

Gestión del ciclo laboral del capital humano

Máster Universitario en: Dirección de Recursos Humanos y del Talento

Materia: Áreas funcionales de los Recursos Humanos

Créditos: 6 ECTS

Programa: Máster en Recursos Humanos

Modalidad: Presencial Full-Time / Hybrid-Learning

Cuatrimestre: Segundo

Carácter: Obligatorio

Idioma de impartición: Español

Año académico: 2025/2026

Índice

1. Presentación.....	3
2. Resultados de aprendizaje de la titulación.....	3
2.1. Conocimiento	3
2.2. Habilidades	4
2.3. Competencias	4
3. Resultados de aprendizaje de la materia	5
4. Contenidos	6
5. Metodología	6
6. Evaluación	8
7. Bibliografía.....	9

1. Presentación

La asignatura de Gestión del Ciclo Laboral del Capital Humano es fundamental en la formación de profesionales en recursos humanos y gestión empresarial, ya que abarca todos los aspectos relacionados con la adquisición, desarrollo, retención y desvinculación del talento humano en las organizaciones. A lo largo del ciclo laboral, desde la atracción de talento hasta la salida de los empleados, se presentan una serie de desafíos y oportunidades que requieren una gestión estratégica y eficaz para asegurar el éxito organizacional.

En primer lugar, la fase de atracción de talento implica la identificación de las necesidades de la organización, la definición de perfiles y competencias requeridas, así como la implementación de estrategias de reclutamiento efectivas que permitan atraer candidatos calificados y alineados con la cultura y los valores de la empresa. Los estudiantes aprenden a utilizar diferentes canales de reclutamiento, evaluar candidatos y diseñar procesos de selección que garanticen la elección del mejor talento para la organización.

Posteriormente, la etapa de desarrollo del talento se enfoca en la capacitación, el desarrollo de habilidades, la gestión del desempeño y la promoción del crecimiento profesional de los empleados. Los estudiantes estudian cómo diseñar programas de formación efectivos, implementar sistemas de evaluación del desempeño, identificar potencial y talento interno, y promover la movilidad y el desarrollo de carrera dentro de la organización.

Asimismo, la retención del talento es un aspecto vital en la gestión del ciclo laboral del capital humano, ya que la retención de empleados talentosos y comprometidos contribuye significativamente al éxito de la organización. Los estudiantes exploran estrategias para fomentar el compromiso, el reconocimiento, la equidad salarial, el balance trabajo-vida, y el desarrollo de un entorno laboral que promueva el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Además, la gestión de la desvinculación y la salida de los empleados es un aspecto crítico del ciclo laboral, que involucra la planificación de la sucesión, la gestión de cambios organizacionales, la salida voluntaria e involuntaria, y la preservación de la reputación y el compromiso de los empleados durante este proceso.

2. Resultados de aprendizaje de la titulación

Los resultados de aprendizaje de la titulación aplicables a la materia se distribuyen de la siguiente manera:

2.1. Conocimiento

- RAT 5 El titulado/a será capaz de distinguir las políticas de retribución de la organización, conociendo en profundidad los conceptos integrantes de la masa salarial y los costes de personal.
- RAT 6 El titulado/a será capaz de definir los perfiles de los puestos de trabajo para adecuarlos a los objetivos estratégicos y competitivos de la empresa.

2.2. Habilidades

- RAT 9 El titulado/a podrá explicar cualquier conocimiento/información de forma clara y precisa, oralmente y por escrito, en catalán, castellano y en una tercera lengua, especialmente el inglés.
- RAT 10 El titulado/a podrá aplicar las tecnologías digitales (en los momentos necesarios) en su ámbito de conocimiento
- RAT 11 El titulado/a será capaz de organizar las funciones y responsabilidades en un departamento de recursos humanos teniendo en cuenta las capacidades de los colaboradores, así como las necesidades de la organización
- cRAT 13 El titulado/a será capaz de aplicar la legislación del entorno laboral a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones
- RAT 14 El titulado/a será capaz de desarrollar capacidades interpersonales de mediación y negociación en los conflictos laborales
- RAT 16 El titulado/a será capaz de estructurar las diferentes áreas funcionales y de negocio, para poder influir positivamente en los procesos y personas de la organización

2.3. Competencias

- RAT 17 El titulado/a podrá proponer soluciones innovadoras, creativas y emprendedoras en situaciones propias del ámbito profesional.
- RAT 18 El titulado/a será capaz de evaluar la sostenibilidad y el impacto social de las propuestas planteadas con responsabilidad ética, medioambiental y profesional.
- RAT 19 El titulado/a será capaz de aplicar la perspectiva de género en las tareas propias del ámbito profesional.
- RAT 20 El titulado/a será capaz de formular un sistema de control de la ejecución de las políticas de recursos humanos.

- RAT 21 El titulado/a será capaz de diseñar indicadores, cuadros de mando y procesos como instrumento de medición de los resultados de las personas, programas y proyectos de recursos humanos a nivel organizacional.
- RAT 22 El titulado/a será capaz de diseñar planes de carrera para cada puesto de trabajo con los perfiles competenciales requeridos por la organización.
- RAT 23 El titulado/a será capaz de diseñar procesos de reclutamiento y selección asegurando una contratación de recursos humanos eficiente.
- RAT 24 El titulado/a será capaz de calcular los costes de los recursos humanos y su repercusión en los costes generales de la empresa.
- RAT 25 El titulado/a será capaz de formular métodos para la generación de oportunidades laborales que cubran las necesidades de la organización.

3. Resultados de aprendizaje de la materia

Los resultados de aprendizaje de la materia para esta asignatura son los siguientes:

- RAM 1 El titulado/a será capaz de identificar correctamente la visión de las personas como fuente de valor añadido con los planes de reclutamiento, selección, retribución, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias a través de role plays de entrevistas de selección.
- RAM 2 El titulado/a será capaz de adaptar de forma precisa las metodologías innovadoras de e-learning y formación 2.0 y los métodos de gestión por competencias para el desarrollo de planes de formación y programas de evaluación y gestión del talento mediante el uso de programas informáticos.
- RAM 3 El titulado/a será capaz de diseñar adecuadamente organigramas, flujos de trabajos y de procesos, manuales de procedimientos y planes de mejora continua, en las políticas de recursos humanos, mediante la redacción de un proyecto de simulación en una empresa.
- RAM 4 El titulado/a será capaz de diseñar adecuadamente las estrategias de desarrollo de los recursos humanos a través de la realización de pruebas escritas.
- RAM 7 El titulado/a será capaz de examinar de forma precisa todas las herramientas de compensación para la optimización de la retribución del empleado mediante una comparativa de simulaciones en dos empresas.

4. Contenidos

- **Tema 1:** Desafíos de los recursos humanos en el s. XXI
 - Transformación digital
 - Diversidad e inclusión
 - Nuevos modelos de trabajo
 - Desarrollo del liderazgo y de las habilidades blandas
 - Resiliencia organizacional

- **Tema 2:** Gestión integrada de los recursos humanos
 - Rol y posicionamiento del especialista en talento
 - Procesos y herramientas digitales

- **Tema 3:** Estrategia de captación
 - Procesos y herramientas digitales de selección
 - Reclutamiento y selección por competencias y valores
 - Diversidad, equidad e inclusión en los procesos de selección

- **Tema 4:** Socialización organizacional
 - Planes de acogida
 - Desvinculación y recolocación
 - Planificación y diseño del plan de comunicación

5. Metodología

La metodología aplicada a esta asignatura, enmarcada dentro del modelo educativo de EAE Business School, LifEd, se detalla en el siguiente cuadro:

MODALIDAD PRESENCIAL		
Resultados de aprendizaje	Metodología docente	Actividades formativas
Conocimiento	Clase magistral	Conferencias
	Sesiones expositivas	Exposiciones de los estudiantes
	Aprendizaje basado en audiovisuales	Análisis de audiovisuales

	Tutorías	Reuniones para la resolución de dudas Reuniones de seguimiento
Habilidades	Trabajo por proyectos	Resolución de problemas Búsqueda y tratamiento de la información Presentación de informes y/o trabajos
	Aprendizaje basado en casos	Búsqueda y tratamiento de la información Resolución de problemas
Competencias	Aprendizaje basado en juegos	Retos
	Aprendizaje basado en la indagación	Tareas de investigación
	Trabajo por proyectos	Elaboración de informes Presentaciones de informes o trabajos

MODALIDAD HÍBRIDA		
Resultados de aprendizaje	Metodología docente	Actividades formativas
Conocimiento	Sesiones expositivas	Exposiciones de los estudiantes
	Tutorías	Reuniones para la resolución de dudas Reuniones de seguimiento
	Aprendizaje basado en audiovisuales	Análisis de audiovisuales
	Aprendizaje basado en lecturas	Rescensiones / Análisis crítico
Habilidades	Trabajo por proyectos	Resolución de problemas Búsqueda y tratamiento de la información Presentación de informes y/o trabajos
	Trabajo colaborativo	Debates en línea Discusiones de casos prácticos Análisis colectivo
	Aprendizaje basado en casos	Búsqueda y tratamiento de la información Resolución de problemas
Competencias	Aprendizaje basado en juegos	Retos
	Aprendizaje basado en la indagación	Tareas de investigación
	Trabajo por proyectos	Elaboración de informes Presentaciones de informes o trabajos

6. Evaluación

Evaluación continua

Sistema de evaluación	Peso
Bloque 1. Ejercicios, problemas, elaboración de informes, trabajos, presentaciones	40 %
Bloque 2. Participación y exposiciones orales	20 %
Bloque 3. Prueba de evaluación final	40 %

El bloque 1 consistirá en:

- Dos actividades individuales evaluables. 10% cada una.
- Dos trabajos o informes grupales. 10% cada uno.

El bloque 2 consistirá en:

- Participación y exposiciones orales – 20%

El bloque 3 consistirá en:

- Un examen - 40%

La nota final de la asignatura se obtendrá con la ponderación de los 3 bloques. La nota mínima ponderada requerida para aprobar es de 5.0.

En el caso de tener el bloque 1 o el bloque 3 suspendidos (o ambos) con nota inferior a 5.0 el/la estudiante podrá presentarse a recuperación de dicho bloque o bloques. Dicha nota promediará con el resto de bloques y como nota máxima el/la estudiante obtendrá 5.0 de nota final de asignatura.

En el caso de que el estudiante no haya podido presentarse a dicha prueba de evaluación en primera instancia, y si acredita causa justificada (ver normativa de Universitat de Lleida), podrá realizarla en la fecha establecida para la recuperación.

Los estudiantes que no se presenten a actividades evaluativas con un peso superior al 50% recibirán una calificación general del curso de “No presentado”.

Evaluación alternativa

La evaluación única consta de un único examen que equivale al 100% de la asignatura. El examen, y por tanto la asignatura, se aprueba con una nota de 5 sobre 10 en esta prueba final. En caso de obtener una calificación inferior a 5.0 el estudiante tiene derecho a un examen de recuperación.

Para acogerse a la evaluación única es necesario enviar a coordinación una solicitud por escrito durante los primeros 15 días hábiles del curso. El procedimiento a seguir para acogerse a esta evaluación única queda establecido en las normas propias de EAE.

El plagio es una actividad fraudulenta cuya comisión puede conllevar graves sanciones, tanto académicas como legales. La honestidad académica es uno de los pilares en los que se sustenta el compromiso educativo de la Escuela, y los miembros de su comunidad docente están especialmente sensibilizados y preparados para detectar este tipo de acciones. Habida cuenta de la dificultad que a menudo entraña la conceptualización del plagio, se ha creído conveniente delimitar claramente su contenido y alcance en las presentes regulaciones y políticas.

Se entiende como plagio la apropiación de trabajos u obras ajenas haciéndolos pasar como propios; esto es, sin acreditar su procedencia de manera explícita. El plagio puede consistir en la copia total o parcial no autorizada de una obra ajena, o en la presentación de la copia como obra original propia, suplantando al autor verdadero. Algunos ejemplos de plagio son:

- Entregar un trabajo ajeno como si fuera propio, independientemente de que la copia sea total o parcial.
- Parafrasear un texto plasmándolo con otras palabras, pero haciendo pequeños cambios en el lenguaje para disimular y sin citar fuentes.
- Comprar o conseguir un trabajo y presentarlo como propio.
- Basarse en una idea o frase de otro u otra para escribir un trabajo nuevo sin citar al autor o a la autora de la obra.

Tal y como establece el art. 10 del Código de conducta académica del estudiantado de EAE Barcelona, sin perjuicio de las sanciones de carácter académico resultantes de su aplicación, la Comisión Académica promoverá las acciones legales que correspondieran en el caso de que el plagio pudiera contravenir la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual.

7. Bibliografía

- Chiavenato, I. (2009). La gestión del talento humano. Mc Graw Hill.
- Dolan, S., Valle, R.; López, A. (2014). La Gestión de Personas y del Talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Madrid: McGraw-Hill.
- López, L. (1997). La desvinculación asistida, (Outplacement) y la continuidad en el Empleo. Revista de Psicología. Vol. 6 Universidad de Chile: Chile.
- Sáez, C. (2010). Espacio y funciones de las empresas de recolocación. Temas Laborales. 107, 337-373.
- Taudien, S. (2010). ¿Existe el despido responsable? Capital Humano, 70, 70-72.