



GESTION DE RECURSOS HUMANOS

GUÍA DOCENTE MODALIDAD ONLINE

MÁSTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS DIGITALES
2025/2026

I. IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Gestión de Recursos Humanos

TIPO: Obligatoria

PERÍODO 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: Alejandro Urbina Martín de los Santos

CORREO ELECTRÓNICO: academicoonline@cedeu.es

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

TIEMPO ESTIMADO DE RESPUESTA AL ALUMO: 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 que 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:

Conocer cómo las nuevas tecnologías digitales pueden ayudar en la gestión de los RRHH, al objeto de poder llegar a establecer un Plan Digital mejoras al efecto.

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. COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

CB6. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7. 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.

CB8. 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.

CB9. 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.

CB10. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS GENERALES

CG1. Desarrollar las habilidades necesarias para la correcta gestión de las relaciones interpersonales en un entorno multidisciplinar especializado en el mundo digital.

CG2. Resolver problemas en entornos empresariales digitales que favorezca tomar decisiones y/o emitir juicios en situaciones complejas.

CG3. Comprender y evaluar las tendencias en el mercado de la Economía Digital, así como estimar su impacto en el desarrollo social, económico y cultural, e incorporarlo en la orientación estratégica de los proyectos de su organización.

CG4. Analizar, de forma crítica, las tecnologías digitales aplicadas al mundo empresarial.

CG5. Resolver, mediante la aplicación de la innovación y la creatividad, qué diseño o solución tecnología es adecuada para la implementación de mejoras en la empresa, dentro del ámbito digital.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE12. Analizar el impacto de las TI aplicadas la Gestión de los RRH y las nuevas tendencias y herramientas disponibles al efecto, así como analizar las nuevas capacidades y destrezas necesarias en las organizaciones para el desarrollo e implementación efectiva de proyectos de transformación digital

V. ACTIVIDADES FORMATIVAS

TIPO	CONTENIDO	HORAS	PRESENCIALIDAD OBLIGATORIA
AD1. Clase magistral	Actividad formativa para la explicación de conceptos y teorías. Metodología expositiva donde se prioriza la acción del profesor y que se realiza por videoconferencia de manera síncrona o asíncrona.	18	0%
AD2. 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	6	0%
AD4. Tutorías	Resolución de dudas y orientación sobre actividades formativas o de evaluación por teléfono, por email o por videoconferencia.	6	0%
AD5. Trabajo autónomo	Actividades formativas fuera del aula en la 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%
AD6. Prueba 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%
		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. Serán sesiones por videoconferencia o video-streaming de forma síncrona o asíncrona.

MD2. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE SOBRE CASOS PRÁCTICOS: Selección y presentación de actividades 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 llevará a cabo por videoconferencia o video-streaming de forma síncrona o asíncrona.

MD3. APRENDIZAJE ON-LINE: Metodología donde el estudiante puede organizarse para repasar contenidos teóricos o realizar actividades prácticas según sus necesidades o su tiempo disponible, así como consultar dudas o intercambiar información con los profesores o compañeros.

En cada asignatura se establecerán los horarios de tutorías, tanto individuales como grupales, para la mejor atención de los estudiantes, en las horas previstas para la docencia de cada asignatura.

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		
Resolución de actividades prácticas	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	Reevaluable (podrá evaluarse en la convocatoria extraordinaria).	40%	Durante el curso o semestre
PRUEBA 2:		ACUMULATIVA		
Prueba teórico-práctica presencial con preguntas que podrán ser cortas y/o tipo test, y/o a desarrollar, etc.	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	Reevaluable (podrá evaluarse en la convocatoria extraordinaria).	60%	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		
Presentación de trabajos académicos	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10).	No Reevaluable	40%	En la convocatoria extraordinaria
PRUEBA 2:		ACUMULATIVA		
Prueba teórico-práctica presencial con preguntas que podrán ser cortas y/o tipo test, y/o a desarrollar, etc.	Liberatoria: puntuación mínima 5.0 (de 1 a 10)	No Reevaluable	60%	En la convocatoria extraordinaria

VIII. TEMARIO

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

IX. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- AllesM. Nuevo enfoque: diccionario de competencias. Ediciones Granica; 2010.
- ÁlvaroJ 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 JM. Del Viejo al Nuevo Paro. Un Análisis Psicológico y Social. Barcelona: PPU; 1990.
- Breakwell G. Cómo realizar entrevistas con éxito. Gestión 2000; 1996.Fear RA. 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 HH, Cogger JW. Manual del entrevistador. 5 ed. Madrid: TEA Ediciones; 1998.
- Nebot López MJ. La selección de personal. Madrid: Fundación Confemetal; 1999.
- Olleros M. El proceso de captación y selección de personal. Gestión 2000; 1997.
- RojasP. Reclutamiento y Selección 2.0. Barcelona: UOC; 2010.
- SchawbelD. Me 2.0Build a powerful brand to achieve career success. Kaplan Publishing;2009.
- Taudien S.¿Existe el despido responsable? Capital Humano2010; 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.

Libro – [Los Concursos Online \[Qué son, cómo se organizan, ejemplos y mejores prácticas\]](#). Vilma Núñez

E-Book – [Los contenidos más efectivos en Instagram](#). Vilma Núñez

Asimismo, y dado el carácter eminentemente práctico de la materia y sus contenidos plenamente actualizados, se recomendará la siguiente linkografía:

- Digital Branding
- EntrepriseWeb 2.0
- Estrategia de negocios
- Estrategia y Negocio.com
- Marketing News
- MarketingDirecto.com