Datos básicos de la asignatura

Titulación:	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
Año plan de estudio:	2018
Curso implantación:	2018-19
Centro responsable:	Facultad de Ciencias del Trabajo
Nombre asignatura:	Orientación Estratégica de las Personas I
Código asigantura:	51770016
Tipología:	OPTATIVA
Curso:	1
Periodo impartición:	Cuatrimestral
Créditos ECTS:	2
Horas totales:	50
Área/s:	Organización de Empresas
Departamento/s:	Administración de Empresas y Marketing

Objetivos y competencias

OBJETIVOS GENERALES: Al término dela asignatura se pretende que el participante :

. Reflexione acerca de la importante de comprender bien los conceptos propios de la Dirección Estratégica de las Organizaciones.

. Comprenda la naturaleza y complejidad del proceso de cambio organizacional;

. por qué cambiar y cuáles son los factores impulsores internos y externos a la organización;

. que analice la relevancia del liderazgo en los procesos de cambio;

. las herramientas de gestión disponibles para direccionar el cambio a realizar;

. la importancia de la administración del proceso de cambio desde un punto de vista estratégico, para realizar una implementación exitosa de las iniciativas propuestas.

Como eje central de todos estos elementos estará la visión de la Gestión Creativa de Los Recursos Humanos como punto de referencia.

Además, el participante podrá formar y motivar Agentes de Cambio, a través del análisis conceptual de aspectos clave en la gestión delCambio Organizacional y la aplicación práctica de los mismos en diversas instancias de trabajo individual y grupal a lo largo del curso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Analizar la naturaleza del cambio, entender qué es el cambio organizacional planificado, dónde están los principales.

2. Evaluar el impacto de los principales cambios del entorno (económico, político, tecnológico y social), así como los motores

Departamento de Administración de Empresas y Marketing

Facultad de Ciencias del Trabajo

Curso de entrada en vigor: 2014/2015 1 de 3

internos que impulsan las transformaciones organizacionales.

3. Reflexionar acerca de los desafíos que implica el Liderazgo efectivo en procesos de cambio y gestionar dichas

transformaciones a lo largo del tiempo.

4. Comprender la importancia de la administración efectiva de los proyectos de cambio, analizando la metodología de gestión de

proyectos.

Competencias:

Competencias transversales/genéricas

Competencias transversales/genéricas ? Capacidad de organización y planificación. ? Toma de decisiones. ? Resolución de problemas. ? Realizar bien un proceso. ? Vocación de servicio público. ? Capacidad de análisis y síntesis. ? Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio. ? Trabajar en equipo. ? Razonamiento crítico

PENSAMIENTO LATERAL

Competencias específicas

Conocer los aspectos teóricos y prácticos relativos a la planificación y gestión de los recursos Humanos en el seno de las organizaciones

Comprender el entorno económico y la dimensión económica de las organizaciones

Aplicar las herramientas de gestión a una realidad organizacional concreta

Contenidos o bloques temáticos

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

1. Concepto de planificación estratégica y su importancia. Conceptos

2. La misión y la visión.

3. Los objetivos : Tipos de Objetivos, Jerarquia y Características

4. Instrumentalización de la planificación.

5. Concepto de control y tipos.

LA GESTION ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

1. Estrategia y Recursos Humanos: La importancia y concepto de la estrategia

2. El proceso de dirección estratégica

3. Tipos de estrategias

Actividades formativas y horas lectivas

Actividad	Horas
B Clases Teórico/ Prácticas	10

Metodología de enseñanza-aprendizaje

En las sesiones presenciales la metodología que usaremos en la Metodología Coaching-Learning

Competencias que desarrolla:

En la nueva era de Conocimiento digital, condicionar la información a la concrección de unos pocos recursos, entendemos, resulta bastante poco efectivo. Durante las exposiciones presenciales y actividades propuestas en el aula, iremos facilitando al alumno los recursos necesarios para potenciar no sólo su SABER (conocimiento), sino tambien su SABER QUERER (motivación) y, sobre todo, su SABER HACER (impericia personal y profesional) para que logre con éxito los objetivos marcados en línea con sus expectativas. Proponemos un proceso interactivo y constructivo en el que todos y cada uno de los participantes (alumnos y profesores) deben desarrollar sus habilidades en un formato presencial, complementado con la participación activa sobre proyectos concretos.

Sistemas y criterios de evaluación y calificación

Exámen y casos prácticos Preguntas tipo test sobre los contenidos

Evaluacion Practicas en las clases Se evaluará la participacion activa, el trabajo en equipo así como la presentacion de un trabajo que recoja todo lo propuesto y desarrollado en las actividades de las clases