

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

GUÍA DOCENTE MODALIDAD PRESENCIAL

MÁSTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS DIGITALES

2026/2027



I. IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos

TIPO: Obligatoria

PERIODO DE IMPARTICIÓN: Segundo semestre

NÚMERO DE CRÉDITOS: 3,0 ECTS

IDIOMA EN EL QUE SE IMPARTE: Castellano

CALENDARIOS Y HORARIOS: Ver en la web

II. PROFESORADO

PERSONAL DOCENTE: Chanyu Wang

CORREO ELECTRÓNICO: chy.wang@cedeu.es

TUTORÍAS: Para consultar las tutorías póngase en contacto con el/la profesor/a

TIEMPO ESTIMADO DE RESPUESTA AL ALUMNO: 48 h (días lectivos) desde la recepción del correo electrónico

III. PRESENTACIÓN

Esta asignatura trata de trasladar los aspectos de RRHH al nuevo entorno de ecosistema digital, de esta manera analizamos qué impacto ha tenido la economía digital en la Gestión de RRHH.

Algunas de las nuevas herramientas como son el Teletrabajo y trabajo ubicuo, así como las Herramientas de trabajo distribuido y colaborativo, esto requiere nuevas competencias digitales y nuevos procesos de la gestión de equipos humanos y nuevos procesos de Formación online o el uso de la Gamificación como herramienta de RRHH.

Finalmente, todos estos procesos suponen cambios importantes en las organizaciones, así como en la mentalidad de sus empleados, por ello es fundamental un proceso adecuado de la gestión del cambio.

El estudiante al finalizar esta materia deberá:

1. Conocer cómo las nuevas tecnologías digitales pueden ayudar en la gestión de los RRHH, al objeto de poder llegar a establecer un Plan Digital de mejoras al efecto.
2. Conocer las nuevas capacidades y destrezas requeridas por el equipo de trabajo para el desarrollo e implementación de proyectos basados en las tecnologías digitales.

IV. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos

CON7 Explicar los principios del pensamiento estratégico y el liderazgo en la transformación digital de las organizaciones.

Habilidades y destrezas

HAB6 Elaborar propuestas de mejora fundamentadas en tecnologías digitales, resolviendo problemas complejos en entornos empresariales digitales con pensamiento crítico y creativo.

HAB7 Gestionar estratégicamente el talento humano asegurando su integración efectiva con los recursos tecnológicos organizacionales para optimizar el rendimiento institucional.

Competencias

COM5 Gestionar proyectos digitales utilizando metodologías ágiles, adaptando los planes estratégicos a los contextos organizacionales y a las necesidades del entorno.

V. ACTIVIDADES FORMATIVAS

TIPO	CONTENIDO	HORAS	PRESENCIALIDAD OBLIGATORIA
A1P. Lección magistral	Actividad formativa para la explicación de conceptos y teorías. Metodología expositiva donde se prioriza la acción del profesor, impartida de forma presencial en el aula.	18	100%
A2P. Actividades de aprendizaje sobre casos prácticos	Actividad formativa que se orienta a la realización de informes, memorias, etc. y/o resolución de problemas bajo la supervisión y asesoramiento del profesor o tutor, de forma presencial.	6	100%
A4P. Tutorías	Resolución de dudas y orientación sobre actividades formativas o de evaluación, de forma presencial en el horario de tutorías establecido.	6	100%
A5P. Trabajo autónomo	Actividades formativas fuera del aula en las que el estudiante desarrolla su capacidad de aprendizaje autónomo a través de la realización de trabajos, búsquedas de recursos e información, estudio, etc.	43	0%
A6P. Pruebas de evaluación	Actividad destinada a la realización de pruebas de evaluación para valorar la adquisición de las competencias en la materia por parte de los estudiantes.	2	100%
Total		75	

VI. METODOLOGÍAS DOCENTES

MD1. CLASE MAGISTRAL: Exposición por parte del profesor de los contenidos de cada unidad didáctica por medio de explicaciones y presentaciones, junto con indicaciones sobre fuentes de información y bibliografía. Las

sesiones se impartirán de forma presencial en el aula.

MD2. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE SOBRE CASOS PRÁCTICOS: Selección y presentación de casos prácticos, problemas o situaciones con las que el alumno puede encontrarse en su práctica, para analizar diferentes aspectos a partir de la consulta de bibliografía especializada. Se desarrollarán de forma presencial en el aula, favoreciendo el trabajo en grupo y el debate.

VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN

NOTA IMPORTANTE:

No se podrá superar la asignatura en el caso de que la parte correspondiente a las actividades de evaluación (Prueba 1) o la parte correspondiente a la realización de la prueba escrita (Prueba 2) no estén aprobadas con una calificación final igual o superior a 5 puntos en una escala de 0 a 10.

El alumno que no supere la Prueba 1 y/o 2 no podrá superar la asignatura en la evaluación ordinaria, obteniendo una calificación máxima de 4,0, independientemente de la nota obtenida en la prueba teórico-práctica.

Para poder aprobar la asignatura el alumno debe superar obligatoriamente, con una calificación superior a 5,0, las pruebas 1 y 2 por separado, siempre y cuando la media de la asignatura sea superior a 5,0.

En el caso de que el alumno no supere la asignatura, la calificación obtenida en las pruebas 1 y 2 de la asignatura durante el curso en cualquier evaluación no se reservará para el curso siguiente.

CRITERIOS APLICABLES A LA EVALUACIÓN ORDINARIA

SISTEMA DE EVALUACIÓN	CRITERIOS APLICABLES A LA EVALUACIÓN CONTINUA	PON.	PERIODO
PRUEBA 1:		ACUMULATIVA	
Examen final	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	Reevaluable (podrá evaluarse en la convocatoria extraordinaria). 50%	Durante el curso o semestre
PRUEBA 2:		ACUMULATIVA	
Resolución de actividades prácticas	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	Reevaluable (podrá evaluarse en la convocatoria extraordinaria). 50%	Durante el curso o semestre

CRITERIOS APLICABLES A LA EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

SISTEMA DE EVALUACIÓN	CRITERIOS APLICABLES A LA EVALUACIÓN CONTINUA	PON.	PERIODO	
PRUEBA 1:		ACUMULATIVA		
Examen final	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	No Reevaluable	50%	En la convocatoria extraordinaria
PRUEBA 2:		ACUMULATIVA		
Presentación de actividades prácticas	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	No Reevaluable	50%	En la convocatoria extraordinaria

Si tras la realización de la evaluación extraordinaria, el alumno no supera la media de 5,0 en todas las pruebas acumulativas liberatorias 1 y 2, la asignatura quedará finalmente como suspensa, calificada con el menor valor obtenido en las pruebas realizadas en las dos convocatorias

VIII. TEMARIO

1. Impacto en la Gestión de RRHH.
2. Teletrabajo y trabajo ubicuo.
3. Herramientas de trabajo distribuido y colaborativo.
4. Las nuevas competencias digitales.
5. La Gestión de equipos humanos.
6. Formación on-line.
7. Gamificación como herramienta de RRHH.
8. La gestión del Cambio.

IX. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ALLES, M. Nuevo enfoque: diccionario de competencias. Ediciones Granica; 2010.

ÁLVARO, J. L. Desempleo y bienestar psicológico. Madrid: Siglo XXI; 1992.

ARIAS, A. El outplacement como método de lucha contra un desempleo muy cualificado. Anuario de la Facultad de Derecho 2005; XXIII:263-78.

BLANCH, J. M. Del Viejo al Nuevo Paro. Un Análisis Psicológico y Social. Barcelona: PPU; 1990.

BREAKWELL, G. Cómo realizar entrevistas con éxito. Gestión 2000; 1996. FEAR, R. A. La entrevista de evaluación.

Paidós; 1979.

BONACHE, J. Dirección estratégica de personas. Cap. 9. «Retención y ruptura laboral». FT Prentice Hall; 2004.

CHIAVENATO. Relaciones con las personas. En Administración de Recursos Humanos. Madrid: McGraw-Hill; 2007. p. 356-78.

DÍAZ LLAIRÓ, A. El talento está en la red. Barcelona: Lid Editorial Empresarial; 2010.

MORGAN, H. H., COGGER, J. W. Manual del entrevistador. 5ª ed. Madrid: TEA Ediciones; 1998.

NEBOT LÓPEZ, M. J. La selección de personal. Madrid: Fundación Confemetal; 1999.

OLLEROS, M. El proceso de captación y selección de personal. Gestión 2000; 1997.

ROJAS, P. Reclutamiento y Selección 2.0. Barcelona: UOC; 2010.

SCHAWBEL, D. Me 2.0. Build a powerful brand to achieve career success. Kaplan Publishing; 2009.

TAUDIEN, S. ¿Existe el despido responsable? Capital Humano 2010; 70: 70-2.

TESÓN, C. La gestión de personas en situación de crisis o cierre. En JIMÉNEZ, A., MARCOS, S., ARCE, E., SÁNCHEZ, Y. (eds.). La gestión adecuada de personas. Madrid: Díaz de Santos; 2012.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

ALONSO COTO, M. (2017). El plan de marketing digital. Prentice Hall.

ROS, V. (2015). e-Branding. Netbiblo.

NÚÑEZ, V. Los Concursos Online [Qué son, cómo se organizan, ejemplos y mejores prácticas].

NÚÑEZ, V. Los contenidos más efectivos en Instagram.