

Curso Académico: 2021/22

## 68851 - Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones

### Información del Plan Docente

**Año académico:** 2021/22

**Asignatura:** 68851 - Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones

**Centro académico:** 108 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

**Titulación:** 632 - Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Créditos:** 6.0

**Curso:** 1

**Periodo de impartición:** Primer semestre

**Clase de asignatura:** Obligatoria

**Materia:**

## 1. Información Básica

### 1.1. Objetivos de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos expuestos en el Plan de Estudios. Los contenidos de esta asignatura permitirán a los estudiantes comprender la importancia que tiene la función de recursos humanos en los resultados que se consiguen en la empresa, capacitará a los estudiantes para realizar la planificación y formulación de estrategias de recursos humanos, le proporcionará las herramientas para diseñar y realizar el control de gestión y también el estudiante estará en disposición de poder gestionar el cambio en la organización

Estos planteamientos y objetivos están alineados con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>), de tal manera que la adquisición de los resultados de aprendizaje de la asignatura proporciona capacitación y competencia para contribuir en cierta medida a su logro. Concretamente, se persiguen los siguientes objetivos:

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

### 1.2. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La presente asignatura supone una profundización dentro de los recursos humanos en los contenidos indicados en el apartado 1.1 de la presente guía, sin perjuicio de complementarse con otras asignaturas del Máster para así ofrecer una versión integral de la gestión estratégica de recursos humanos.

### 1.3. Recomendaciones para cursar la asignatura

Se recomienda al estudiante haber superado las asignaturas del máster que anteceden a ésta, para poder conseguir una visión integrada de los contenidos impartidos.

## 2. Competencias y resultados de aprendizaje

### 2.1. Competencias

CG01 - Ser capaz de comprender conocimientos que amplían y mejoran los adquiridos previamente en una titulación de Grado, ingeniería o la experiencia profesional, especialmente con la posibilidad de que éstos puedan ser aplicados en el ámbito de los recursos humanos

CG02 - Aplicar los conocimientos adquiridos previamente y resolver problemas en entornos nuevos en la gestión de los recursos humanos

CG03 - Ser capaz de realizar un análisis crítico, de modo que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir del análisis de la información disponible en el área de los recursos humanos

CG04 - Ser capaz de comunicar los conocimientos y conclusiones, así como justificar las razones últimas que las sustentan en el campo de la gestión de personal

CG05 - Desarrollar habilidades generales de comunicación oral/escrita y para realizar presentaciones en público

CG06 - Adquirir habilidades para recopilar, analizar e interpretar la información, documentar ideas, tomar iniciativa y

capacidad de análisis

CG07 - Se capaz de pensar de forma crítica, de trabajar de forma independiente y de reflexionar reflexiva sobre el propio trabajo y las decisiones tomadas en la gestión de los recursos humanos

CG08 - Ser capaz de realizar estudios, análisis y trabajos de investigación, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés para el desarrollo profesional en la sociedad actual y que posibiliten el avance científico en la gestión estratégica de recursos humanos

CG10 - Poseer habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo autónomo o auto dirigido

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

CE01 - Ser capaz de analizar el impacto de la función de recursos humanos en los resultados empresariales

CE02 - Ser capaz de participar en la elaboración y diseño de la planificación estratégica de Recursos Humanos, facilitándose la adaptación de las organizaciones al cambio.

## 2.2. Resultados de aprendizaje

Es capaz de valorar el impacto de la función de recursos humanos en los resultados empresariales

Es capaz de realizar una planificación, formular e implantar los objetivos y estrategias de recursos humanos en una organización empresarial

Conoce, comprende y sabe utilizar las herramientas para el diseño y el control de la gestión

Es capaz de gestionar el cambio en una organización empresarial

## 2.3. Importancia de los resultados de aprendizaje

Los resultados de aprendizaje de esta asignatura son específicos de esta asignatura y contribuyen a preparar al estudiante para desenvolverse como profesional de los Recursos Humanos y, de manera específica, a involucrarse en la implantación y desarrollo de planes estratégicos en materia de Recursos Humanos que les permitan mejorar los resultados de la organización y gestionar los cambios que sean necesarios para adaptarse a entornos cada vez más dinámicos.

# 3. Evaluación

## 3.1. Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

La asignatura se puede cursar en modalidad de evaluación continua o única.

La evaluación continua se realizará al finalizar la asignatura.

La evaluación única tendrá lugar en las fechas oficiales aprobadas por la Comisión de Garantía de la Calidad del Máster.

Para la evaluación continua, cada materia se evaluará conforme a los siguientes criterios:

- Teoría (50% nota final): realización de una prueba objetiva (tipo test) de 30 preguntas de 3 alternativas, aplicando la corrección del efecto del azar (i.e., dos fallos restan un acierto). El examen se realizará el último día de clase de la asignatura.
- Práctica (40% nota final): realización y entrega en las fechas establecidas al profesorado responsable de elaborar los casos prácticos.
- Participación y asistencia (10% nota final): valoración de la asistencia y participación activa en clase del estudiantado, tanto en la parte presencial como no presencial de las asignaturas.

La evaluación única consistirá de dos pruebas:

- Un examen tipo test (50% de la nota final) de los contenidos teóricos.
- Un examen práctico (50% de la nota final) con preguntas de carácter práctico planteadas y corregidas por el personal docente que tiene asignada la elaboración de los casos prácticos.

Según la normativa vigente, los resultados obtenidos se calificarán de acuerdo con la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se podrá añadir la correspondiente calificación cualitativa:

De 0 a 4,9: suspenso

De 5,0 a 6,9: aprobado

De 7,0 a 8,9: notable

De 9 a 10: sobresaliente

De acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje, el uso de cualquier práctica irregular en la realización de los distintos ejercicios y/o pruebas supondrá una calificación de suspenso en el ejercicio o prueba correspondiente.

## 4. Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

### 4.1. Presentación metodológica general

La asignatura está planteada con un enfoque centrado en el estudiante, considerándole protagonista principal de su proceso de aprendizaje. A tal fin, se ha adoptado una aproximación participativa a la asignatura que permite al estudiante experimentar en una situación de aprendizaje situaciones similares a las que tendrá que enfrentar en su futuro desempeño profesional y extraer lecciones a partir de estas situaciones que conduzcan a aprendizajes significativos. Por eso, como metodología de la materia se propone la combinación de diferentes técnicas:

- **Clases expositivas** sobre los contenidos de la asignatura por parte del profesorado.
- **Participación en el aula** en diferentes situaciones grupales sobre los temas abordados en las clases expositivas y con distinto formato: grupos de discusión, role playing, debates, etc. La participación oral en clase dinamiza la docencia, ayuda a los compañeros a una mejor comprensión, facilita la evaluación y guía al profesor hacia las cuestiones que resultan de más difícil asimilación.
- **Resolución de casos prácticos** relacionados con los contenidos de la asignatura. Esta técnica permite al alumno analizar diferentes situaciones profesionales con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos a nivel teórico y hallar soluciones a situaciones reales.
- **Tutorías**, que permiten la construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el profesorado. Constituyen un espacio de encuentro personalizado que facilita la comunicación y la coordinación entre el estudiante y el profesorado.

### 4.2. Actividades de aprendizaje

Para el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades de aprendizaje, tanto en modalidad presencial como no presencial.

- **Clase magistral (12 horas):** exposición de contenidos por parte del profesorado y/o de expertos/as externos/as.
- **Resolución de ejercicios, problemas y casos (20 horas):** realización, discusión y resolución de ejercicios prácticos con el alumnado.
- **Seminarios y talleres (4 horas):** participación en conferencias, seminarios y talleres impartidos por profesionales de muy diversos ámbitos: empresarial, académico, profesional, etc.
- **Tutorías (10 horas):** profesorado-alumnado.
- **Pruebas de evaluación (2 horas):** realización de exámenes y otras actividades de evaluación.
- **Revisión y trabajo de materiales online (24 horas):** lectura, comprensión y estudio de los materiales disponible en ADD-Moodle.
- **Trabajo del estudiante (78 horas):** lectura, comprensión y estudio de la materia impartida en clase y la incluida en ADD-Moodle (no presencial); elaboración y realización de trabajos individuales y/o en grupo donde el alumnado aplique las competencias adquiridas y se refleje en un documento o presentación dirigidos a los profesores del módulo correspondiente; posibles visitas tuteladas a empresas, instalaciones externas y/o de interés especial, y similares, la denominadas como prácticas especiales.

### 4.3. Programa

1. El análisis del entorno. Cultura corporativa: misión, visión y valores empresariales.
2. La función de los RRHH y su impacto en los resultados empresariales.
3. Dirección Estratégica de los RRHH. La formulación e implantación de los objetivos y estrategias.
4. Control de Gestión. Herramientas para el diseño y control (Balanced Scorecard).
5. Gestión del Cambio.

### 4.4. Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica 150 horas de trabajo del estudiante. Estas 150 horas se estructuran en dos grandes bloques: horas presenciales y horas no presenciales, distribuidas en 40 y 60% respectivamente:

- Horas presenciales: 24 horas distribuidas en 8 horas de clase por semana durante 3 semanas.

- Horas no presenciales: 36 horas asíncronas a realizar por los estudiantes durante las 3 semanas de duración de la asignatura.
- Evaluación: 2h.
- Horas no presenciales de trabajo del estudiante: 78 h.

El profesorado de la asignatura informará al principio de curso de las diferentes fechas claves relativas a los diferentes procedimientos de evaluación, entrega de informes, trabajos, seminarios y demás actividades propuestas.

#### 4.5. Bibliografía y recursos recomendados

- Albizu, E. y Landeta, J. (2001). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Pirámide. Madrid.
- Armstrong, M., Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (13 ed), KoganPage, Londres.
- Barney, J. y Delwyn, C. (2007). *Resource-based theory: creating and sustaining competitive advantage*. Oxford University Press. Nueva York.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2004). *Dirección Estratégica de Personas*. Prentice Hall, Madrid.
- Dolan, S.L.; Valle, R.; Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*. McGraw Hill, Madrid.
- Dolan, S.L., Valle y López (2014). *La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw-Hill/Interamericana de España, Madrid.
- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. (5ªEd), Pearson Education, Madrid.
- Grant, R. (2014): *Dirección Estratégica. Concepto Técnicas y Aplicaciones*.(8ª Ed.), Thomson Reuters Civitas, Madrid.
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (2016). El cuadro de Mando Integral. The Balanced Scorecard. (3ª Ed), Gestión 2000, Barcelona.
- Kotter, J. y Heskett, J. (1995). *Cultura de Empresa y Rentabilidad*. Díaz de Santos. Madrid.
- Kotter, J. (1996). *Leading change*. Harvard Business. School Press. Boston.
- Milkovich, G.T. y Boudreau, J.W. (1994). *Administración y dirección de recursos humanos*. Addison-Wesley. Nueva York.
- Navas, J.E. y Guerras, L.A. (2015): *La Dirección Estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*. (5ª Ed), Thomson Reuters Civitas, Madrid.
- Porter, M E (1985) *Competitive Advantage: Creating and sustaining superior performance*. The Free Press, New York.
- Rothaermel, F. (2013). *Strategic management concepts*. McGraw-Hill International Edition.
- Thomson, A.; Peteraf, M; Gamble, E. y Strickland, A.J. (2015). *Administración Estratégica* (19ª Edición). McGraw Hill.
- Ventura, J. (2008): *Análisis Estratégico de la Empresa*. Paraninfo. Madrid.