Guía Docente: La transformación digital de los Recursos Humanos

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Plan de estudios	2020
Materia	La transformación digital de los recursos humanos
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Primero
Nivel/Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa.

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Beatriz Martín Recio	**Correo electrónico**	beatriz.martin.recio@ui1.es
Área		**Facultad**	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	Ingeniera de desarrollo de producto especializada en Organización Industrial y Administración de empresas. He trabajo en consultoría y actualmente trabajo en automoción gestionando la oficina de proyectos informáticos. Me apasionan las nuevas tecnologías, la gestión, las organizaciones y la innovación. Beatriz Martín Recio | LinkedIn		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA	
Asignaturas de la materia	• La transformación digital de los Recursos Humanos
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	El avance social nos posiciona en el actual mundo competitivo de la Industria 4.0 donde las tecnologías han transformado la Sociedad, obligando a las empresas a su propia transformación digital para sobrevivir a las demandas del mercado y los nuevos clientes con sus nuevas necesidades. Esto posiciona a las competencias ligadas a la Transformación digital como una de las más acuciantes y necesarias de los profesionales de los Recursos Humanos. Conocer las implicaciones actuales, los nuevos negocios digitales, los planes estratégicos de su gestión, las claves para su implementación eficiente, y su aplicación a la selección de personal, la contratación y gestión de personas, así como las nuevas barreras y cómo superarlas, es clave para el éxito profesional. Los Recursos Humanos eficientes fusionan las mejores técnicas tradicionales con el potencial de la digitalización, dando lugar a negocios, empresas y organizaciones que no solo sobreviven a los cambios, sino que crean valor gestionándolos. Esto es, precisamente, el objetivo fundamental de esta asignatura, la de dotar de competencias a los profesionales de Recursos Humanos en la adaptación y superación de la situación actual del mercado y de la Sociedad.

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
Competencias de la asignatura	Generales y 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. • 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. • CG01: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RR.HH. Específicas • CE09: Manejar técnicas informáticas específicas para la optimización de la gestión de los RR.HH. en materia de selección de personal (reclutamiento 2.0) y administración de RR.HH. (programas de gestión de personal). • CE10: Ofrecer soluciones tecnológicas a los problemas de gestión de personal y de los recursos humanos.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	• Aplicar las nuevas tecnologías y avances tecnológicos en la gestión y desarrollo del personal. • Conocer las nuevas formas de selección mediante plataformas digitales. • Profundizar en la gestión tecnológica de los recursos humanos y sus programas vinculados.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS	
Breve descripción de la asignatura	Se analizarán las nuevas formas de trabajo existentes a raíz de una digitalización cada vez más extendida del trabajo, incluyendo las modalidades de teletrabajo y los programas de gestión del trabajo más actuales asociados al reclutamiento y la contratación, la gestión de la formación, la gestión del talento y de la comunicación interna. Se incluirán conocimientos de Big Data aplicados a la gestión del personal y a la selección de candidatos.
Contenidos	**Unidad 1. La transformación Social de la era digital** En la primera unidad didáctica se realiza un abordaje global de la transformación digital, el papel de RRHH en esta transformación y su impacto en la sociedad. De manera particular se abordará la industria 4.0, sus características definitorias y principales implicaciones para la gestión y liderazgo organizacional. Además se abordan otros aspectos de interés como los beneficios que puede aportar el uso de las plataformas digitales, el estado de la transformación Digital en España o el impacto de la transformación digital en las organizaciones. **Unidad 2. La implementación de la Transformación digital** En la segunda unidad didáctica se hará un abordaje de cómo implementar un proceso de Transformación Digital en función de los tipos de empresa. Se presentarán los principales modelos de Transformación Digital para las empresas de manera global, profundizando en la agilidad y Transformación Digital de los recursos humanos que se desarrollará a lo largo de las sucesivas unidades didácticas. **Unidad 3. Desarrollo profesional** En la tercera unidad didáctica se analizan las implicaciones de la Transformación Digital en lo relativo al desarrollo profesional del capital humano de la empresa. Así, se abordarán principalmente las ventajas de determinadas tecnologías para elaborar carreras profesionales y gestionar la formación de los empleados. **Unidad 4. Selección de personal** En esta unidad se abordarán los principales mecanismos relacionados con la Transformación Digital en materia de captación. Así, se abordarán sus efectos e implicaciones tanto en procesos de reclutamiento como de selección, profundizando en las nuevas modalidades de atracción y captación de personal. También se abordarán los nuevos tipos de herramientas disponibles y los beneficios y garantías que aportan a los procesos de selección. **Unidad 5. Contratación y gestión de personal** Se expondrán los principales beneficios de la transformación digital para los procesos de incorporación de personal, contratación, y gestión de personas. Así se explorarán no solo las herramientas disponibles en el mercado para digitalizar los procesos tradicionales, sino que se abordarán las novedades, la gestión del dato y las ventajas que pueden aportan para una gestión de personas más eficaz. **Unidad 6. Barreras y cómo superarlas** En la última unidad didáctica se abordan las principales barreras relacionadas, tanto directa como indirectamente, con la Transformación Digital. Para ello se explorarán aspectos como el compromiso global, la capacidad de adaptación o la apertura al cambio de las empresas. Además, se explorarán las futuras líneas de desarrollo para el mercado

	laboral y las empresas.

METODOLOGÍA	
Actividades formativas	**Actividades de descubrimiento inducido (Estudio de Caso).** Actividades en las que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando, en el Aula Virtual y de manera colaborativa, una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio. La asignatura alberga dos casos de uso, en la unidad 3 y 5: • En la unidad 3 se centrará en la puesta en práctica de las nuevas tendencias de e-learning y su impacto en las organizaciones. • En la unidad 5, se trabajarán las nuevas formas de control y las nuevas herramientas digitales. **Actividades de interacción y colaboración (Foros-Debates de apoyo al caso y a la lección).** Actividades en las que se discutirá y argumentará acerca de diferentes temas relacionados con las asignaturas de cada materia y que servirán para guiar el proceso de descubrimiento inducido. La primera unidad presentará un foro donde se trabajará la aplicación tecnológica de industria 4.0 en el hospital del futuro. **Actividades de cuestionario** Evaluación a través de cuestionarios tipo test con múltiples alternativas de respuesta de contenidos teóricos y aplicados que sirven a su vez como preparación de la asignatura para el examen final. La unidad 6 presenta una actividad de cuestionario, esta actividad planteará cuestiones muy similares al examen final y su propósito es preparar al estudiante para el examen final. **Tutorías y resolución de dudas.** Permiten la interacción directa entre docente y alumno para la resolución de dudas y el asesoramiento individualizado sobre distintos aspectos de las asignaturas. **Actividades de trabajo autónomo individual (Estudio de la lección).** Trabajo individual de los materiales utilizados en las asignaturas, aunque apoyado por la resolución de dudas y construcción de conocimiento a través de un foro habilitado para estos fines. Esta actividad será la base para el desarrollo de debates, resolución de problemas, etc. **Lectura crítica, análisis e investigación.** Se trata de actividades en las que el alumno se acerca a los diferentes campos de estudio con una mirada crítica que le permite un acercamiento a la investigación. Se incluyen, a modo de ejemplo, recensiones de libros o crítica de artículos y proyectos de investigación.

	Actividades de trabajo colaborativo individual. Actividad que requiere de la contribución de los alumnos para su resolución, promoviendo un aprendizaje cooperativo enriquecedor que promueva el análisis de los problemas a resolver desde diferentes perspectivas. Los equipos de trabajo se conformarán durante el desarrollo de la primera unidad. La asignatura alberga dos trabajos colaborativos, en la unidad 2 y 4: • En la unidad 2 se focalizará en analizar el modelo de negocio de una corporación, evaluar la transformación digital y las soluciones de digitalización en recursos humanos y por último, analizar la transición hacia la agilidad corporativa.. • En la unidad 4, se analizará un procesos de selección real, la experiencia del empleado en las organizaciones y la inteligencia artificial en el proceso de selección. Se da bastante importancia al trabajo en equipo pues es la realidad de las empresas, además, permite desarrollar las habilidades de trabajo en equipo y presentar trabajos más detallados, donde las conclusiones aglutinar las ideas de todos los miembros del equipo. **Examen final** Evaluación final de los contenidos trabajados a lo largo de la asignatura. Consta de cuestiones prácticas y teóricas sobre los temas trabajados en la asignatura. **Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)** En el caso de optar por la opción de evaluación (PEC + examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

EVALUACIÓN	
Sistema evaluativo	El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente *(Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional)*. El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera: **Sistema de evaluación convocatoria ordinaria** **Opción 1. Evaluación continua** Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua. Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %**

restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

* Los estudiantes que realicen el máster por formación bonificada (FUNDAE) deberán acogerse a la opción 1 del sistema de evaluación, evaluación continua (EC)+ examen final (EX).

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de**

	evaluación de competencias que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final. Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria. Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior. En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado. En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura. Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS	
Bibliografía básica	• Arguedas-Sanz, R., Sánchez-Aristi, Á., y Martín-García, R. (2019). *La transformación digital en el Sector Financiero.* UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. ◦ El objetivo fundamental de esta obra es analizar los cambios que se están produciendo en la transformación digital del sector financiero, las implicaciones y retos para el sector bancario derivados de la irrupción de las Fintech, así como los fundamentos de la banca digital y las aplicaciones del Big Data que permiten a las entidades financieras mejorar aspectos críticos de su modelo de negocio. Entre ellos, la gestión y optimización de todos los riesgos implícitos en su negocio reduciendo costes; la detección temprana de operaciones sospechosas de ser fraudulentas a partir de la información integral de usuarios, y, con carácter general, consolidar la información externa e interna que permita un conocimiento global de los clientes (mejorando mecanismos de retención y optimizando recursos). • Pecina, I. S. (2020). *Modelos de negocio digitales: Cómo y por qué las startups baten a las empresas tradicionales.* Deusto. ◦ Este libro proporciona las claves necesarias para que esa transformación hacia el ecosistema empresarial digital sea fluida y exitosa. Nacho Somalo, uno de los mayores expertos españoles en la innovación, transformación digital y desarrollo de proyectos digitales, nos acerca a los principales

	modelos de negocio digitales. Analiza casos de empresas que tuvieron mucho éxito y de otras que fracasaron estrepitosamente; compara las empresas nativas digitales con las grandes corporaciones
Bibliografía complementaria	Cuenca-Fontobona, J. Matilla, K. y Compte-Pujol, M. (2020). Transformación digital de los departamentos de relaciones públicas y comunicación de una muestra de empresas españolas. *Revista de comunicación*, *19*(1), 75-92. Darte-Leasmes, Á. M. (2020). *Transformación digital.* Caso de estudio: sector hotelero de Santander. Hernández, P. (2020). La economía española ante la crisis del COVID-19: Comparecencia ante la Comisión de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Congreso de los Diputados 18 de mayo de 2020. *Documentos ocasionales-Banco de España*, 23, 1-48. Martínez-Aguiló, J. (2019). *Industria 4.0: la transformación digital en la industria.* Editorial UOC. Osterwalder, A. y Pigneur, Y. (2011). *Generación de modelos de negocio*. Deusto. Pinzón- Vigoya, C. A. (2020). *Transformación digital del modelo de negocio de la PYME Mi Merienda SAS* (Master's thesis, Universidad de La Sabana). Savic, D. (2019). From digitization, through digitalization, to digital transformation. *Online Searcher*, *43*(1), 36-39. Schallmo, D., Williams, C. A., y Boardman, L. (2017). Digital transformation of business models—best practice, enablers, and roadmap. *International Journal of Innovation Management*, *21*(08), 1740014. Teece, D. J., y Linden, G. (2017). Business models, value capture, and the digital enterprise. *Journal of organization design*, *6*(1), 1-14. Teichert, R. (2019). Digital transformation maturity: A systematic review of literature. *Acta universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis*, *67*(6), 1673-1687. Wirtz, B. W., Pistoia, A., Ullrich, S., y Götte, V. (2016). Business models: Origin, development and future research perspectives. *Long range planning*, *49*(1), 36-54.
Otros recursos	• Salazar, T. (2021). *La transformación digital en Open Sistemas*, [Video]. Webinar OpenSistemas.mp4 ◦ La digitalización en el mundo de la empresa ha originado la transformación digital de los procesos de consultoría y dirección de los recursos humanos. Para analizar esta transformación digital, la Universidad Isabel I ha organizado un webinar titulado *'La transformación digital en Open Sistemas'*, impartido por Teresa Salazar García Rosales, experta en *Talent Adquisition Manager*. La experta en gestión de recursos humanos vinculados a los Open Sources analizó cómo las empresas de consultoría, en Open Sistemas, se ofrecen servicios de tecnología basados en plataformas abiertas, Big Data, estándares abiertos, Linux y Open Sources. La tecnología de OpenSistemas permite construir con eficiencia nuevas oportunidades de negocio, con innovación y creatividad que se aplica a los recursos humanos de las empresas. En el webinar se analiza la transformación digital de las empresas y se presentan los proyectos más importantes relacionados con la digitalización. También se aborda el estudio de la inteligencia artificial en la selección de personal, con el análisis de los currículum vitae y las entrevistas automatizadas

- Burgué, P (2022). " Dynamis, la historia de la transformación de la Consultoría de Talento", [Video] Webinar: Dynamis, la historia de la transformación de la consultoría de Talento - YouTube
    - El webinar aborda la historia de Dynamis, ahondando en el desarrollo personal y profesional**.** Como punto de partida, el ponente incide en el impulso de talento, poniendo como ejemplo las cualidades en las que destacan los profesionales que buscan las empresas. En este sentido, Pablo Burgué profundiza en los retos a los que se enfrenta hoy en día el director de Recursos Humanos.
- Martín Ballesteros, S (2022) "La transformación digital de los recursos humanos" [Vídeo] Webinar: Transformación Digital en Recursos Humanos - Universidad Isabel I - YouTube
    - La Transformación Digital es el proceso por el cual las organizaciones o empresas reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y a la implementación de dinámica de las nuevas tecnologías". Con esta definición comienza Sergio Martín Ballesteros su análisis sobre cómo se ha producido una verdadera revolución en la industria 4.0 en el sector de los recursos humanos, gracias a la ciberseguridad, la *cloud computing,* la integración de los sistemas, la interoperatividad, la impresión 3D, los avances en robótica o big data, el Internet de las cosas, la inteligencia artificial y realidad aumentada o la realidad virtual (metaverso).
- Martín Ballesteros, S (2023) "Inteligencia Artificial: Impacto en el Futuro del Trabajo y Aplicación en Recursos Humanos" [Vídeo] Webinar: 'Inteligencia Artificial y su aplicación en Recursos Humanos' - YouTube
    - Este video examina las implicaciones de la inteligencia artificial en la forma en que trabajamos, desde la automatización de tareas hasta el desarrollo de herramientas avanzadas de gestión del talento. Descubre cómo la IA está remodelando el panorama laboral y explorando nuevas oportunidades en el campo de Recursos Humanos.
- Del Río, M (2023) "ChatGPT: El amigo imaginario que no sabías que necesitabas" [Vídeo] Webinar: ChatGPT: El amigo imaginario que no sabías que necesitabas - YouTube
    - Uno de los temas más populares del momento es Chat GPT, pero ¿sabemos realmente cómo nos afecta y nos puede ayudar esta nueva tecnología? En el vídeo se explica qué es Chat GPT, las aplicaciones más extendidas del momento con casos prácticos aplicables al día a día, también se analizan las cuestiones éticas que está derivando este tema y por último, se focaliza en el ámbito específico de Recursos Humanos.

¡Os animo a visualizarlos, estoy segura que será de vuestro interés!