

GUIA DOCENTE

Máster Universitario en Recursos Humanos

Curso 2024-2025

ASIGNATURA

Nombre: Digitalización y Transformación

Tipo de asignatura: *obligatoria*

Créditos: 3 ECTS

Idioma de docencia: castellano

Coordinador de la asignatura: Mercè Martín - Mariano de las Heras

Profesor de la asignatura: Oscar García Plañellas, David Aguado, Alicia Pomares, Mercè Martín

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

Descripción

La asignatura tiene como objetivo aportar el conocimiento y puesta en práctica de las herramientas para facilitar y gestionar eficazmente los procesos de cambio en una organización que pueden marcar la diferencia en la forma de superar los retos que se plantean. Así mismo se dotará de las herramientas preliminares para entender e implantar el protocolo de Gamificación y los “Serious Games” en RRHH con el objetivo de aumentar la motivación y el compromiso de los y las profesionales en sus actividades. Igualmente se proporciona conocimiento sobre los procesos de transformación digital y la “toma de decisiones basada en la evidencia” cómo la práctica analítica que debe ser la base de la toma de decisiones en la función HR.

Contenidos

CHANGE MANAGEMENT

- Qué dificulta el cambio en las empresas.
- John P. Kotter, un marco de referencia en la gestión del cambio.
- La resistencia al cambio.
- Crear una visión del cambio, los destinatarios del cambio e identificación de Stakeholders.
- Como nos sentimos ante el cambio.
- Recursos necesarios en la gestión del cambio.

GAMIFICACIÓN

- Introducción a la Gamificación
- Casos prácticos RRHH

DIGITAL MINDSET

- Definición y conceptos básicos de la transformación digital en el contexto de RRHH.
- Importancia y beneficios de adoptar un enfoque digital en la gestión de recursos humanos.
- Creación de una cultura organizacional que fomente la innovación y la adopción de tecnología.
- Desarrollo de habilidades digitales para líderes y empleados.
- Gestión del cambio en el contexto de la transformación digital.

PEOPLE ANALYTICS

- Definición de HR Analytics
- La irrupción del Big Data en el campo de RRHH
- Ecosistemas alrededor del HR Analytics
- Metodología para el desarrollo de proyectos HR Analytics
- Mirada crítica hacia la analítica de datos

Objetivos

- Conocimiento y puesta en práctica de las competencias de gestión del cambio, conociendo, en primer lugar, como reducir la resistencia al cambio, las diferentes fases y los recursos necesarios. Y, en segundo lugar, establecer procesos claros y alinear los sistemas y estructuras organizativas para facilitar la implementación del cambio.
- Recibir herramientas sobre Gamificación y “Serious Games” para empresa.
- Desmitificar. Ayudar a entender lo que sí es la Gamificación, aclarando lo que no.
- Conocer las ventajas, aprender las bases y situar los casos relevantes de la Gamificación en RRHH.
- Comprender la importancia y el impacto de la transformación digital en la función de recursos humanos y en la gestión del talento en las organizaciones.
- Adquirir habilidades para rediseñar y optimizar procesos de RRHH mediante la incorporación de enfoques digitales y la automatización de tareas.
- Desarrollar una mentalidad digital que fomente la adopción de la tecnología, la innovación y la mejora continua en el ámbito de recursos humanos.
- Capacitar a los alumnos para que entiendan a alto nivel el valor que tiene la analítica de recursos humanos y cuáles son las fases a desarrollar en un proyecto encaminado a tal fin.

Metodología docente

Partiendo de las lecturas previas y casos facilitados para cada sesión, los ponentes desarrollan una base conceptual y, mediante el método del caso, trasladan sus reflexiones y experiencias de gestión como fuente de conocimiento para los alumnos.

Objetivos reales y prácticos: Los contenidos los imparten expertos profesionales del sector de los RR HH, que garantizan una aproximación fiel a la realidad laboral del momento.

Estudio de casos: Adquirir el conocimiento de manera práctica, estudiando, analizando y debatiendo casos prácticos de empresas reales.

Técnicas de aprendizaje: Aprendizaje mediante técnicas de aprendizaje como el contraste de ideas, las simulaciones, los juegos de rol, presentaciones de trabajo, etc.

Acompañamiento personalizado: Asignación de un mentor de acuerdo con las características del proyecto. El mentor actuará como guía y desafiará tu pensamiento y tus ideas. También ayudará a identificar docentes, proyectos, empresas y actividades de referencia en los RR HH con los que poder contrastar y enriquecer tu proyecto.

Evaluación (sistema de evaluación, sistema de cualificación...)

Habrà evaluación continuada mediante la realización de cuestionarios, al finalizar las materias, que permiten comprobar el progreso de aprendizaje.

Al tratarse de un programa presencial o live, es obligatoria la asistencia mínima del 80% del tiempo lectivo total establecido.

PROFESORADO

Mercè Martín

Directora académica Máster en dirección y gestión de Personas. UPF-BSM.

Responsable del área académica de Personas y Organización de la UPF-BSM

Licenciado en Psicología por la Universidad de Barcelona. Máster en Desarrollo Organizacional por GR Institute for Organizational Development Universidad de Tel-Aviv. Certificada en Insights Discovery System para Equipos, Liderazgo, Ventas e Integración Cultural y certificada en Coaching Ejecutivo y Coaching de Equipos por la ICF (International Coaching Federation).

Doctoranda en Management por la UIC.

Oscar García Pañella

Consultor sénior de gamificación en Cookie Box.

Es doctorado en Ingeniería Electrónica y tiene un postdoctorado en Tecnología del Entretenimiento.

Alicia Pomares

Socia directora de Grupo Humannova

Licenciada en Psicología por la Universidad de Barcelona. Posgrado en Gestión de Formación por EAE.

David Aguado

Associate Professor | Senior Researcher | HR Analytics |

UAM & Instituto de Ingeniería del Conocimiento IIC

Doctor en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid

BIBLIOGRAFIA (obligatoria/ recomendada)

- John P. Kotter. *A sense of urgency*. Harvard Business Press.
- John P. Kotter . [*That's Not How We Do It Here!:*](#) *A story about how organizations rise and fall and can rise again.*
- Spencer, Lyle M. *Competence at Work: Models for Superior Performance*.
- Boyatzis, Richard E.. *The competent Manager: A Model for Effective Performance*.
- Goleman, David, González Rega, David, Mora, Fernando. *Inteligencia Emocional. Ensayo*.
- Maclelland, David C., Goleman. *Estudio de la motivación humana*.
- Daniel, Boyatzis, Richard, McKee, Annie. *El líder resonante crea más*.
- BONACHE, Jaime; CABRERA, Angel. *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Díaz de Santo Editores.

- Woodruffe, Charles *Development and Assessment Centers* 2007. *Human Assets*
- Ballantine, Ian and Povah, Nigel *Assessment Centers and Development Centers* 2004 Aldershot: Gower Pub Co
- J. Grados Espinosa *Centros de Desarrollo y Evaluación* 2004 Trillas
- McCauley Cynthia D. et al. *Experience-driven Leader Development* 2013 Wiley
- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: Why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26, 1–11. doi:10.1111/1748-8583.12090
- Aral, S., Brynjolfsson, E., & Wu, L. (2012). Three-way complementarities: Performance Pay, human resource analytics, and information technology. *Management Science*, 58, 913–931.
- Bassi, L. (2011). Raging debates in HR Analytics. *People & Strategy*, 34, 14–18.
- Coco, C. T., Jamison, F., & Black, H. (2011). Connecting people investments and business outcomes at Lowe's: Using value linkage analytics to link employee engagement to business performance. *People & Strategy*, 34, 28–33.
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on talent analytics. *Harvard business review*, 88(10), 52-58.
- Giuffrida, M. (2014). Unleashing the power of talent analytics in federal government. *Public Manager*, 43, 7–10.
- Goldstein, J.K., Raza, S., & Saraf, O. (2013). Lessons from Leaders. Sidebar in Brosnan, M. L., Farley, C. S., Gartsdide, D., & Tambe, H. (2013). How well do you know your workforce? Outlook: Accenture's Journal of High-Performance Business.
- HR Analytics. Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto (ESIC) David Aguado, 2018. ISBN 9788417513306.
- Levenson, A. (2011). Using targeted analytics to improve talent decisions. *People & Strategy*, 34, 34–43.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017) An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28:1, 3-26, DOI: 10.1080/09585192.2016.1244699

- Mondare, S., Douthitt, S., & Carson, M. (2011). Maximizing the impact and effectiveness of HR Analytics to drive business outcomes. *People & Strategy*, 34, 20–27.
- Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: how HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.
- Strategic Analytics: Advancing Strategy Execution and Organizational Effectiveness (English Edition) Alec Levenson, 2015. ISBN 978626560550.
- The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics To Improve Business Performance (Ft Press Analytics) Nigel Guenole, 2017. ISBN 9780134546001.
- Wenzel, R., & Van Quaquebeke, N. (2017). The Double-Edged Sword of Big Data in Organizational and Management Research: A Review of Opportunities and Risks. *Organizational Research Methods*, 1094428117718627.