

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Módulo 4. Gestión de personas y procesos 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 los distintos procesos que intervienen en la atracción, selección y retención del talento, para lo que conocerá como, a través de los planes de formación y desarrollo, se puede dotar de los mejores profesionales para la mejor forma de alcanzar los objetivos de la organización, alcanzando de este modo los más altos niveles de identificación por parte de los profesionales. Por otro lado, aspectos como la comunicación interna y el clima organización que, de ser adecuados, serán los mejores aliados para la consecución de los mencionados objetivos, siendo claves en la generación de una cultura que desarrolle los mayores niveles de compromiso.

El Alumno estudiará, como final del proceso comentado, todos aquellos aspectos que pueden intervenir en los cambios generados en los recursos humanos, sus métodos, sus procedimientos y limitaciones, siendo uno de ellos aquellos relacionados con la desvinculación y procesos de finalización de una relación laboral.

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:

- 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.
- CG4: Capacidad de llevar a cabo un análisis, evaluación y síntesis críticas de conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos.

Competencias transversales:

- CT1: Aprendizaje Autónomo: Habilidad para elegir las estrategias, las herramientas y los momentos que considere más efectivos para aprender y poner en práctica de manera independiente lo que ha aprendido.
- CT4: Capacidad de análisis y síntesis: ser capaz de descomponer situaciones complejas en sus partes constituyentes; también evaluar otras alternativas y perspectivas para encontrar soluciones óptimas. La síntesis busca reducir la complejidad con el fin de entenderla mejor y/o resolver problemas.
- 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.

Competencias específicas:

- CE2: Capacidad para gestionar el conocimiento y retener el talento en la organización, mediante sistemas y procedimientos eficaces que permitan que el talento y el
- CE5: Capacidad para participar en la toma de decisiones, elaboración y diseño de políticas de desvinculación.
- CE8: Facilitar la integración y el desarrollo óptimo de los equipos de trabajo en la organización.
- CE9. Capacidad para identificar y evaluar las fortalezas y áreas de mejora de las personas, estableciendo planes de desarrollo profesionales eficaces, acordes con las necesidades actuales y futuras de la organización

Resultados de aprendizaje:

- R1. Diseñar procesos de atracción y selección del talento los objetivos de la organización.
- R2. Determinar el plan de carrera profesional de un trabajador y diagnosticando sus necesidades específicas de formación, alineado a los objetivos estratégicos de la empresa.
- R3. Examinar los diferentes métodos de evaluación del desempeño y fijación de objetivos (DPO/OKR), estableciendo las ventajas que aporta tanto a las organizaciones como a los empleados.
- R4. Elaborar planes de comunicación interna teniendo en cuenta la influencia del clima organizacional sobre el rendimiento, el compromiso y el bienestar de los empleados.
- R5. Integrar en la política de RRHH de una organización, la cultura y los valores corporativos alienados con la estrategia de la compañía.
- R6. Analizar la normativa y diferentes alternativas para la modificación, suspensión o extinción de la relación laboral, con su impacto, requisitos y consecuencias prácticas y legales.

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, CT1, CT4, CT6 CG3, CG4 CE2, CE5, CE8, CE9	R1. Diseñar procesos de atracción y selección del talento los objetivos de la organización.
CB3, CB4, CT1, CT4, CT6 CG3, CG4 CE2, CE5, CE8, CE9	R2. Determinar el plan de carrera profesional de un trabajador y diagnosticando sus necesidades específicas de formación, alineado a los objetivos estratégicos de la empresa.
CB3, CB4, CT1, CT4, CT6 CG3, CG4 CE2, CE5, CE8, CE9	R3. Examinar los diferentes métodos de evaluación del desempeño y fijación de objetivos (DPO/OKR), estableciendo las ventajas que aporta tanto a las organizaciones como a los empleados.
CB3, CB4, CT1, CT4, CT6 CG3, CG4 CE2, CE5, CE8, CE9	R4. Elaborar planes de comunicación interna teniendo en cuenta la influencia del clima organizacional sobre el rendimiento, el compromiso y el bienestar de los empleados.
CB3, CB4, CT1, CT4, CT6 CG3, CG4 CE2, CE5, CE8, CE9	R5. Integrar en la política de RRHH de una organización, la cultura y los valores corporativos alienados con la estrategia de la compañía.
CB3, CB4, CT1, CT4, CT6 CG3, CG4 CE2, CE5, CE8, CE9	R6. Analizar la normativa y diferentes alternativas para la modificación, suspensión o extinción de la relación laboral, con su impacto, requisitos y consecuencias prácticas y legales.

4. CONTENIDOS

1. Atracción del talento y selección de personal
2. Formación y desarrollo
3. Sistemas de gestión del desempeño
4. Comunicación interna y clima organizacional
5. Cultura organizativa y gestión del compromiso
6. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral

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	15%
Caso/problema	25%

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Informes y escritos	15%
Caso/problema	25%

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
Debate	1ª semana
Exposiciones orales	2ª semana
Observación del 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:

- Becker, B., Huseild, H. y Ulrich, D. (2000). Cuadro de Mando de Recursos Humanos en la Empresa. Barcelona: Gestión 2000.
- Bueno, E. (2007). Organización de empresas: estructura, procesos y modelos. Madrid: Pirámide.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson S. y Schuler R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill
- Fernández, J. (). Fundamentos de la Organización de Empresas. Breve Historia del Management. Madrid: Editorial Narcea.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez J.C. (1997). Valoración de Puestos de Trabajo. Madrid: Diaz de Santos.
- Mintzberg, H. (1983). La Estructuración de las Organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Muni, A. y Planellas, M. (2014). Las decisiones estratégicas. Barcelona: Conecta.
- Nekane, O. R. (2006). Organización de Empresa. Bilbao: Universidad Deusto.
- Osterwalder, A. (2011). Generación de Modelos de Negocio. Bilbao. Deusto Ediciones.
- Porter, M. E. (2005). Estrategia y Ventaja Competitiva. Madrid: Deusto.
- Roberts, J. (2006). La Empresa Moderna: Organización, Estrategia y Resultados. Barcelona: Editorial Antoni Bosch.
- Sánchez, Y. y Cantarero, G. (2008). MBA del Siglo XX: todo lo que podrías aprender en una escuela de negocios ¡si tuvieras el tiempo necesario! Madrid: Ediciones Martínez Roca.
- Senyucel, Z. (2013). Managing the Human Resources in the 21st Century. Londres: Bookboon.

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.