



## Datos básicos de la asignatura

---

<b>Titulación:</b>	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
<b>Año plan de estudio:</b>	2018
<b>Curso implantación:</b>	2018-19
<b>Centro responsable:</b>	Facultad de Ciencias del Trabajo
<b>Nombre asignatura:</b>	Orientación Estratégica de las Personas II
<b>Código asignatura:</b>	51770017
<b>Tipología:</b>	OPTATIVA
<b>Curso:</b>	1
<b>Periodo impartición:</b>	Cuatrimestral
<b>Créditos ECTS:</b>	2
<b>Horas totales:</b>	50
<b>Área/s:</b>	Organización de Empresas
<b>Departamento/s:</b>	Administración de Empresas y Marketing

## Objetivos y competencias

---

OBJETIVOS GENERALES: Al término de la asignatura se pretende que el participante :

- . Reflexione acerca de la importancia 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.



UNIVERSIDAD  
DE SEVILLA

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA Orientación Estratégica de las Personas II

Además, el participante podrá formar y motivar Agentes de Cambio, a través del análisis conceptual de aspectos clave en la gestión del Cambio 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



UNIVERSIDAD  
DE SEVILLA

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA Orientación Estratégica de las Personas II

### 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

---

### LOS RECURSOS HUMANOS Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL:

1.- La naturaleza cambiante del cambio.

? ¿Qué es el cambio organizacional? ¿Porqué es un tema de actualidad?

. El cambio organizacional como parte del fenómeno del cambio.

? Factores externos que impulsan el cambio organizacional.

? Factores internos que impulsan el cambio organizacional Modelos de diagnóstico organizacional.

2.- El rol del colaborador de cambio

? El rol y desafíos del colaborador de Cambio interno y externo.

? Fuerzas de cambio y fuerzas de Resistencia, acercamiento preliminar y propuesta, diagnóstico, recomendaciones, presentación de recomendaciones o propuestas, aplicación o ejecución y finalización del proceso.

? Diferentes alcances.

? Tendencias del mercado en los últimos años.

? El punto de vista del cliente en la relación.

3.- Herramientas para el cambio organizacional

? Modelos de diagnóstico organizacional y su vinculación con las herramientas de gestión del cambio.

? Herramientas para la gestión del cambio: Análisis estratégico, Reingeniería, Rediseño de Procesos, Calidad, Diálogos Appreciativos, Gestión Estratégica de RRHH, Gestión de la Cultura.

? Organizacional, CRM, Gestión del Conocimiento. Análisis de oportunidad de la aplicación de cada herramienta.

? Continuidad del cambio organizacional.

4.- Administrando el proceso de cambio

? Administración de los procesos de cambio.

? El ciclo de vida de los proyectos y sus características.

? Variables operativas y comportamentales a considerar en la gestión de proyectos de Cambio Organizacional.

## 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



UNIVERSIDAD  
DE SEVILLA

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA Orientación Estratégica de las Personas II

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 también 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