

Guía docente de la asignatura

## Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Fecha última actualización: 16/06/2021

Fecha de aprobación:

Organización de Empresas II: 16/06/2021

Economía Financiera y Contabilidad: 16/06/2021

<b>Grado</b>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	<b>Rama</b>	Ciencias Sociales y Jurídicas
--------------	--	-------------	-------------------------------

<b>Módulo</b>	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	<b>Materia</b>	Dirección Estratégica de Recursos Humanos
---------------	---	----------------	---

<b>Curso</b>	3º	<b>Semestre</b>	2º	<b>Créditos</b>	6	<b>Tipo</b>	Obligatoria
--------------	----	-----------------	----	-----------------	---	-------------	-------------

### PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

- Tener cursadas las asignaturas básicas y obligatorias relativas a este módulo menos Auditoría de Recursos Humanos, específicamente es necesario haber cursado previamente Dirección Estratégica de la Empresa.
- Tener conocimientos adecuados sobre:
  - Gestión de recursos humanos
  - Administración de empresas

### BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Dirección estratégica: Análisis interno y del entorno organizativo.
- Tipos de estrategias.
- Implementación y control estratégicos.
- Producción y productividad.
- Modelos de organización del trabajo.
- Flexibilidad laboral y organización del tiempo de trabajo.
- Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo.
- Estudio de tiempos de trabajo e incentivos a la producción.
- La función Recursos Humanos.
- Dirección estratégica de Recursos Humanos.
- Planificación de plantillas.
- Estudio y valoración de puestos de trabajo.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Programas de acogida del personal de nuevo ingreso.
- Formación y planes de carrera.
- Gestión del conocimiento y gestión de competencias.
- Evaluación del desempeño.
- Salarios y beneficios extrasalariales y compensaciones no monetarias.
- Servicios a los empleados.



- Sistemas de información para la gestión de Recursos Humanos.
- La función de control de los Recursos Humanos.
- Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría. Auditoría de Recursos Humanos

## COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

### COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE023 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- CE024 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo



- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE030 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- CE152 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
- CE153 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
- CE154 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
- CE155 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
- CE156 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
- CE157 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
- CE158 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Comprender la importancia de la dirección de los individuos y los grupos en las empresas.
- Comprender las claves más importantes de los procesos de comunicación interna y su utilidad para la dirección.
- Comprender el concepto de estrategia y su repercusión en la dirección de recursos humanos.
- Conocer las principales decisiones estratégicas ligadas al crecimiento y a la obtención de ventajas competitivas sostenibles.
- Comprender la importancia de los recursos humanos en la empresa y su carácter estratégico.
- Conocer las últimas tendencias en el papel jugado por las personas en la economía.
- Entender cómo afectan los cambios del entorno a la función de recursos humanos.
- Conocer con todo detalle las distintas fases de la dirección estratégica de recursos humanos.
- Iniciar al alumnado en el desarrollo de la auditoría de personas.

## PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

### TEÓRICO

- **TEMA 1.- LA FUNCIÓN Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
  1. Función de recursos humanos y dirección de recursos humanos
  2. Principales contenidos de la función de recursos humanos
- **TEMA 2.- CAMBIOS EN EL ENTORNO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
  1. Cambios económicos
  2. Cambios sociales
  3. Cambios tecnológicos
  4. Cambios políticos-legales
  5. Cambios organizativos
- **TEMA 3.- CAMBIOS Y TENDENCIAS EN LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
  1. Evolución del valor atribuido a los trabajadores
  2. Evolución de los contenidos atribuidos a la función de recursos humanos



3. Evolución del órgano encargado de la función de recursos humanos
4. Evolución de la profesión y del rol del directivo de recursos humanos
5. Descentralización de la función de recursos humanos
6. Internacionalización de la función de recursos humanos
- **TEMA 4.- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**
  1. Conceptualización
  2. Caracterización de la dirección de recursos humanos como actividad estratégica
  3. La relación existente entre la estrategia empresarial y la estrategia de recursos humanos
  4. El modelo de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall
  5. El modelo de MacMillan y Schuler
  6. El proceso de Dirección Estratégica de Recursos Humanos
  7. Barreras a la Dirección Estratégica de Recursos Humanos
- **TEMA 5.- EL ANÁLISIS DEL ENTORNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS**
  1. Repercusiones del análisis del entorno sobre la dirección estratégica de recursos humanos
  2. Análisis de los sectores constitutivos del entorno desde la perspectiva de la dirección estratégica de recursos humanos
  3. Obtención de información sobre el entorno
- **TEMA 6.- EL ANÁLISIS INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS**
  1. Introducción
  2. Análisis interno de los recursos humanos
    1. Factores del contexto interno
    2. Análisis de los recursos humanos
- **TEMA 7.- LA FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y LAS ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS**
  1. Introducción
  2. La formulación de los objetivos estratégicos de recursos humanos
  3. La formulación de la estrategia de recursos humanos
    1. Modelos de formulación estratégica de recursos humanos
    2. Opciones estratégicas de recursos humanos
  4. Evaluación y selección de opciones estratégicas de recursos humanos
  5. Implantación de la estrategia de recursos humanos
- **TEMA 8.- LA AUDITORÍA ESTRATÉGICA DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
  1. Caracterización de la auditoría estratégica de la función de recursos humanos
  2. El método estratégico para la puesta en marcha de la auditoría de recursos humanos

## PRÁCTICO

Coincide con temario teórico.

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- ALBIZU, E. y LANDETA, J. (2011): Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica (2ª ed.), Pirámide, Madrid.



## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- ARAGÓN, A. y VALLE, R. (Coord.) (2006): La gestión estratégica de los recursos humanos (2ª ed.), Pearson Prentice Hall, Madrid.
- BESSEYRE DES HORTS, C.H. (1989): Gestión estratégica de los recursos humanos, Ed. Deusto, Bilbao.
- DAS GUPTA, A. (2020): Strategic Human Resource Management, Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/978029327728>
- GARCÍA, N., MARTÍN, F. y SÁNCHEZ, G. (2017): Dirección estratégica de recursos humanos: fundamentos y perspectivas teóricas, Pirámide, Madrid.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2016): Gestión de recursos humanos (8ª ed.), Pearson Educación, Madrid. <https://elibro.net/es/lc/ugr/titulos/57154>
- HATUM, A. O. (2009). Alineando la organización: estrategia y prácticas de recursos humanos para managers. Ediciones Granica, Buenos Aires. <https://elibro.net/es/lc/ugr/titulos/66784>
- LÓPEZ, Á. VALLE, R. y PASAMAR, S. (2018). Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/ugr/116893?page=25>
- STOREY, J. (Ed.), WRIGHT, P. M. (Ed.), ULRICH, D. O. (Ed.). (2009). The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management, Routledge, Londres. <https://doi.org/10.4324/9780203889015>

## ENLACES RECOMENDADOS

- <http://www.aedipe.es>
- <http://www.fundipe.es>
- <http://capitalhumano.wolterskluwer.es/content/Inicio.aspx>
- <https://www.observatoriorh.com/>
- <https://aedrh.org/>

## METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
- MD03 Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.

## EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

### EVALUACIÓN ORDINARIA

La calificación global corresponderá a la puntuación ponderada de los diferentes aspectos y actividades que integran el sistema de evaluación. En concreto, la distribución de la calificación



será la siguiente:

- Examen final (60% del peso total de la evaluación). El alumno que no se presente a este examen final tendrá la calificación de “No presentado”.
- Actividades teórico-prácticas (40% del peso total de la evaluación). Dichas actividades podrán tener carácter individual y/o grupal.

La calificación final del alumno será la obtenida de la suma de las partes descritas anteriormente. La asignatura se superará siempre que esta suma final sea igual o superior a 5.

### EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Examen final (evaluación sobre 10). La asignatura se superará siempre que la calificación sea igual o superior a 5.

### EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Examen final (evaluación sobre 10). La asignatura se superará siempre que la calificación sea igual o superior a 5.

