

Guía docente de la asignatura

Dirección de Recursos Humanos II (23511D2)

Fecha de aprobación:
Departamento de Organización de Empresas II:
20/06/2022
15/06/2022

Grado	Grado en Administración y Dirección de Empresas	Rama	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Gestión Internacional y de los Recursos Humanos	Materia	Dirección de Recursos Humanos II
Curso	4 ^o	Semestre	2 ^o
Créditos	6	Tipo	Optativa

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

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

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

- Contextualización de la función de recursos humanos.
- Cambios en el entorno y en la función de recursos humanos.
- Dirección estratégica de los recursos humanos.
- Análisis del entorno e interno desde la perspectiva de los recursos humanos.
- Formulación e implantación de los objetivos y estrategias de los recursos humanos.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG02 - Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas aplicables al ámbito de estudio
- CG04 - Capacidad de trabajo en equipo
- CG06 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG07 - Capacidad para tomar decisiones
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas en el ámbito económico empresarial
- CG14 - Poder transmitir información, ideas y soluciones sobre problemas planteados
- CG15 - Capacidad para asumir un compromiso ético en el trabajo



- CG19 - Comunicación oral y escrita en castellano
- CG20 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE36 - Ser capaz de fijar objetivos, políticas, planificar y gestionar los recursos humanos.
- CE38 - Conocer la vinculación interdepartamental entre las prácticas de recursos humanos para determinar las diferencias en eficiencia y eficacia de los diferentes vínculos y responsabilidades dentro de la empresa.
- CE43 - Ser capaz de analizar y dirigir los procesos de cambio en las organizaciones y desarrollar nuevas soluciones de aplicabilidad.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT03 - Ser capaz de planificar y controlar la gestión global o de las diversas áreas funcionales de la empresa.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Ser capaz de diseñar un ajuste entre la estructura y la estrategia de la empresa y de los recursos humanos que permita desarrollar eficaz y eficientemente el proceso de dirección del personal de las empresas.
- 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 alumno en el desarrollo de la auditoría de personas.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

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

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

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

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

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

El análisis interno desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos

1. Introducción
2. Análisis interno de los recursos humanos
 1. Factores del contexto internos
 2. Análisis de los recursos humanos

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

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.
- 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.
- HATUM, A. O. (2009). [Alineando la organización: estrategia y prácticas de recursos humanos para managers](#). Ediciones Granica, Buenos Aires.
- LÓPEZ, Á. VALLE, R. y PASAMAR, S. (2018). [Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos](#). Editorial UOC.
- STOREY, J. (Ed.), WRIGHT, P. M. (Ed.), ULRICH, D. O. (Ed.). (2009). [The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management](#), Routledge, Londres.

ENLACES RECOMENDADOS

- [Asociación Española Directores Recursos Humanos](#)
- [Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas](#)
- [Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos](#)
- [Capital Humano](#)
- [Observatorio de Recursos Humanos](#)

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Docencia presencial en el aula
- MD02 - Estudio individualizado del alumno, búsqueda, consulta y tratamiento de información, resolución de problemas y casos prácticos, y realización de trabajos y exposiciones.
- MD03 - Tutorías individuales y/o colectivas y evaluación

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). Para superar el examen final se ha de obtener un mínimo de 5 puntos sobre 10. El alumno que no se presente a ese examen final tendrá la calificación de "No presentado".
- Actividades teórico-prácticas, seminarios y/o participación (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 esta suma final sea igual o superior a 5.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

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

