

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42752
Nombre	Consultoría organizacional y de los recursos humanos
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	5 - Estrategia y dirección de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
PONS VERDU, FERNANDO JOSE	306 - Psicología Social

RESUMEN

El contenido de la asignatura se basa en el concepto de 'Intervención en las organizaciones' por especialistas en Recursos Humanos y en conducta organizacional. Se desarrollará desde una perspectiva eminentemente práctica basada en el análisis de un caso complejo, el papel del consultor de RRHH en el ámbito empresarial, orientación de su acción, tipo de problemas a los que orientarse, y áreas de acción clásicas en la consultoría de RH. Se tratarán las características de las intervenciones de consultoría en las organizaciones, así como los diferentes modelos de consultoría que podemos desarrollar. Analizaremos los diferentes roles del consultor, así como su adecuación a diferentes contextos. Se analizarán los resultados de la consultoría de RH.

La evaluación se basa en un ejercicio práctico sobre el tema, lo que refuerza el carácter práctico de la asignatura.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Aquellos alumnos que se ajusten al perfil de ingreso recomendado por el propio Máster no deberán tener dificultades para seguir los contenidos de la asignatura.

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

- Que los/las 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.
- Que los/las 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.
- Que los/las 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.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.



- Que los/las estudiantes sean capaces de establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.
- Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar entrevistas que sustenten las funciones de gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de elaborar una estrategia corporativa de contratación, remuneración y formación de los trabajadores/as.
- Que los/las estudiantes sean capaces de entender y facilitar procesos de cambio, desarrollo y transformación organizativos, en interrelación con la dirección y gestión de recursos y con especial énfasis en el clima y la cultura de la organización.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y desarrollar los procesos de liderazgo en dirección y gestión de recursos humanos, promoviendo sistemas de participación en la organización y desarrollando una adecuada política de comunicación interna.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

Resultados de aprendizaje

1. Conocer e integrar los conceptos de consultoría e intervención organizacional, identificando los diversos modelos de consultoría.
2. Conocer y valorar los distintos roles del consultor. Identificar criterios de utilización adecuada de los diferentes roles.
3. Desarrollar diferentes ejercicios relacionados con la función de consultoría y con los diferentes roles del consultor.
4. Reflexionar sobre las diferentes posibilidades de intervención de la consultoría en las diferentes áreas de Recursos Humanos.
5. Reflexionar sobre los requerimientos de los procesos de consultoría y de gestión del cambio en las organizaciones
6. Determinar las competencias profesionales requeridas para el ejercicio del rol de consultor organizacional y de RH.



DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. La función de consultoría y el rol del consultor

- El rol del consultor de RRHH en el ámbito empresarial. Los roles del director y del consultor: Similitudes y diferencias.
- Tipo de empresas a las que orientarse y áreas de acción en la consultoría de RRHH.
- La consultoría organizacional y la estrategia de la organización.
- Los roles del consultor y su adecuación a diferentes contextos.
- Competencias profesionales necesarias para la función de consultoría de las organizaciones y de RRHH

2. Los procesos de consultoría y sus resultados. Competencias del consultor

- Modelos de consultoría y características de las intervenciones de consultoría en las organizaciones.
- La consultoría y los procesos de cambio en las organizaciones.
- Resultados de la consultoría: Análisis, toma de decisiones y elaboración de procesos de mejora.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Estudio y trabajo autónomo	5,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de actividades de evaluación	14,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	6,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clase magistral
- Presentaciones orales de los/las estudiantes
- Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)
- Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos
- Estudios de caso



EVALUACIÓN

De acuerdo con lo expuesto en la memoria de verificación del título, el sistema de evaluación que se utilizará en la asignatura combina las siguientes alternativas:

- Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los/as estudiantes en el desarrollo de las tareas y actividades. Participación e implicación en las actividades del Máster (20%)
- Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes (40%)
- Examen -informe final/portfolio individual- (40%)

El aprovechamiento y consecución de objetivos se evaluará mediante la asistencia y el desarrollo de casos prácticos a lo largo de las sesiones. El 20% de la nota de actitud y participación se considera no recuperable en segunda convocatoria. En segunda convocatoria se mantiene la calificación de las actividades no recuperables. No es necesario alcanzar un porcentaje o nota mínima en cada parte evaluada para que se puedan promediar o sumar.

El/La alumno/a puede superar la asignatura en segunda convocatoria. No existen diferencias entre los sistemas de evaluación en primera y segunda convocatoria más allá del 20% correspondiente a la actitud indicada anteriormente.

La nota mínima global para aprobar la asignatura es 5 (tanto en primera como en segunda convocatoria).

Se podrá optar a la calificación de Matrícula de Honor con una nota superior a 9. En el caso de que el número de alumnos en esa situación sea superior al número admitido por la normativa tendrán preferencia los alumnos con mayores calificaciones

REFERENCIAS

Básicas

- Cummings, T. G. y Worley, C. G. (2007). Desarrollo organizacional y cambio. Cengage learning.
- Daft R. L. (2011). Innovación y cambio. En R.L. Daft, Teoría y diseño organizacional (pp. 410-449) Cengage Learning Editores.
- French, W, Bell, C. y Zawacki, R. (2007). Desarrollo Organizacional. Transformación y administración del cambio. México: Mc Graw Hill
- Pacheco, A. (2015). Intervención organizacional, primeras aproximaciones conceptuales. Gestión y Estrategia, 48, 15-23.
- Palací, F.J. (2005). Eficacia organizacional y Psicología de las Organizaciones. En F. J. Palací (Ed.) Psicología de las organizaciones (pp. 329348). Madrid: Pearson, Prentice Hall.
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones: el ASH, Auditoría del Sistema Humano. Barcelona: Icaria



- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). Cambio organizacional y manejo del estrés. En S.P. Robbins y T.A. Judge, *Comportamiento organizacional* (pp. 602-643). Pearson educación.
- Singh, R. y Ramdeo, S. (2020). *Leading Organizational Development and Change*. Springer.

Complementarias

- Bizcarrondo, A. (2010). La función y formación de directivos en organizaciones de servicios profesionales. In Aedipe (Ed.), *Formación de directivos: Evolución y nuevos retos de los modelos formativos* (pp. 213-226) Prentice Hall