Guía docente de la asignatura

Dirección Estratégica de Recursos Humanos (2591139)

Fecha de aprobación:
Departamento de Organización de Empresas II: 24/06/2025
Departamento de Economía Financiera y Contabilidad: 24/06/2025

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	**Materia**	Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Curso	3º	**Semestre**	2º	**Créditos**	6	**Tipo**	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)

- La función Recursos Humanos.
- Dirección estratégica 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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 8C01E9C9F66F7CE74127248DC3F013B2
05/05/2026 - 09:33
Pág. 1 de 5

- 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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 8C01E9C9F66F7CE74127248DC3F013B2 Pág. 2 de 5

- Comprender el concepto de estrategia y su repercusión en la dirección de recursos humanos.
- 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.

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**

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 8C01E9C9F66F7CE74127248DC3F013B2
05/05/2026 - 09:33
Pág. 3 de 5

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. 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/

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 8C01E9C9F66F7CE74127248DC3F013B2 Pág. 4 de 5

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).

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 (70% del peso total de la evaluación). Para promediar la calificación del examen con el resto de componentes de la evaluación, el estudiante deberá obtener como mínimo 5 puntos sobre 10. El alumno que no se presente a este examen final tendrá la calificación de "No presentado".
• Actividades teórico-prácticas (30% 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.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 8C01E9C9F66F7CE74127248DC3F013B2
05/05/2026 - 09:33
Pág. 5 de 5