos humanos aplicados a las distintas estrategias de las organizaciones de hoy, que se desarrollan en un mundo cambiante en el que es imprescindible una alta capacidad de adaptación y previsión frente a los nuevos procedimientos y tendencias del mercado laboral. En este sentido, durante el estudio del presente módulo, el alumno podrá desarrollar competencias orientadas hacia los siguientes objetivos:

- Conocer los distintos métodos de trabajo que faciliten una adecuada gestión del cambio, así como el rol de Recursos Humanos en los momentos actuales de incertidumbre.
- Desarrollar las competencias principales para obtener los mejores resultados en la gestión del conocimiento, conociendo los principales modelos e indicadores.
- Gestionar la diversidad, las políticas de inclusión e igualdad y su relación estrecha con las las políticas de conciliación.
- Poder colaborar en las nuevas metodologías de trabajo y poner en marcha los distintos proyectos implicados en cada una de las áreas comentadas anteriormente; siendo capaz de gestionar cualquier proyecto que esté relacionado garantizando los mejores resultados.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas:

- CB2: Que los estudiantes sepan 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 estudio

- 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.

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:

- CT5: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica, para utilizar los conocimientos adquiridos en el ámbito académico en situaciones lo más parecidas posibles a la realidad de la profesión para la cual se están formando.
- 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:

- CE1: Capacidad para gestionar situaciones novedosas y contradictorias en los recursos humanos de las organizaciones, clarificando las directrices establecidas y facilitando el proceso de cambio a nivel individual y colectivo.
- CE3: Capacidad para diseñar una política de igualdad en la empresa, teniendo en cuenta la igualdad de género y de oportunidades. Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como fuente de enriquecimiento personal y colectivo que permita desarrollar y fomentar relaciones de convivencia entre las personas sin incurrir en ningún tipo de discriminación, así como valorar la diversidad de opiniones, ideas o creencias en la práctica profesional diaria.
- CE8: Facilitar la integración y el desarrollo óptimo de los equipos de trabajo en la organización.
- 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.

Resultados de aprendizaje:

- R1. Realizar una reflexión estratégica en profundidad de una empresa, diagnosticando su situación actual y la de su sector y estableciendo objetivos a medio y largo plazo, de forma que se garantice su competitividad y sostenibilidad en el tiempo.
- R2. Crear procesos relativos a la gestión del cambio en la empresa, atendiendo a la importancia estratégica de la adaptación continua a un entorno cambiante y al desarrollo de las competencias necesarias para la gestión proyectos.

- R3. Diseñar un sistema de gestión del conocimiento aplicable a las necesidades de una empresa, analizando la capacidad de gestionar el conocimiento en la organización desde el punto de vista organizativo, humano, tecnológico, social y empresarial.
- R4. Evaluar los aspectos clave para la gestión de una plantilla diversa y multicultural, así como los riesgos que se derivan de la diversidad generacional, de género, etc.
- R5. Adaptar la forma de trabajo al concepto de metodologías ágiles en función de los proyectos, su naturaleza y el ritmo del mercado.
- R6. Formular la conceptualización de proyectos con la planificación, presupuesto y gestión de los diferentes stakeholders con las metodologías más apropiadas de Project management.

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
CB2, CB3, CT5, CT6, CT8 CG1, CG3, CE1, CE3, CE8, CE10	R1. Realizar una reflexión estratégica en profundidad de una empresa, diagnosticando su situación actual y la de su sector y estableciendo objetivos a medio y largo plazo, de forma que se garantice su competitividad y sostenibilidad en el tiempo.
CB2, CB3, CT5, CT6, CT8 CG1, CG3, CE1, CE3, CE8, CE10	R2. Crear procesos relativos a la gestión del cambio en la empresa, atendiendo a la importancia estratégica de la adaptación continua a un entorno cambiante y al desarrollo de las competencias necesarias para la gestión proyectos.
CB2, CB3, CT5, CT6, CT8 CG1, CG3, CE1, CE3, CE8, CE10	R3. Diseñar un sistema de gestión del conocimiento aplicable a las necesidades de una empresa, analizando la capacidad de gestionar el conocimiento en la organización desde el punto de vista organizativo, humano, tecnológico, social y empresarial.
CB2, CB3, CT5, CT6, CT8 CG1, CG3, CE1, CE3, CE8, CE10	R4. Evaluar los aspectos clave para la gestión de una plantilla diversa y multicultural, así como los riesgos que se derivan de la diversidad generacional, de género, etc.
CB2, CB3, CT5, CT6, CT8 CG1, CG3, CE1, CE3, CE8, CE10	R5. Adaptar la forma de trabajo al concepto de metodologías ágiles en función de los proyectos, su naturaleza y el ritmo del mercado.
CB2, CB3, CT5, CT6, CT8 CG1, CG3, CE1, CE3, CE8, CE10	R6. Formular la conceptualización de proyectos con la planificación, presupuesto y gestión de los diferentes stakeholders con las metodologías más apropiadas de Project management.

4. CONTENIDOS

1. Estrategia empresarial y de RRHH
2. Gestión del cambio
3. Gestión del conocimiento
4. Diversidad, conciliación y políticas de igualdad
5. Nuevas metodologías del trabajo
6. Gestión de proyectos

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	10
Clases de aplicación práctica	20
Análisis de casos	24
Resolución de problemas	8
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	10
Clases virtuales (síncrona)	20
Análisis de casos	24
Resolución de problemas	8
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%
Informes y escritos	20%
Caso/problema	20%

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Informes y escritos	20%
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
Trabajo en equipo	1ª semana
Exposiciones orales	2ª semana
Observación del desempeño	3ª semana
Análisis de casos y resolución de problemas	4ª semana
Prueba de conocimientos	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:

:

- Ausubel, D. (2002). Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Nueva York: Paidós.
- Comisión Europea (2015). Diversity within small and medium-sized enterprises best practices and approaches for moving ahead.
- De Mora-Losana, A. (2017). Cómo trabajar mejor potenciando el conocimiento. Madrid: Amarante.
- De Mora-Losana, A. (2017). El secreto de las ideas. Madrid: Anaya Multimedia.
- Escuela de Organización Industrial -EOI. (2009). Gestión de la diversidad en las empresas españolas.
- Fundación Diversidad y Alares. (2013). Libro Blanco de la Diversidad: una apuesta por la gestión eficiente de las personas en las organizaciones.
- Fundación Diversidad y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013). Informe: Gestión de la diversidad en la empresa. Casos de éxito y difusión pública de buenas prácticas.
- Morgado, I. (2014). Aprender, recordar y olvidar. Claves cerebrales de la memoria y la educación. Barcelona: Ariel.
- Observatorio Generación & Talento y Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE. (2017). Diagnóstico de la diversidad generacional: análisis del talento intergeneracional en las empresas.
- Pin J.R., García-Lombardía P. y Gallifa, A. (2007). Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas. CELA - IESE – Sagardoy Abogados – CREADE.
- PWC. (2014). Inspirando. Casos de éxito en la diversidad de género. Madrid: Isotès

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.