



1.1-1.3 DENOMINACIÓN, CAMPO DE ESTUDIO, ESPECIALIDADES Y OTROS DATOS BÁSICOS

DENOMINACIÓN DEL TÍTULO

Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

CONJUNTO*	DESCRIPCIÓN DEL CONVENIO
NO	

**Se deberá adjuntar el convenio de colaboración entre las entidades participantes en el título*

RAMA Y CAMPO DE ESTUDIO

RAMA DE CONOCIMIENTO
Ciencias Sociales y Jurídicas
CAMPO DE ESTUDIO
Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales

ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD	ECTS
NO	-

¿Es obligatorio cursar una especialidad de las existentes para la obtención del título? Sí
NO

MENCIÓN DUAL

MENCIÓN DUAL*	ECTS
NO	-

**Se deberán adjuntar los convenios de colaboración correspondientes*

1.4-1.9 UNIVERSIDADES, CENTROS, MODALIDADES, CRÉDITOS, IDIOMAS Y PLAZAS

UNIVERSIDAD RESPONSABLE	CÓDIGO RUCT
Universidad de Zaragoza	021

LISTADO DE CENTROS DE IMPARTICIÓN

CÓDIGO RUCT	CENTRO	UNIVERSIDAD
50010791	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo	Universidad de Zaragoza



CENTRO:	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo	UNIVERSIDAD:	Universidad de Zaragoza
NÚMERO TOTAL DE PLAZAS OFERTADAS			60
NÚMERO DE PLAZAS DE NUEVO INGRESO			30
MODALIDADES DE ENSEÑANZA EN LAS QUE SE IMPARTE EL TÍTULO			
PRESENCIAL	HÍBRIDA		VIRTUAL
	X		
NÚMERO TOTAL DE PLAZAS OFERTADAS POR MODALIDAD			
PRESENCIAL	HÍBRIDA		VIRTUAL
	30		
IDIOMAS DE IMPARTICIÓN	Castellano		

NÚMERO DE CRÉDITOS ECTS Y SU DISTRIBUCIÓN

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS ECTS
Obligatorias	72
Optativas	0
Prácticas Académicas Externas	12
TFM	6
NÚMERO TOTAL DE CRÉDITOS ECTS	90

1.10. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS ACADÉMICO, CIENTÍFICO, PROFESIONAL Y SOCIAL DEL TÍTULO

El Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos representa una confluencia de interés académico, científico, profesional y social, integrándose armónicamente en el contexto de la planificación estratégica de la universidad.

En cuanto a su interés académico, este máster proporciona una formación integral, combinando teoría y práctica para preparar a los estudiantes para desafíos reales en el campo de la gestión estratégica de recursos humanos. Las materias ofrecidas abordan desde aspectos fundamentales del comportamiento organizacional hasta estrategias avanzadas de liderazgo y gestión del cambio, garantizando una comprensión profunda de la disciplina. Este enfoque está respaldado por el [Informe de Competitividad Global de Talento de INSEAD](#), que subraya la importancia de la educación y el desarrollo en la competitividad global del talento. La metodología de enseñanza, centrada en el aprendizaje teórico y la resolución de casos prácticos, facilita la adquisición de competencias esenciales para una persona profesional de recursos humanos, tales como la toma de decisiones basada en datos, la comunicación efectiva y la gestión de la diversidad, aspectos también resaltados en el [Informe de Tendencias Globales de Capital Humano de Deloitte](#).

En cuanto a su interés científico, el máster enfatiza la importancia de la investigación aplicada y teórica en recursos humanos, formando a los estudiantes desde una perspectiva multidisciplinar. Esto fomenta el pensamiento crítico y la innovación, abordando temas contemporáneos como la digitalización del trabajo, la ética en la gestión de recursos humanos y el impacto del cambio organizacional en la cultura y el rendimiento. Estas áreas de interés son destacadas en el [Informe sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), que analiza las tendencias globales que transforman el mundo del trabajo.

En cuanto a su interés profesional y social, la demanda de profesionales especializados en gestión de recursos humanos es alta y en constante evolución. Este máster prepara a los estudiantes para responder a esta demanda, desarrollando habilidades clave en áreas como la gestión del talento, la planificación estratégica de la fuerza laboral y el análisis de datos para la toma de decisiones. Además, la formación en aspectos éticos y



de responsabilidad social empresarial garantiza que los egresados contribuyan positivamente al bienestar de los empleados y al desarrollo sostenible de las organizaciones.

La integración de este programa en la planificación estratégica de la Universidad de Zaragoza refleja el compromiso de la institución con la formación de líderes capaces de afrontar los desafíos globales del siglo XXI. El máster se alinea con los objetivos de internacionalización, innovación educativa y colaboración con el sector empresarial, reforzando así el papel de la universidad como motor de desarrollo económico y social.

La relevancia de este programa se extiende más allá de los límites académicos, incidiendo significativamente en el tejido empresarial y social de la región. En resumen, el Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos es un programa integral que aborda las necesidades y desafíos actuales en el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos, alineándose con las tendencias globales y respondiendo a las demandas del mercado laboral. Con su enfoque basado en la excelencia académica, la investigación y la profesionalización, el programa no sólo contribuye al desarrollo personal y profesional de sus estudiantes, sino que también impulsa a fomentar una actitud futura hacia la innovación en el campo de la gestión de personas, tal como se sugiere en el [Informe Global de Competitividad del Foro Económico Mundial \(WEF\)](#).

1.11. PRINCIPALES OBJETIVOS FORMATIVOS DEL TÍTULO

El Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos tiene como objetivo proporcionar una formación integral y multidisciplinar que prepare a los estudiantes para enfrentar los desafíos actuales en el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos. Los principales objetivos formativos son:

- **Proporcionar** una comprensión profunda de los fundamentos teóricos del comportamiento organizacional y la gestión del cambio.
- **Desarrollar** competencias en la toma de decisiones estratégicas basadas en datos y la resolución de casos prácticos.
- **Fomentar** el pensamiento crítico y la innovación en temas contemporáneos como la digitalización del trabajo y la ética en la gestión de recursos humanos.
- **Capacitar** a los estudiantes en habilidades esenciales como la comunicación efectiva y la gestión de la diversidad en entornos laborales.
- **Enseñar** estrategias avanzadas de liderazgo y planificación estratégica de la fuerza laboral.
- **Promover** la investigación aplicada y teórica en recursos humanos, integrando una perspectiva multidisciplinar.
- **Preparar** a los estudiantes para responder a la demanda profesional de especialistas en gestión de talento y análisis de datos para la toma de decisiones.
- **Garantizar** una formación en aspectos éticos y de responsabilidad social empresarial, asegurando que los egresados contribuyan al bienestar de los empleados y al desarrollo sostenible de las organizaciones.
- **Integrar** el programa en la planificación estratégica de la Universidad de Zaragoza, alineándose con los objetivos de internacionalización, innovación educativa y colaboración con el sector empresarial.
- **Impulsar** el desarrollo personal y profesional de los estudiantes, fomentando una actitud futura hacia la innovación en la gestión de personas.

1.11.bis OBJETIVOS FORMATIVOS DE LAS ESPECIALIDADES/MENCIONES DUALES

No procede.

1.12. ESTRUCTURAS CURRICULARES ESPECÍFICAS Y JUSTIFICACIÓN DE SUS OBJETIVOS

No procede.



1.13. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE INNOVACIÓN DOCENTE ESPECÍFICAS Y JUSTIFICACIÓN DE SUS OBJETIVOS

No procede.

1.14. PERFILES FUNDAMENTALES DE EGRESO A LOS QUE SE ORIENTAN LAS ENSEÑANZAS

Perfil resumido:

Director/técnico en áreas de gestión estratégica de RRHH: selección, formación o consultoría, posibilitando la realización del doctorado.

Perfil extendido:

Este máster tiene un carácter generalista dentro del campo de los Recursos Humanos, facilitando la inserción profesional en diferentes puestos de trabajo relacionados con este ámbito, tales como:

- Director/a o técnico/a generalista de Recursos Humanos o de áreas específicas de la materia (de selección, de formación, etc.), responsables directos de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos.
- Profesionales libres en el ámbito de Recursos Humanos, tales como consultor/a de Recursos Humanos.
- Profesionales con capacidad de insertarse en equipos pluridisciplinarios, en el ámbito del asesoramiento, de la consultoría o de las empresas aportando su conocimiento experto en materia de Recursos Humanos.

Además, la obtención del Máster posibilita el acceso a la realización del doctorado. En el mismo centro en el que se cursa la titulación, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, ya se ofrece el Programa de Doctorado Interuniversitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, impartido de forma conjunta con las Universidades de Santiago de Compostela, A Coruña, Oviedo y Zaragoza.

1.14.bis HABILITACIÓN PROFESIONAL

No procede.

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

2.1. CONOCIMIENTOS

CO_01: **Categorizar y analizar** los factores que propician el impacto de la gestión de recursos humanos en los resultados empresariales dentro de un contexto organizacional.

CO_02: **Interpretar, comparar y aplicar** correctamente la normativa laboral en procesos de gestión estratégica para su posterior aplicación en el departamento de recursos humanos.

CO_03: **Diferenciar, analizar y aplicar** la normativa de protección social y sobre desplazamiento de trabajadores dentro y fuera de la Unión Europea y de formular objetivos y estrategias de expatriación y repatriación en el marco de la movilidad internacional de conformidad con la orientación estratégica de la empresa.

CO_04: **Analizar, evaluar y criticar** datos e indicadores socioeconómicos para formular estrategias de actuación y **toma de decisiones** en recursos humanos.

2.2. HABILIDADES

HA_01: Participar en la creación de estrategias para lograr una planificación eficiente y estratégica **en la toma de decisiones en el departamento** de recursos humanos.

HA_02: Valorar, planificar y desarrollar los procesos de selección, incorporación y acogida de candidatos en la organización y realizar una evaluación de necesidades formativas bajo el prisma de la mejora continua.

HA_03: Crear planes de desarrollo y de carrera profesional para su aplicación en el departamento de recursos humanos de una organización.

HA_04: Diseñar y gestionar modelos retributivos que permitan adaptarse a distintos contextos.



- HA_05: Comunicar de manera efectiva en diferentes niveles organizacionales.
- HA_06: Establecer procesos eficaces de participación de las personas dentro de la organización.
- HA_07: Evaluar y promover la Responsabilidad Social Corporativa y el compromiso ético dentro de la organización.
- HA_08: Crear y gestionar políticas organizacionales que tengan en cuenta la diversidad y la inclusión.
- HA_09: Fomentar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en la organización.
- HA_10: Componer y evaluar planes para fomentar hábitos saludables entre los trabajadores de una organización.
- HA_11: Generar, de forma efectiva, políticas para tratar el envejecimiento de la plantilla en las organizaciones.
- HA_12: Utilizar las TIC, el análisis de personas y la inteligencia artificial para optimizar la gestión estratégica de recursos humanos.
- HA_13: Evaluar situaciones de conflicto en el ámbito profesional y desarrollar habilidades para la prevención y gestión de conflictos.
- HA_14: Realizar estudios, análisis y trabajos de investigación y consultoría, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés en la gestión estratégica de recursos humanos.
- HA_15: Ejecutar, evaluar y desarrollar la búsqueda de soluciones 'no convencionales' a problemas complejos y conseguir un aproximación holística e integral a los retos organizativos derivados de la gestión de proyectos y de la gestión de personas.

2.3. COMPETENCIAS

Las seis competencias siguientes corresponden al proyecto denominado Sello 1+5 Unizar

- CP_01: Valores democráticos y sostenibilidad. Desarrollar el compromiso con la sociedad en la que vivimos para que ésta prospere a través de las dimensiones de los valores democráticos y de la sostenibilidad, materializada en el marco global que la defina en cada momento.
- CP_02: Trabajo en equipo. Colaborar activamente con un grupo de personas para lograr una meta común sumando los diferentes talentos.
- CP_03: Pensamiento crítico. Razonar de manera reflexiva sobre un tema siendo capaz de deliberar sobre su validez sometiendo las convicciones propias y externas a debate.
- CP_04: Inteligencia emocional. Interpretar y regular las emociones propias y las de los demás para interactuar y participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional.
- CP_05: Innovación y Creatividad. Diseñar y realizar una tarea nueva o un proyecto de forma diferente utilizando creatividad y curiosidad para aportar valor con actitud emprendedora.
- CP_06: Autoaprendizaje permanente. Utilizar el aprendizaje de forma continuada y desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo y flexible a lo largo y ancho de la vida para formar parte de una ciudadanía activa, motivada e integrada favoreciendo la mejora de empleo o el desarrollo personal.

3. ADMISIÓN, RECONOCIMIENTO Y MOVILIDAD

3.1. REQUISITOS DE ACCESO Y PROCEDIMIENTOS DE ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

Las condiciones para el acceso a las enseñanzas oficiales de Máster Universitario, así como los procedimientos de admisión, vienen regulados en el artículo 18 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre.

El **acceso y la admisión** a las titulaciones de máster de la Universidad de Zaragoza están regulados por la Normativa de acceso y admisión a título de Máster. En ella se detallan tanto los requisitos como los procedimientos para realizar este proceso que se divide en varias fases de admisión y de matrícula que se abren a lo largo del año. Es posible solicitar Autorización de Acceso, por parte de aquellas personas que disponen de un título extranjero de educación superior obtenido en un sistema educativo que no forme parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) que equivalga al título de Grado, sin necesidad de su homologación o declaración de equivalencia. Esta autorización puede solicitarse en cualquier momento del año.



El **perfil de ingreso** para este máster es el correspondiente a los egresados de cualquier grado universitario oficial.

La Comisión de Garantía de Calidad del Máster ha establecido los criterios de admisión y los aplicará respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad en caso de haber más solicitantes que plazas. Para establecer el orden de prelación se calculará una nota de admisión para cada solicitante en la que se valorarán los siguientes criterios con la ponderación indicada.

- Expediente académico (100%)
- En caso de que se produzca un empate se valorará el hecho de que los estudiantes hayan realizado con anterioridad cursos, seminarios o jornadas relacionadas con los contenidos y/o competencias del Máster, el número de años de experiencia profesional relacionada con el Máster y responsabilidad en el puesto.

Las solicitudes se agruparán según la titulación de origen de los estudiantes, para lo que se establece un cupo para cada titulación.

- **Grupo A.** Titulaciones para las que no se requiere de la realización de complementos formativos: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la doble titulación de Derecho y Administración y Dirección de Empresas y titulaciones oficiales extinguidas que sean equivalentes académicamente a las anteriormente indicadas. El cupo que se establece para este grupo es del 50% de las plazas ofertadas.
- **Grupo B.** Titulaciones que se consideran adecuadas, pero que deben realizar complementos formativos: Grado en Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Economía, Finanzas y Contabilidad, Gestión y Administración Pública, Marketing e Investigación de Mercados, Psicología, Turismo, Trabajo Social, Sociología, cualquier titulación de Ingeniería y titulaciones oficiales extinguidas que sean equivalentes académicamente a las anteriormente indicadas. El cupo establecido es del 40% de las plazas ofertadas.
- **Grupo C.** Para el resto de titulaciones el cupo establecido es del 10% de las plazas ofertadas.

Los cupos establecidos en cada uno de los grupos, serán de aplicación en las distintas fases de admisión de forma proporcional al número de plazas ofertadas en cada una de ellas.

Además, serán de aplicación los siguientes criterios:

- Los estudiantes cuya lengua materna vehicular sea diferente al castellano deberán estar en posesión de una competencia lingüística equivalente al nivel B2 en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER)
- Para todos los estudiantes se requiere un nivel B1 o superior de competencia en inglés dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

El Máster no requiere de la realización de complementos formativos para los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y la Doble titulación de Derecho y Administración y Dirección de Empresas. Para el resto de estudiantes existen tres complementos formativos: Gestión de Recursos Humanos, Fundamentos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo Personal y Derecho del Trabajo. La siguiente tabla sirve como referencia para determinar qué tipo de complementos formativos deben cursar los estudiantes de nuevo ingreso, dependiendo de la titulación de origen:

Titulación	Requiere complementos formativos	Gestión de Recursos Humanos	Fundamentos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo Personal	Derecho del Trabajo
Administración y Dirección de Empresas	Sí	-	-	Sí
Derecho	Sí	Sí	Sí	-
Gestión y Administración Pública	Sí	-	-	Sí
Psicología	Sí	Sí	-	Sí
Turismo	Sí	-	Sí	Sí
Cualquier otra titulación de origen	Sí	Sí	Sí	Sí



En la siguiente tabla se describe su disposición en la titulación, por curso, semestre, tipología, modalidad y carga crediticia:

Curso	Semestre	Materia	Tipología /Modalidad	ECTS
1	1	Gestión de Recursos Humanos	Complemento formativo / Virtual	3
1	1	Reclutamiento, Selección y Desarrollo Personal	Complemento formativo / Virtual	3
1	1	Derecho del Trabajo	Complemento formativo / Virtual	3

Estas materias deben superarse, si se requieren, antes de obtener el título de máster.

A continuación, se muestra una tabla con la descripción detallada de los complementos formativos de la titulación:

Complemento formativo I	Gestión de Recursos Humanos	Nº ECTS:	3
Tipología	Complemento formativo		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 3 ECTS		
Modalidad	Virtual		
Resultados de aprendizaje	CO_01: Categorizar y analizar los factores que propician el impacto de la gestión de recursos humanos en los resultados empresariales dentro de un contexto organizacional.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia profundiza en los contenidos que permiten entender la importancia de la función de recursos humanos en la estrategia y en los resultados de la organización. Se estudia:			
<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos y objetivos básicos de la función de los recursos humanos. • Etapas en la evolución de la función de los recursos humanos. • El proceso de gestión de recursos humanos. • El departamento de recursos humanos: organización y localización. • La gestión estratégica de recursos humanos. • Planificación, análisis y descripción de puestos de trabajo, valoración de los mismos, evaluación del desempeño y retribución. 			
Complemento formativo II	Reclutamiento, Selección y Desarrollo Personal	Nº ECTS:	3
Tipología	Complemento formativo		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 3 ECTS		
Modalidad	Virtual		
Resultados de aprendizaje	HA_02: Valorar y desarrollar de forma eficaz y eficiente procesos de selección y formación de personas.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de captación de candidatos. • El proceso de selección de personal. • Programas de acogida, integración y formación de la organización. 			
Complemento formativo III	Derecho del Trabajo	Nº ECTS:	3
Tipología	Complemento formativo		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 3 ECTS		
Modalidad	Virtual		
Resultados de aprendizaje	CO_02: Interpretar, comparar y aplicar correctamente la normativa laboral en procesos de gestión estratégica para su posterior aplicación en el departamento de recursos humanos.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de fuentes del derecho del trabajo. • Caracterización de la relación jurídico-laboral y las modalidades de contratos de trabajo. • Contenido, modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. 			



3.2. CRITERIOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

CRITERIOS GENERALES

El reconocimiento y transferencia de créditos académicos de los títulos universitarios oficiales se rige por lo dispuesto en el art. 10 del R.D. 822/2021 de 28 de septiembre.

En la Universidad de Zaragoza el reconocimiento y transferencia de créditos se realizará de acuerdo con lo establecido en su Reglamento de reconocimiento y transferencia de créditos, y según los procedimientos y plazos especificados en la Información académica de reconocimiento y transferencia de créditos.

CRITERIOS ESPECÍFICOS

Reconocimiento de Créditos cursados en Títulos Propios	
MÍNIMO	MÁXIMO
0	12
Reconocimiento de Créditos cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional	
MÍNIMO	MÁXIMO
0	12

Reconocimiento de Créditos por experiencia laboral y profesional en caso de que se reconozcan créditos:

Se podrán reconocer hasta 12 créditos ECTS de la materia Prácticas Académicas Externas por experiencia laboral y profesional debidamente acreditada en instituciones públicas, empresas u otras entidades. Dicho reconocimiento deberá aplicarse respecto de asignaturas completas. La acreditación de puestos propios de gestión de recursos humanos da lugar al reconocimiento con las siguientes correspondencias:

- Reconocimiento de créditos de prácticas externas: 1 ECTS por, al menos, 50 horas de experiencia profesional. Esto implica que la persona que quiera reconocer créditos de Prácticas Académicas Externas deberá poder acreditar un mínimo de 600 horas de experiencia laboral.

De acuerdo con el artículo 17 de la normativa de la Universidad de Zaragoza, "para obtener el reconocimiento se deberá presentar copia de la vida laboral o del contrato, con la indicación de la categoría laboral, así como un informe sobre las actividades realizadas, avalado por la empresa o institución donde se realizaron". El informe de actividades deberá acreditar, a juicio de la Coordinación/Comisión de Garantía de la Calidad del Máster, que la persona ha alcanzado los resultados de aprendizaje de la materia optativa cuyo reconocimiento se solicita.

En este [enlace](#) se puede obtener información sobre la normativa interna del Máster sobre reconocimiento de créditos de la materia Prácticas Académicas Externas por experiencia profesional.

3.3. PROCEDIMIENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES PROPIOS Y DE ACOGIDA

PROCEDIMIENTOS

El procedimiento para organizar la movilidad en la Universidad de Zaragoza se establece en la siguiente normativa: Movilidad nacional e internacional. El Centro donde se imparte el máster ofrece la información sobre los distintos programas de movilidad en el siguiente [enlace](#).



MOVILIDAD ESPECÍFICA

No procede.

4. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

4.1. ESTRUCTURA BÁSICA DE LAS ENSEÑANZAS

El Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos tiene 90 créditos ECTS (de los cuales 12 ECTS son de Prácticas Académicas Externas) divididos en 3 semestres. Por tipo de materia, 72 créditos ECTS tienen carácter obligatorio, 12 créditos ECTS se corresponden con Prácticas Académicas Externas y 6 créditos ECTS se corresponden con el Trabajo Fin de Máster. En el primer semestre se cursan las materias básicas de un postgrado en el ámbito de los Recursos Humanos. En el segundo semestre se cursan materias que suponen una diferenciación respecto a otras titulaciones, pues enfatizan aspectos concretos que son de gran interés para las empresas y que son muy demandados por los departamentos de RRHH hoy día, tal y como ellas mismas transmitieron en las diferentes reuniones de preparación de la propuesta del Máster. El tercer semestre se compone de las dos materias de carácter obligatorio más transversales junto a la materia de Prácticas Académicas Externas y el Trabajo de Fin de Máster (TFM). Además, para aquellos/as estudiantes que lo necesiten por su titulación de origen, existen tres complementos formativos de 3 créditos ECTS cada uno, que deben ser cursados de manera obligatoria para la consecución del título.

El plan de estudios del Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos combina formación en modalidad presencial y virtual en un porcentaje que permite definir la titulación como híbrida (60% presencial y 40% virtual). La memoria está diseñada en módulos y materias en este documento, pero será impartida mediante su configuración en asignaturas que únicamente podrán ser presenciales o virtuales y que se definirán en el Proyecto Formativo de la titulación. Este segundo documento detallará la planificación para cada curso académico. En la Tabla 4a se ha indicado la modalidad de cada materia. En el caso de aquellas materias que contendrán asignaturas de ambas modalidades se ha indicado que es híbrida.

Tal y como se ha mencionado previamente, el 40% de la titulación se impartirá en modalidad virtual, lo que supone que un total de 36 ECTS están planteados de esta forma, mientras que los 54 ECTS restantes se realizarán en modalidad presencial.

La modalidad híbrida en la Universidad de Zaragoza se aplica tal y como se indica en el documento “Modalidades de Docencia en los Planes de Estudio de la Universidad de Zaragoza” (https://academico.unizar.es/sites/academico/files/archivos/ofiplan/Normativa/modalidades_unizar.pdf) e implica metodologías y actividades formativas diferenciadas entre modalidades, así como una planificación docente específica, pero la misma configuración en la estructura interna de los créditos con 25 horas de trabajo de cada estudiante. En el caso del desarrollo de la docencia en modalidad presencial la interacción del estudiantado con el equipo docente en las actividades lectivas se realiza en un aula física y de manera síncrona. En el caso de la docencia virtual la interacción del estudiantado con el equipo docente en las actividades lectivas se realiza de tres maneras diferentes: 1) Mediante las actividades síncronas de aula en línea en las que se realizarán videoconferencias con el grupo completo de clase; 2) Sesiones síncronas de seguimiento en pequeños grupos que se concretarán en prácticas grupales tutorizadas en línea y 3) Realización de actividades de participación en foros y tutorías, cuestionarios interactivos o actividades de autoevaluación que son actividades dirigidas por un o una docente, en la que la interacción será vía telemática de manera asíncrona.

El estudiantado podrá participar con total garantía de las metodologías docentes propuestas puesto que la Universidad de Zaragoza establecerá una plataforma digital docente a la que se podrá acceder de manera individual por parte de cada estudiante introduciendo sus contraseñas personales. En dicha plataforma estarán alojados tanto el diseño instruccional de la titulación donde se indique el funcionamiento completo de la metodología, como los contenidos y actividades y el enlace a las sesiones que hagan uso de videoconferencia.



4.1.a. RESUMEN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Tabla 4a. Resumen del plan de estudios

Módulo	Materia	Tipología	Créditos ECTS
1. Introducción a la estrategia en Recursos Humanos	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 1			6
2. Incorporación de personas a las organizaciones	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 2			6
3. Relaciones laborales en las organizaciones	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 3			6
4. Desarrollo de personas en las organizaciones	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 4			6
5. Compensación y beneficios en las organizaciones	Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 5			6
6. Gestión de equipos	Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 6			6
7. Aspectos éticos y responsabilidad en las organizaciones	Organizaciones Éticas y Responsables	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 7			6
8. Bienestar en las organizaciones	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 8			6
9. Gestión Internacional de los Recursos Humanos	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 9			6
10. Tecnologías aplicadas a los Recursos Humanos	Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 10			6
11. Gestión de Proyectos	Gestión de Proyectos	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 11			6
12. Investigación y consultoría en Recursos Humanos	Introducción a la Investigación y la Consultoría en Recursos Humanos	Obligatorio/Híbrida	6
TOTAL MÓDULO 12			6



Módulo	Materia	Tipología	Créditos ECTS
13. Prácticas académicas externas	Prácticas Académicas Externas	Prácticas Académicas Externas/Presencial	12
TOTAL MÓDULO 13			12
14. Trabajo Fin de Máster	Trabajo Fin de Máster	Trabajo Fin de Máster/Presencial	6
TOTAL MÓDULO 14			6
TOTAL			90

Tabla 4b. Planificación temporal

Curso	Semestre	Materia	Tipología	ECTS	Curso	Semestre	Materia	Tipología	ECTS
1	1	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	Obligatoria	6	1	2	Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	Obligatoria	6
1	1	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	Obligatoria	6	1	2	Organizaciones Éticas y Responsables	Obligatoria	6
1	1	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	Obligatoria	6	1	2	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	Obligatoria	6
1	1	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	Obligatoria	6	1	2	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	Obligatoria	6
1	1	Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	Obligatoria	6	1	2	Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos	Obligatoria	6
TOTAL CURSO 1									60
2	1	Gestión de Proyectos	Obligatoria	6					
2	1	Introducción a la Investigación y la Consultoría en Recursos Humanos	Obligatoria	6					
2	1	Prácticas Académicas Externas	Prácticas Académicas Externas	12					
2	1	Trabajo fin de Máster	TFM	6					
TOTAL CURSO 2									30

Tabla 4c. Estructura de las especialidades

No procede.

Tabla 4e. Distribución de horas por modalidades

En la siguiente tabla (Tabla 4e), se muestra la distribución de horas por modalidad docente para cada una de las materias que componen el plan de estudios. **En el consecuente Plan Formativo de la titulación las materias de carácter híbrido se implementarán mediante asignaturas presenciales y virtuales; es decir, una materia de 6 ECTS se dividirá en dos asignaturas de 3 ECTS, una de ellas presencial y la otra de carácter virtual.** Se muestra la distribución de horas que se dedican a actividades lectivas en las asignaturas tanto presenciales como virtuales (actividades de



aprendizaje dirigidas y de evaluación o autoevaluación y que se asimilan con la suma de las horas V1 Aula en línea, V2 Sesiones de seguimiento en pequeños grupos y V4 Recursos de autoevaluación dirigida en la modalidad virtual) así como el trabajo autónomo del estudiantado (actividades no dirigidas, que se asimilan con las horas V3 Visualización, estudio y realización de tareas en la modalidad virtual).

Para más información ver:

https://academico.unizar.es/sites/academico/files/archivos/ofiplan/Normativa/modalidades_unizar.pdf

Tabla 4e. Distribución de horas por modalidad docente.

Materia	ECTS	Nº horas de actividades dirigidas y de evaluación		Nº horas de actividades no dirigidas	Total horas
		Presencial	Virtual		
Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	6	24	24	102	150
Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	6	24	24	102	150
Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	6	24	24	102	150
Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	6	24	24	102	150
Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	6	24	24	102	150
Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	6	24	24	102	150
Organizaciones Éticas y Responsables	6	24	24	102	150
Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	6	24	24	102	150
Gestión Internacional de los Recursos Humanos	6	24	24	102	150
Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos	6	24	24	102	150
Gestión de Proyectos	6	24	24	102	150
Introducción a la investigación y la consultoría en Recursos Humanos	6	24	24	102	150
Prácticas Académicas Externas	12	250	0	50	300
Trabajo Fin de Máster	6	48	0	102	150



4.1.b. PLAN DE ESTUDIOS DETALLADO

Tabla 4d

Materia 1	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	CO_01: Categorizar y analizar los factores que propician el impacto de la gestión de recursos humanos en los resultados empresariales dentro de un contexto organizacional. CO_04: Analizar, evaluar y criticar datos e indicadores socioeconómicos para formular estrategias de actuación y toma de decisiones en recursos humanos. HA_01: Participar en la creación de estrategias para lograr una planificación eficiente y estratégica en la toma de decisiones en el departamento de recursos humanos.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia profundiza en los contenidos que permiten entender la importancia de la función de recursos humanos en la estrategia y en los resultados de la organización. Se estudia: <ul style="list-style-type: none"> • La relación tan estrecha que existe entre el proceso estratégico general de la organización y la estrategia de recursos humanos. • Los conceptos que explican la visión estratégica de la empresa y cómo la gestión de recursos humanos debe alinearse con este planteamiento. • La misión, visión y cultura de la empresa. 			
Materia 2	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	HA_02: Valorar y desarrollar de forma eficaz y eficiente procesos de selección y formación de personas.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • La incorporación de personas en las organizaciones • Cambios y métodos en la selección de personal • Procesos de selección de personal inclusivos, justos y basados en la evidencia científica. 			
Materia 3	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	CO_02: Interpretar, comparar y aplicar correctamente la normativa laboral en procesos de gestión estratégica para su posterior aplicación en el departamento de recursos humanos. HA_13: Evaluar situaciones de conflicto en el ámbito profesional y desarrollar habilidades para la prevención y gestión de conflictos.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia tiene como objetivo que el alumnado adquiera una serie de conocimientos y habilidades tanto teóricas como prácticas, todas ellas necesarias para comprender las relaciones laborales en un entorno de cambio continuo: <ul style="list-style-type: none"> • Auditorías socio-laborales. • Técnicas de mediación y conciliación y de negociación colectiva. • <i>Compliance</i> y su gestión desde el punto de vista de los recursos humanos. 			
Materia 4	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Semestral, Primer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	CP_01: Valores democráticos y sostenibilidad. HA_02: Valorar y desarrollar de forma eficaz y eficiente procesos de selección y formación de personas. HA_03: Crear planes de desarrollo y de carrera profesional para su aplicación en el departamento de recursos humanos de una organización.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
La presente materia tiene como objetivos fundamentales: <ul style="list-style-type: none"> • Comprender la complejidad del desarrollo del capital humano y la gestión del talento. • Aplicación en los diversos ámbitos de actuación: <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración de puestos de trabajo. ○ Evaluación del rendimiento y del desempeño. 			



o La formación y el desarrollo del talento en las organizaciones.			
Materia 5			
Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias		Nº ECTS:	6
Tipología		Obligatorio	
Organización temporal		Semestral, Primer semestre - 6 ECTS	
Modalidad		Híbrida	
Resultados de aprendizaje		CP_03: Pensamiento crítico. CO_04: Analizar, evaluar y criticar datos e indicadores socioeconómicos para formular estrategias de actuación y toma de decisiones en recursos humanos. HA_01: Participar en la creación de estrategias para lograr una planificación eficiente en la toma de decisiones en el departamento de recursos humanos. HA_04: Gestionar modelos retributivos que permitan incorporar la perspectiva de género en organizaciones.	
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de sistemas de retribuciones de acuerdo con la estrategia empresarial. • Componentes de un sistema de compensación total. • Factores necesarios para el diseño de una estrategia de compensación. • Perspectiva de género en la elaboración de los sistemas de compensación. 			
Materia 6			
Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos		Nº ECTS:	6
Tipología		Obligatorio	
Organización temporal		Semestral, Segundo semestre - 6 ECTS	
Modalidad		Híbrida	
Resultados de aprendizaje		CP_04: Inteligencia emocional. HA_05: Comunicar de manera efectiva en diferentes niveles organizacionales. HA_06: Establecer procesos eficaces de participación de las personas dentro de la organización.	
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia profundiza en tres contenidos clave para la gestión de Recursos Humanos: la comunicación, los equipos de trabajo y el liderazgo. <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva, tanto de manera individual como grupal, dentro de una organización. • Caracterización de equipos de trabajo. • Reconocimiento de fenómenos grupales que pueden suceder dentro de un equipo y como abordarlos. • Técnica de liderazgo dentro de un equipo, incluyendo la toma de decisiones y resolución de conflictos dentro del equipo. 			
Materia 7			
Organizaciones Éticas y Responsables		Nº ECTS:	6
Tipología		Obligatorio	
Organización temporal		Semestral, Segundo semestre - 6 ECTS	
Modalidad		Híbrida	
Resultados de aprendizaje		HA_07: Evaluar y promover la Responsabilidad Social Corporativa y el compromiso ético dentro de la organización. HA_08: Crear y gestionar políticas organizacionales que tengan en cuenta la diversidad y la inclusión.	
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de las organizaciones éticas y responsables. • Ética empresarial y los códigos éticos. • Responsabilidad social corporativa. • Gestión de políticas de diversidad. 			
Materia 8			
Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables		Nº ECTS:	6
Tipología		Obligatorio	
Organización temporal		Semestral, Segundo semestre - 6 ECTS	
Modalidad		Híbrida	
Resultados de aprendizaje		HA_09: Fomentar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en la organización. HA_10: Componer y evaluar planes para fomentar hábitos saludables entre los trabajadores de una organización. HA_11: Generar, de forma efectiva, políticas para tratar el envejecimiento de la plantilla en las organizaciones.	
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia persigue que el alumnado conozca, comprenda y sea competente para valorar los riesgos emergentes e integrarlos en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión efectiva del estrés laboral • Fomento de hábitos saludables. • Gestión del envejecimiento activo de la plantilla de trabajadores. • Políticas de conciliación en situaciones críticas y que inciden en el balance vida personal-vida laboral. 			



Materia 9	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Semestral, Segundo semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	CO_03: Diferenciar, analizar y aplicar la normativa de protección social para su aplicación en contextos de movilidad internacional.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de la gestión internacional de los Recursos Humanos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aspectos sociológicos ○ Aspectos organizativos ○ Aspectos jurídicos 			
Materia 10	Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Semestral, Segundo semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	CP_05: Innovación y Creatividad. HA_12: Utilizar las TIC, el análisis de personas y la inteligencia artificial para optimizar la gestión estratégica de recursos humanos.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de datos en el departamento de Recursos Humanos. • Sistemas de información para Recursos Humanos. • Toma de decisiones basada en análisis de datos (Análisis de personas). • Uso de Inteligencia Artificial en Recursos Humanos. 			
Materia 11	Gestión de Proyectos	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Tercer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	HA_15: Ejecutar, evaluar y desarrollar la búsqueda de soluciones 'no convencionales' a problemas complejos y conseguir un aproximación holística e integral a los retos organizativos derivados de la gestión de proyectos y de la gestión de personas.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia supone un acercamiento actualizado a la gestión de proyectos de forma integral: <ul style="list-style-type: none"> • Definición y seguimiento de objetivos de un proyecto. • Planificación de plazos, costes y recursos • Gestión de riesgos 			
Materia 12	Introducción a la Investigación y la Consultoría en Recursos Humanos	Nº ECTS:	6
Tipología	Obligatorio		
Organización temporal	Tercer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Híbrida		
Resultados de aprendizaje	CP_02: Trabajo en equipo. HA_14: Realizar estudios, análisis y trabajos de investigación y consultoría, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés en la gestión estratégica de recursos humanos.		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
Esta materia tiene como objetivo introducir a los estudiantes conceptos básicos para la investigación en el área de Recursos Humanos, tanto desde el punto de vista académico como de consultoría empresarial: <ul style="list-style-type: none"> • Metodologías de investigación en distintas áreas. • Introducción a la consultoría de Recursos Humanos. • Diagnóstico organizacional. 			
Materia 13	Prácticas Académicas Externas	Nº ECTS:	12
Tipología	Prácticas académicas externas		
Organización temporal	Tercer semestre - 12 ECTS		
Modalidad	Presencial		
Resultados de aprendizaje	HA_01: Participar en la creación de estrategias para lograr una planificación eficiente y estratégica en la toma de decisiones en el departamento de recursos humanos. HA_02: Valorar, planificar y desarrollar los procesos de selección, incorporación y acogida de candidatos en la organización y realizar una evaluación de necesidades formativas bajo el prisma de la mejora continua. HA_03: Crear planes de desarrollo y de carrera profesional para su aplicación en el departamento de recursos humanos de una organización.		



	<p>HA_04: Diseñar y gestionar modelos retributivos que permitan adaptarse a distintos contextos. HA_05: Comunicar de manera efectiva en diferentes niveles organizacionales. HA_06: Establecer procesos eficaces de participación de las personas dentro de la organización. HA_07: Evaluar y promover la Responsabilidad Social Corporativa y el compromiso ético dentro de la organización. HA_08: Crear y gestionar políticas organizacionales que tengan en cuenta la diversidad y la inclusión. HA_09: Fomentar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en la organización. HA_10: Componer y evaluar planes para fomentar hábitos saludables entre los trabajadores de una organización. HA_11: Generar, de forma efectiva, políticas para tratar el envejecimiento de la plantilla en las organizaciones. HA_12: Utilizar las TIC, el análisis de personas y la inteligencia artificial para optimizar la gestión de recursos humanos. HA_13: Evaluar situaciones de conflicto en el ámbito profesional y desarrollar habilidades para la prevención y gestión de conflictos. HA_14: Realizar estudios, análisis y trabajos de investigación y consultoría, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés en la gestión estratégica de recursos humanos. HA_15: Ejecutar, evaluar y desarrollar la búsqueda de soluciones 'no convencionales' a problemas complejos y conseguir un aproximación holística e integral a los retos organizativos derivados de la gestión de proyectos y de la gestión de personas.</p>		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<p>La materia tiene como objetivos el contribuir a la formación integral del alumnado complementando su aprendizaje teórico, facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional, favorecer el desarrollo de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas, obtener una experiencia práctica que facilite su inserción laboral y mejore su empleabilidad y favorecer la innovación, la creatividad y el emprendimiento.</p>			
Materia 14			
	Trabajo Fin de Máster	Nº ECTS:	6
Tipología	TFM		
Organización temporal	Tercer semestre - 6 ECTS		
Modalidad	Presencial		
Resultados de aprendizaje	<p>CP_06: Autoaprendizaje permanente. HA_04: Diseñar y gestionar modelos retributivos que permitan adaptarse a distintos contextos. HA_06: Establecer procesos eficaces de participación de las personas dentro de la organización. HA_07: Evaluar y promover la Responsabilidad Social Corporativa y el compromiso ético dentro de la organización. HA_09: Fomentar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en la organización. HA_10: Componer y evaluar planes para fomentar hábitos saludables entre los trabajadores de una organización. HA_11: Generar, de forma efectiva, políticas para tratar el envejecimiento de la plantilla en las organizaciones. HA_12: Utilizar las TIC, el análisis de personas y la inteligencia artificial para optimizar la gestión de recursos humanos. HA_13: Evaluar situaciones de conflicto en el ámbito profesional y desarrollar habilidades para la prevención y gestión de conflictos. HA_14: Realizar estudios, análisis y trabajos de investigación y consultoría, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés en la gestión estratégica de recursos humanos. HA_15: Ejecutar, evaluar y desarrollar la búsqueda de soluciones 'no convencionales' a problemas complejos y conseguir un aproximación holística e integral a los retos organizativos derivados de la gestión de proyectos y de la gestión de personas.</p>		
Breve descripción de los contenidos de la materia			
<p>Todas las titulaciones de Máster culminan con un Trabajo Fin de Máster (TFM) que da paso a la obtención del título. Así, esta materia persigue una evaluación general del Máster, contribuye al propio desarrollo personal y puede abrir caminos profesionales. El alumnado debe demostrar, pues, que es capaz de interrelacionar las diferentes materias que ha tratado en el Máster, así como presentarlas y defenderlas.</p>			



4.1.c. PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN

El procedimiento de adaptación al nuevo plan de estudios se regirá por lo dispuesto en el [Acuerdo de 10 de diciembre de 2025](#), de Consejo de Gobierno, relativo a la regulación de la situación del estudiantado en el proceso de modificación de las titulaciones oficiales de Grado y de Máster universitario.

En la tabla siguiente se establece la relación de adaptaciones por materias. La tabla de adaptaciones por asignaturas se describe en el proyecto formativo.

MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EN RECURSOS HUMANOS (plan actual)			MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EN RECURSOS HUMANOS (plan de estudios adaptado RD 822/2021)		
Tipo	Asignatura	ECTS	Tipo	Materia	ECTS
Obligatorio	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	6	Obligatorio	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	6
Obligatorio	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	6	Obligatorio	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	6
Obligatorio	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	6	Obligatorio	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	6
Obligatorio	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	6	Obligatorio	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	6
Obligatorio	Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	6	Obligatorio	Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	6
Obligatorio	Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	6	Obligatorio	Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	6
Obligatorio	Organizaciones Éticas y Responsables	6	Obligatorio	Organizaciones Éticas y Responsables	6
Obligatorio	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	6	Obligatorio	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	6
Obligatorio	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	6	Obligatorio	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	6
Obligatorio	Tecnologías aplicadas a los Recursos Humanos	6	Obligatorio	Tecnologías aplicadas a los Recursos Humanos	6
Obligatorio	Gestión de Proyectos	6	Obligatorio	Gestión de Proyectos	6
Obligatorio	Prácticas Externas	18	Obligatorio	Prácticas Académicas Externas	12



4.2. ACTIVIDADES Y METODOLOGÍAS DOCENTES

Como se ha indicado previamente esta titulación adquiere una modalidad docente híbrida puesto que integra asignaturas que se impartirán en modalidad virtual o presencial. En el caso de las materias que contendrán asignaturas de ambas modalidades se ha indicado que es híbrida en la tabla 4-e.

Para cada una de estas modalidades se configuran actividades formativas diferentes:

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades formativas presenciales

Las actividades formativas más relevantes son las siguientes:

A01. Clase magistral. Refiere a cualquier actividad basada en la exposición por parte del docente, pudiendo haber participación activa del estudiantado. Aporta al aprendizaje de contenidos.

A02. Resolución de problemas y casos en aula. Refiere a cualquier actividad formativa en la que los estudiantes, con presencia permanente y supervisión por profesores, realizan trabajo práctico sin requerir equipamiento específico más allá del disponible en un aula informatizada. Aporta al aprendizaje de contenidos y habilidades.

A03. Estudio. Incluye cualquier actividad de estudio que no se haya incluido en las actividades anteriores (trabajo en biblioteca, lecturas complementarias, hacer problemas y ejercicios, etc.). Aporta principalmente al aprendizaje de contenidos.

A04. Prácticas académicas externas. Realización de trabajos propios de gestión de recursos humanos en un entorno laboral.

A05. Trabajo fin de máster. Realizar, redactar y defender un proyecto integral, como demostración y síntesis de los resultados de aprendizaje adquiridos. Aporta al aprendizaje de contenidos, habilidades y competencias ([Enlace a la normativa de los TFM](#)). El Máster tiene, además, su propia normativa de TFM, en la que especifica más en detalle su naturaleza y modo de realización ([normativa TFM máster](#)).

El TFM consistirá en la realización, de forma autónoma, de un trabajo individual y original sobre alguna temática relevante en el Máster. Las áreas de conocimiento implicadas en la materia ofertan al inicio de cada curso diversas líneas temáticas, informando así a los estudiantes de los distintos TFM que pueden elegir.

Asimismo, se proporciona a los estudiantes un [resumen de actuaciones](#) para orientar en la elección de la temática así como para clarificar las fechas en las que se realiza el proceso de elección y puesta en marcha de esta materia.

Además, se pone a disposición del estudiantado unas [normas básicas para la elaboración del TFM](#), donde se explican criterios y normas para su elaboración.

Actividades formativas virtuales

En la modalidad virtual, la distribución de horas que se dedican a actividades lectivas en las asignaturas (actividades de aprendizaje dirigidas y de evaluación o autoevaluación y que se asimilan con la suma de las horas V1 Aula en línea con un total de 2h por ECTS, V2 Sesiones de seguimiento en pequeños grupos con un total de 1h por ECTS y V4 Recursos de autoevaluación dirigida con un total de 5h por ECTS) así como el trabajo autónomo del estudiantado (actividades no dirigidas, que se asimilan con las horas V3 Visualización, estudio y realización de tareas con un total de 15h por ECTS). Todas ellas se realizan en espacios virtuales que permiten, en los casos necesarios, la interacción entre el estudiantado y profesorado, garantizando el acceso y aplicación de las metodologías docentes propuestas a través de las plataformas habilitadas a tal efecto por la universidad de Zaragoza (por ejemplo, Moodle, servicio cloud unizar, etc.) mediante identificación personal (NIP y contraseña personal).

https://academico.unizar.es/sites/academico/files/archivos/ofiplan/Normativa/modalidades_unizar.pdf

Las actividades formativas incluidas son las siguientes:

Tipo V1. Aula en línea: Realización de videoconferencias con el grupo completo de clase. Se considerarán como tales las sesiones de docencia síncronas (asegurando la interacción entre el estudiantado y profesorado) de videoconferencia donde se expongan por parte del profesorado contenidos propios de la asignatura para el grupo completo.



Tipo V2. Sesiones de seguimiento en grupos pequeños: Prácticas tutorizadas en línea grupales. Se considerarán como tales la realización de prácticas tutorizadas o espacios de tutorización en sesiones síncronas (asegurando la interacción entre el estudiantado y profesorado) con grupos pequeños.

Tipo V3. Recursos didácticos: Se engloban en esta categoría otros contenidos educativos multimedia, materiales didácticos digitales, recursos educativos digitales, etc.

Tipo V4. Recursos de autoevaluación: Realización de actividades asíncronas de autoevaluación, participación en foros y tutorías, cuestionarios interactivos, etc.

METODOLOGÍAS DOCENTES:

La estrategia metodológica de la titulación se caracteriza por una combinación de la clase magistral con trabajos docentes, resolución de casos, prácticas externas, otras actividades formativas y estudio individual.

Por su especificidad se detalla la metodología docente de las asignaturas en modalidad virtual, que se centra en la realización de clases, tutorías y seminarios grupales de forma síncrona, que a criterio del profesorado podrán ser puestas a disposición del alumnado para su visualización asíncrona. Todo ello afianzado en la disponibilidad de material de apoyo, la realización de trabajos y actividades formativas que pueden ser síncronas o asíncronas a criterio del profesorado, dentro de las horas destinadas a ellas, así como el estudio. La información sobre los contenidos, sistemas de evaluación y fechas de evaluación son puestos a disposición del estudiantado con antelación suficiente para facilitar su planificación, tanto en la matriculación como en el estudio de las asignaturas. En particular, hay que señalar diversos mecanismos destinados a la tutorización y orientación del alumnado sobre la parte virtual. Estos mecanismos incluyen reuniones con el estudiantado al inicio de cada asignatura (fundamentalmente con el coordinador de la misma) a través de videoconferencia síncrona, información a través de distintos materiales (por ejemplo, videos asíncronos de presentación de cada asignatura, información sobre asignaturas y profesorado a través de la plataforma docente), posibilidad de tutorías síncronas individualizadas con profesorado, etc. Asimismo, está garantizada la comunicación, ya sea síncrona o asíncrona con la persona coordinadora de la titulación para resolver cualquier tipo de duda sobre el funcionamiento de la misma.

La Universidad de Zaragoza se encuentra particularmente comprometida en la atención a estudiantes universitarios con discapacidad y necesidades educativas especiales. Para satisfacer este compromiso, la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad –OUAD- garantiza la igualdad de oportunidades a través de la plena inclusión de todos los estudiantes en la vida académica, y promueve la sensibilización y la concienciación de la comunidad universitaria, comprometiéndose en la atención a estudiantes con necesidades especiales, respetando y atendiendo la diversidad. Así, adapta las actividades académicas y los sistemas de evaluación a las necesidades especiales de las personas con discapacidad y supervisa que los procesos y mecanismos de evaluación de los estudiantes con discapacidad se realicen con las mismas garantías que para el resto de los estudiantes. <http://ouad.unizar.es>

4.3. SISTEMAS DE EVALUACIÓN

La evaluación queda regulada por el Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje de la Universidad de Zaragoza. Las pruebas finales y la evaluación global tienen carácter presencial, tanto para las materias presenciales como para las virtuales, conforme al calendario académico y al calendario de exámenes oficial, publicado a comienzo de curso. Cuando se contemple la evaluación continua, las actividades de evaluación se podrán realizar, a elección del profesorado, de forma presencial o virtual. Si tuviesen lugar de forma virtual se utilizarán las herramientas de las que dispone la Universidad y que requieren autenticación por parte del estudiantado.

Los principales sistemas de evaluación a utilizar para la evaluación de forma presencial son:

Procedimientos escritos: Permiten la evaluación principalmente de contenidos y competencias.

E01. Pruebas escritas: incluyendo pruebas objetivas, preguntas de desarrollo, preguntas cortas...

E02. Ejercicios escritos: Comentario de documentos, trabajos, informes, ensayos...

Procedimientos orales: Permiten la evaluación principalmente de contenidos.

E05. Presentación pública de temas o trabajos

Procedimientos de desempeño: Permiten la evaluación principalmente de habilidades y competencias.



E07. Elaboración de proyectos: Proyectos de desarrollo, colaborativos y experimentales, estudios de casos, diseño de prototipos, modelos y estudios u otros.

Todos los sistemas de evaluación pueden ser utilizados tanto para la evaluación individual como en grupo, excepto las pruebas escritas, las pruebas de evaluación formativa y los exámenes orales, que en principio serán solo individuales. De igual forma, se podrá contemplar la evaluación docente-estudiante, la coevaluación y autoevaluación. Los procesos de evaluación asegurarán el control de identidad de cada estudiante mediante la presentación de la documentación oficial y garantizará la identificación de una calificación única para cada estudiante, que refleje la adquisición individual de los resultados de aprendizaje combinando las valoraciones de las diferentes pruebas de evaluación e identificando la aportación individual de cada persona a los trabajos en equipo. Del mismo modo, el tratamiento del fraude académico queda reflejado en la Normativa de Convivencia Académica. Para asegurar que es el estudiante quien ha realizado las pruebas de evaluación no presenciales y virtuales sin ayuda externa, tales como actividades online, trabajos o TFM, además del control antiplagio, se podrán activar mecanismos como actividades y pruebas síncronas, defensas orales de los trabajos o tutorías individuales orientadas a la comprobación de la autoría del alumno.

La evaluación de las **Competencias Transversales** queda descrita en el documento “Sello 1+5 UNIZAR” y es responsabilidad de las asignaturas Punto Control, en las que el equipo docente realizara la valoración de las mismas basándose en los instrumentos publicados por el Centro de Innovación, Formación e Investigación en Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza (CIFICE). La valoración de estas competencias se concretará en una valoración cualitativa que permitirá realizar un perfil competencial para cada estudiante, que será anexo a su certificación académica.

Según normativa, en la modalidad virtual se prevén 5h de actividades dirigidas de evaluación Tipo V4: Recursos de autoevaluación, que incluyen la realización de actividades asíncronas de autoevaluación, participación en foros y tutorías, cuestionarios interactivos, etc. Para su realización, la Universidad de Zaragoza cuenta con herramientas que garantizan el acceso a dichas metodologías y que requieren autenticación.

Los principales sistemas de evaluación a utilizar en el título en la modalidad virtual son:

Procedimientos escritos: Permiten la evaluación principalmente de contenidos y competencias.

E01. Pruebas escritas: incluyendo pruebas objetivas, preguntas de desarrollo, preguntas cortas...

E02. Ejercicios escritos: Comentario de documentos, trabajos, informes, ensayos...

Procedimientos orales: Permiten la evaluación principalmente de contenidos.

E05. Presentación pública de temas o trabajos

Procedimientos de desempeño: Permiten la evaluación principalmente de habilidades y competencias.

E07. Elaboración de proyectos: Proyectos de desarrollo, colaborativos y experimentales, estudios de casos, diseño de prototipos, modelos y estudios u otros.

En el caso de la modalidad virtual, todas las pruebas de evaluación escrita de convocatoria oficial serán presenciales en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, garantizándose la identificación del estudiantado en los mismos términos que para las asignaturas presenciales. Para otros elementos de evaluación que puedan ser realizados a través de la plataforma docente (por ejemplo, pruebas de evaluación continua, entrega de trabajos o prácticas), la identificación se determina con el uso de las claves oficiales para el acceso a la plataforma ADD-Moodle, con las herramientas de videoconferencia, tareas y cuestionarios.

Las **prácticas académicas externas** se valoran por parte del tutor/a académico teniendo en cuenta: la valoración del tutor en la entidad colaboradora, el grado de consecución de los objetivos del proyecto formativo de las prácticas y el contenido y calidad de la memoria y su exposición. Todo ello de acuerdo con las Directrices y procedimientos sobre prácticas académicas externas de la Universidad de Zaragoza recogidas en <https://empleo.unizar.es/normativa>.

La evaluación del **Trabajo Fin de Máster**, se realiza valorando una memoria del mismo y su defensa en acto público ante un tribunal universitario compuesto por 3 personas de ámbitos de conocimiento vinculados al título. Las características concretas de los TFM se desarrollan también en un reglamento específico de la Universidad de Zaragoza.



4.4. ESTRUCTURAS CURRICULARES ESPECÍFICAS

No procede.

5. PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA

5.1. PERFIL BÁSICO DEL PROFESORADO

DESCRIPCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE PROFESORADO

Esta titulación tiene un carácter multidisciplinar muy acusado, con la participación de más de 10 áreas de conocimiento distintas, que aportan conocimiento heterogéneo y diverso en el estudio de la gestión estratégica de recursos humanos.

La trayectoria investigadora, las principales publicaciones, las tesis doctorales dirigidas y la experiencia docente acreditada del profesorado puede consultarse en este [enlace](#), realizando una búsqueda por el nombre de la titulación: *Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos*.

Como se plasma en la Tabla Resumen del profesorado asignado a la titulación, más del 85% es profesorado permanente doctor, contando con 2 catedráticos de universidad y 20 profesores/as Titulares de Universidad y un total de 54 sexenios de investigación, participando en más de 20 grupos de investigación reconocidos por la DGA. Asimismo, la práctica totalidad del profesorado cuenta con experiencia docente en el máster.

Se presenta la estructura de la plantilla de profesorado con la siguiente tabla (para el curso 2024-25). Esta tabla muestra la información del último curso del que hay datos consolidados (2024-25).

Tabla Resumen del profesorado asignado al título

Categoría	Total	%	En primer curso	Nº total sexenios	Nº total quinquenios	Horas impartidas	%
Cuerpo de Catedráticos de Universidad	2	4,88	2	9	13	20,1	2,05
Profesor ayudante doctor	5	12,20	4	1	1	161,9	16,47
Profesor contratado doctor	6	14,63	4	5	22	142,8	14,53
Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad	20	48,78	17	36	86	552,0	56,16
Profesor permanente laboral	4	9,76	3	3	4	53,0	5,39
Profesor sustituto	3	7,32	1	0	0	48,0	4,88
Profesor Asociado	1	2,44	1	0	0	5,0	0,51
Total personal académico	41	100,00	32	54	126	982,8	99,99

La estructura detallada de la plantilla de profesorado por materia y contenido se desarrolla en la tabla proporcionada por la ACPUA (Anexo 1).

MÉRITOS DOCENTES DEL PROFESORADO NO ACREDITADO

A fecha de redacción de este informe, existen dos casos de personal docente no acreditado, puesto que ha cambiado la plantilla con respecto a la tabla anterior, que contiene el último curso del que hay datos (2024-25). Uno de ellos desempeña la figura de profesor sustituto y el otro la de asociado. En ambos casos, se trata de profesionales expertos en cada una de las áreas de conocimiento en las que imparten docencia. Uno de los dos personas tiene más de 10 años de experiencia ejerciendo como abogado y más de 2 años impartiendo docencia. La otra persona es una ingeniera informática, que trabaja como Senior IT Project Manager en el IACS (Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud) desde hace más de 20 años, con más de 5 años de experiencia docente en la Universidad de Zaragoza, incluida docencia híbrida.



MÉRITOS DE INVESTIGACIÓN DEL PROFESORADO NO DOCTOR

Son los mismos casos que en el apartado anterior. No ejercen labor de investigación relevante. No obstante, suplen la carencia investigadora con su larga experiencia profesional y una consolidada trayectoria docente.

5.2. PERFIL BÁSICO DE OTROS RECURSOS DE APOYO A LA DOCENCIA NECESARIOS

El personal de apoyo de servicios generales y el personal administrativo y técnico de los Departamentos implicados en la docencia del máster son suficientes y adecuados y se detallan en los siguientes enlaces:

Enlace a la RPT del PTGAS (págs. 44 a 45): [Relación de Puestos de Trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios](#)

5.3. PERFIL DE PROFESORADO Y PERSONAL DE APOYO NECESARIO Y NO DISPONIBLE Y PLAN DE CONTRATACIÓN

La titulación cuenta con el profesorado y el personal de apoyo suficientes y adecuados para garantizar el correcto desarrollo del máster.

6. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE: MATERIALES E INFRAESTRUCTURAS, PRÁCTICAS Y SERVICIOS

6.1. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

La Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo cuenta con recursos materiales y servicios adecuados para la impartición del Máster. Entre éstos se incluyen espacios docentes, aulas de informática, una sala de usuarios, así como otras instalaciones y equipamientos académicos. Además, la biblioteca de la Facultad complementa estos recursos con espacios de trabajo, puestos de consulta de bases de datos, equipamiento, fondos bibliográficos y servicios de préstamo de material informático. Asimismo, la Universidad de Zaragoza proporciona una gran variedad de recursos digitales, tales como acceso a internet y el campus virtual docente.

En resumen, los recursos materiales y servicios disponibles son los adecuados para garantizar la adquisición de conocimientos y contenidos, competencias y habilidades, y el desarrollo de las actividades formativas planificadas, cumpliendo con los criterios de accesibilidad universal y diseño para el alumnado de la titulación.

En la página web de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo se proporciona información detallada y actualizada sobre los [servicios disponibles](#).

RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS PARA LA MODALIDAD VIRTUAL

En cuanto a los recursos materiales y servicios en la modalidad virtual, el Anillo Digital Docente de la Universidad de Zaragoza permite poner a disposición del alumnado los recursos, materiales e información necesarios para el seguimiento de las asignaturas, posibilitando un gran número de procesos de interacción formativa (tareas, foros, mensajes, etc.), garantizando la identificación y la privacidad del estudiantado.

Además, los acuerdos de la Universidad de Zaragoza con empresas de servicios en la nube como Google o Microsoft permiten la utilización de un gran número de recursos destinados a la formación, como son aplicaciones de videoconferencias, software, almacenamiento, formularios, etc.

Por último, la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo cuenta en sus instalaciones con una sala de usuarios debidamente equipada con ordenadores que permiten seguir las clases de forma virtual, si parte del estudiantado lo requiriere. En cuanto a la asistencia técnica, el Servicio de Informática y Comunicaciones (SICUZ) y el Centro de Atención a los Usuarios (CAU) permiten solucionar incidencias que se puedan producir en un tiempo razonable.

6.2. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS

Las prácticas académicas externas están articuladas como materia obligatoria, ajustándose a la normativa y procedimientos de la Universidad de Zaragoza que se encuentran preparadas desde el punto de vista del [estudiante](#), del [docente](#) y de la [entidad](#).



La materia se regula desde la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo siguiendo la [normativa propia del Máster sobre Prácticas Externas](#).

En el [Reglamento de Prácticas Externas](#) se detalla las distintas modalidades que existen para la realización de esta materia, así como el método de evaluación de las mismas en cada una de ellas. Además, se le proporciona a los estudiantes un [Folleto explicativo de Prácticas Externas](#) en el que, a modo de resumen, se explica el mecanismo de elección y realización que tiene esta materia, incluyendo las fechas importantes a tener en cuenta. También disponen de una [Infografía](#) que resume las distintas modalidades con las que se puede llevar a cabo esta materia. En este [enlace](#) se muestra el listado de prácticas ofertadas y entidades colaboradoras durante el curso 2023-2024. La gestión de las prácticas del Máster las realiza UNIVERSA.

Las empresas y organizaciones con las que se ha colaborado en los últimos cursos y con convenios establecidos se pueden encontrar en la siguiente tabla:

CENTROS DE PRÁCTICAS	Nº plazas	Nº tutores/as
ADECCO TT	1	1
CABLES DE COMUNICACIONES ZARAGOZA, S.L.	1	1
CÁRITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA	1	1
CEFES ESCUELA DE NEGOCIOS, S.L.	1	1
COANFI, S.L.	1	1
CRYPTOLEGAL ESPAÑA CONSULTING SL	1	1
ESPADESA RETAIL SL	1	1
FRIESLANDCAMPINA IBERIA SL	1	1
FRUTOS SECOS EL RINCON SL	1	1
GAMIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE Y CONSULTORÍA, SL	1	1
HINEUMAJ HIDRAULICA Y NEUMÁTICA SL	1	1
ILUNION FACILITY SERVICES (ONCE)	1	1
KDK AUTOMOTIVE SPAIN	1	1
KNOWMADWORLD, S.L.	1	1
METAL APOTHEKA SL	1	1
MOSLOCI S.L.	1	1
RANDSTAD	1	1
SAICA	1	1
SERLOG21, S.L	1	1
SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRADAS S.L.	1	1
STELLANTIS	1	1
TEMPS MULTIWORK SL ETT	1	1
UB INNOVA S.L.	1	1
ULTRACONGELADOS DE CORTES S.L.U.	1	1
VERALIA SPAIN S.A.	1	1



6.3. PREVISIÓN DE DOTACIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

La titulación cuenta con equipamiento y recursos suficientes y adecuados para el correcto desarrollo del máster.

7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

7.1. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL TÍTULO

CURSO DE INICIO	2026-2027
-----------------	-----------

ESTUDIOS DE MÁSTER UNIVERSITARIO

CURSO	IMPLANTACIÓN MÁSTER		TITULACIÓN QUE SE EXTINGUE	
	1º	2º	1º	2º
2026-2027	1º			2º
2027-2028	1º	2º		

7.2. PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN

No procede.

7.3. ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN

No procede.

8. SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

8.1. SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

El funcionamiento del Sistema Interno de Garantía de la Calidad se basa en una serie de órganos y mecanismos de coordinación, evaluación y mejora continua de los estudios, previstos en la [normativa de calidad de las titulaciones de la Universidad de Zaragoza](#). La Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo se encuentra en proceso de solicitar la acreditación institucional.

8.2. MEDIOS PARA LA INFORMACIÓN PÚBLICA

La Universidad de Zaragoza cuenta con una [Instrucción técnica sobre la información pública de las titulaciones oficiales](#) en la que se establece la forma en que la Universidad efectúa la publicación y revisión de información sobre sus estudios oficiales para los distintos grupos de interés, así como los responsables y los agentes de los procesos internos necesarios para que toda la información académica esté disponible en la [web de estudios](#) (principal plataforma de publicación de información de los títulos oficiales).



De manera adicional, para facilitar la búsqueda de la información según una serie de criterios (disciplina, modalidad, palabras clave, duración...) se ha configurado un [buscador de máster universitario](#), que se actualiza cada curso en el momento de apertura de la primera fase de admisión.

Por otra parte, la universidad pone a disposición de cada estudiante tanto una [cuenta de correo personal](#), como una [cuenta de acceso a la plataforma de Anillo Digital Docente](#) mediante la que puede comunicarse con todo el sistema administrativo de la entidad y con el equipo docente de cada titulación.

La gestión y administración del Máster se realiza desde la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Por ello, la información pública del mismo se puede consultar también en las páginas web correspondientes del sitio web de dicha Facultad.



ANEXOS

- Tabla de profesorado ACPUA.



Asignatura / módulo / materia	N.º grupos		Se dispone de profesor (sí/no)	Categoría (figura de contratación)		Doctor (sí/no) <small>(Sólo para las figuras en las que el título de Doctor no sea requisito)</small>	Titulación	Ámbito de trabajo o línea de investigación	Acreditación ANECA/Agencia Autonómica (sí/no) <small>(Sólo Universidades privadas)</small>	Perfil Docente					
	N.º	Créditos		Dedicación (TC/TP)	Experiencia docente (en años)					Exp. docente Ens. Semipres y a distan. Si procede (en años)	Participación en un grupo o proyecto de investigación (sí/no)	N.º sexenios	SI NO SEXENIOS N.º artíc. Revis. Index.		
Módulo 1: Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	1	1,8	Sí	TU	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/Recursos Humanos		TC	>15	> 5	Sí	2		
	1	0,8	Sí	TU	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas. Gestión de la RSC/Innovación		TC	>20	>5	Sí	2		
	1	0,8	Sí	TU	Sí	Dra Ciencias Económicas y Empresariales	Organización de Empresas		TC	>25	>5	No	0	>25	
	1	1,8	Sí	COD	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/Recursos Humanos		TC	>20	>10	Sí	2		
	1	0,4	Sí	TU	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas./Dirección Estratégica		TC	>25	>5	Sí	2		
	1	0,4	Sí	TU	Sí	Dr. Economía	Economía Financiera y Contabilidad		TC	>15	>5	Sí	2		
Módulo 2: Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	1	6	Sí	TU	Sí	Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Selección de personal, desempeño laboral		TC	>10	>5	Sí	1		
Módulo 3: Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	1	1,5	Sí	AYD.	Sí	Doctor en Derecho	Derecho del Trabajo		TC	<5	<5	Sí	0	>5	
	1	1	Sí	AYD.	Sí	Doctor en Derecho	Derecho del Trabajo		TC	<5	<5	Sí	0	>5	
	1	0,5	Sí	TEU	Sí	Doc. Derecho	Derecho del Trabajo y Seg. Social		TC	>25	<5	Sí	2		
	1	1,5	Sí	CU	Sí	Doctor en Derecho	Compliance penal		TC	>15	>5	Sí	6		
	1	0,5	Sí	Asoc.	No	Licenciado en Ciencias del Trabajo	Organización de Empresas		TP	>15	>5	Sí	0	0	
	1	0,7	Sí	TU	Sí	Dr. Derecho	Derecho civil y Mediación		TC	>35	3	Sí	2		
	1	0,3	Sí	COD	Sí	Dr. Sociología	Asociacionismo salarial		TC	>10	4	Sí	1		
Módulo 4: Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	1	4	Sí	TU	Sí	Dra. Psicología	Psicología del Trabajo y las Organizaciones/Recursos Humanos				3	Sí	2		
	1	0,8	Sí	COD		Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/Recursos Humanos		TC	>20	>5	Sí	1		
	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/Recursos Humanos		TC	>25	>10	Sí	1		
Módulo 5: Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dra Ciencias Económicas y Empresariales	Organización de Empresas		TC	>25	>5	No	0	>25	
	1	1,2	Sí	COD	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/ Recursos Humanos		TC	>20	>5	Sí	1		
	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr .Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/Recursos Humanos		TC	>25	>10	Sí	1		
	1	1,6	Sí	TU	Sí	Dra Ciencias Económicas y Empresariales	Organización de Empresas/ Recursos Humanos		TC	>25	>5	Sí	3		
	1	0,8	Sí	TU	Sí	Derecho Financiero y Tributario	Derecho Financiero y Tributario		TC	>20	>5	Sí	3		
Módulo 6: Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	1	5	Sí	TU	Sí	Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Selección de personal, desempeño laboral		TC	>10	>5	Sí	1		
	1	1	Sí	COD	Sí	Dr. Sociología	Asociacionismo salarial		TC	>10	4	Sí	1		



Asignatura / módulo / materia	N.º grupos		Se dispone de profesor (sí/no)	Categoría (figura de contratación)		Doctor (sí/no) <small>(Sólo para las figuras en las que el título de Doctor no sea requisito)</small>	Titulación	Ámbito de trabajo o línea de investigación	Acreditación ANECA/Agencia Autonómica (sí/no) <small>(Sólo Universidades privadas)</small>	Dedicación (TC/TP)	Experiencia docente (en años)	Exp. docente Ens. Semipres y a distan. Si procede (en años)	Participación en un grupo o proyecto de investigación (sí/no)	N.º sexenios	SI NO SEXENIOS N.º artíc. Revis. Index.
	N.º grupos	N.º créditos													
Módulo 7: Organizaciones Éticas y Responsables	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr. Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas. Gestión de la RSC/Innovación		TC	>20	>5	Sí	2		
	1	0,8	Sí	TU	Sí	Dra Ciencias Económicas y Empresariales	Organización de Empresa/ Gestión de la RSC		TC	>20	>5	Sí	2		
	1	0,6	Sí	TU	Sí	Dr. Fisiatría	Educación Física y Deportiva		TC	>20	>5	Sí	3		
	1	1	Sí	TU	Sí	Dr. Contabilidad y Finanzas	Socioeconomía y Sostenibilidad: Contabilidad Medioambiental, Economía Circular Corporativa y Recursos		TC	>10	>5	Sí	1		
	1	2	Sí	AYD.	Sí	Doctor en Derecho	Derecho del Trabajo		TC	<5	<5	Sí	0	>5	
	1	0,4	Sí	COD	Sí	Dr. Sociología	Sociología del Trabajo		TC	>10	2	Sí	1		
Módulo 8: Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	1	2,2	Sí	TU	Sí	Dr. Psicología	Psicología del Trabajo y las Organizaciones/Recursos Humanos		TC	>10	>5	Sí	2		
	1	1,6	Sí	AYD.	Sí	Doctor en Derecho	Derecho del Trabajo		TC	<5	<5	Sí			
	1	0,6	Sí	PPL	Sí	Dr. Sociología	Sociología Económica y del Trabajo		TC	>15	2	Sí	1		
	1	1,6	Sí	PPL	Sí	Dr. Sociología	Socioeconomía y Sostenibilidad: Contabilidad Medioambiental, Economía Circular Corporativa y Recursos		TC	>10	>5	Sí	0	>5	
Módulo 9: Gestión Internacional de los Recursos Humanos	1	2,7	Sí	COD	Sí	Dr. Derecho	Derecho del Trabajo y Seg. Social		TC	>10	<5	Sí	1		
	1	1,6	Sí	TU	Sí	Dr. Derecho	Derecho civil		TC	>15	>5	Sí	2		
	1	1,1	Sí	COD	Sí	Dr. Sociología	Sociología del Trabajo		TC	>10	2	Sí	1		
	1	0,6	Sí	CU		Dra Ciencias Económicas y Empresariales	Organización de Empresas/Internacionalización		TC	>25	>5	Sí	4		
Módulo 10: Tecnologías aplicadas a los Recursos Humanos	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr. Informática	Inteligencia artificial/Gestión de datos		TC	>15	>5	Sí	2		
	1	4,8	Sí	Asoc.	No	Ingeniero/a en informática	Informática en la empresa/Ciberseguridad		TP	4	2	No	0	0	
Módulo 11: Gestión de Proyectos	1	2	Sí	TU	Sí	Dr. Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas. Recursos Humanos		TC	>15	>5	Sí	2		
	1	0,4	Sí	COD	Sí	Dr. Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas/Recursos Humanos		TC	>20	>5	Sí	2		
	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr. Contabilidad y Finanzas	Socioeconomía y Sostenibilidad: Contabilidad Medioambiental, Economía Circular Corporativa y Recursos		TC	>10	>5	Sí	1		
	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr. Ingeniería Industrial	Proyectos de Ingeniería		TC	>20	>5	Sí	2		
Módulo 12: Introducción a la investigación y consultoría en RRHH	1	1,2	Sí	TU	Sí	Dr. Ingeniería Industrial	Proyectos de Ingeniería		TC	>20	>5	Sí	3		
	1	2	Sí	TU	Sí	Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Selección de personal, desempeño laboral		TC	>10	>5	Sí	2		
	1	2	Sí	TU	Sí	Dr. Economía y Gestión Organizaciones	Organización de Empresas./Dirección Estratégica		TC	>15	>5	Sí	2		
1	2	Sí	AYD.	Sí	Doctor en Derecho	Derecho del Trabajo		TC	<5	<5	Sí	0	>10		
Módulo 13: Prácticas Académicas Externas	Profesores/as con docencia en las materias anteriores														
Módulo 14: Trabajo Fin de Máster	Profesores/as con docencia en las materias anteriores														

