



GUÍA DOCENTE CURSO: 2019-20

**DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA**

Asignatura:	Dirección Estratégica de Recursos Humanos		
Código de asignatura:	65102212	Plan:	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Plan 2010)
Año académico:	2019-20	Ciclo formativo:	Grado
Curso de la Titulación:	2	Tipo:	Obligatoria
Duración:	Segundo Cuatrimestre		

**DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA ASIGNATURA SEGÚN NORMATIVA**

Créditos:	6
Horas totales de la asignatura:	150
<b>UTILIZACIÓN DE LA PLATAFORMA VIRTUAL:</b>	Apoyo a la docencia

**DATOS DEL PROFESORADO**

Nombre	<b>Gómez Gázquez, Rebeca</b>		
Departamento	Dpto. de Economía y Empresa		
Edificio	Edificio Central. Planta 1		
Despacho	21		
Teléfono	+34 950 015742	E-mail (institucional)	<a href="mailto:rgomez@ual.es">rgomez@ual.es</a>
Recursos Web personales	<a href="http://cms.ual.es/UAL/personas/persona.htm?id=525353565648495178">http://cms.ual.es/UAL/personas/persona.htm?id=525353565648495178</a>		

## ELEMENTOS DE INTERÉS PARA EL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

### Justificación de los contenidos

La asignatura "Dirección Estratégica de Recursos Humanos", obligatoria de 6 créditos ECTS que se imparte en el 2º cuatrimestre del 2º curso del "Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos", es una materia que posee un doble carácter: general al proporcionar una visión del sistema estratégico de recursos humanos en su conjunto, definidor de ventajas competitivas para la empresa desde el punto de vista estratégico, y aplicado al centrarse en la dirección y gestión estratégica desde el punto de vista de su aplicación práctica en las empresas, sometidas a cambios continuos que hacen obligatoria su orientación a la mejora continua, la eficiencia y la búsqueda de la excelencia.

Los recursos humanos se constituyen como uno de los recursos competitivos más importantes en la empresa. Su desarrollo estratégico ha de partir de un compromiso firme de la dirección, tratándose, por tanto, su dirección y gestión estratégicas, de una función de la dirección y no compitiendo su gestión a un departamento concreto, sino que conforma una función integral necesariamente alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

En este contexto, esta asignatura ofrece al alumno una visión general de la dirección y la gestión estratégica de los recursos humanos en las organizaciones, así como herramientas metodológicas concretas, con el fin de que comprenda las cuestiones esenciales y sepa cómo aplicar con éxito estrategias de dirección, gestión y orientación del personal, enfocando los principios de desarrollo estratégico, eficiencia en la gestión, calidad total y mejora continua, formación para el desarrollo, búsqueda de la excelencia y alineamiento con los objetivos estratégicos de la empresa.

El programa de la asignatura se ha estructurado en dos **bloques temáticos**, que engloban diez temas de enorme trascendencia para la dirección estratégica de los recursos humanos en la empresa.

El **primer bloque, "La dirección estratégica de los recursos humanos"**, aborda el complejo y dinámico entorno en el que actúa la función de recursos humanos, así como la importancia de afrontarlo a través de un enfoque estratégico, desarrollando actividades estratégicas como la capacidad de adaptación al cambio, la planificación, la cultura, la ética y la responsabilidad social corporativa.

El **segundo bloque, "Herramientas y metodología actual en la dirección estratégica de recursos humanos"**, profundiza en las formas más innovadoras de dirección y gestión en las empresas que el camino hacia la mayor competitividad, la innovación y la creciente necesidad de adaptación a los cambios requieren. En este bloque desarrollaremos algunas de las múltiples herramientas, técnicas e iniciativas propias del enfoque estratégico que emplean las empresas para ser más versátiles y tener mayor capacidad de adaptación a los cambios, mejorar su productividad, eficiencia y calidad de vida en el trabajo, gestionar estratégicamente la diversidad de su personal, potenciar su capacidad de liderazgo, dirigir eficaz y eficientemente, definir objetivos estratégicos y alinearse con los mismos.

### Materia con la que se relaciona en el Plan de Estudios

Dirección y Gestión de Personal. Organización del trabajo. Gestión del conflicto. Sociología del trabajo y de las organizaciones.

### Conocimientos necesarios para abordar la Asignatura

La asignatura se imparte en español aunque existe posibilidad de tutorización de alumnos extranjeros en idioma inglés. La asignatura requiere conocimientos básicos sobre organización empresarial y gestión de personal.

### Requisitos previos recogidos en la memoria de la Titulación

Se puede acceder de acuerdo con el marco normativo nacional, establecido por el R.D. 1892/2008 de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, y el marco autonómico andaluz sobre acceso universitario. No existen condiciones o pruebas de acceso especiales.

## COMPETENCIAS

### Competencias Básicas y Generales

#### Competencias Básicas

- Comprender y poseer conocimientos
- Aplicación de conocimientos
- Capacidad de emitir juicios
- Capacidad de comunicar y aptitud social
- Habilidad para el aprendizaje

### Competencias Transversales de la Universidad de Almería

- Competencia social y ciudadanía global
- Conocimientos básicos de la profesión
- Capacidad para resolver problemas
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Capacidad de crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Compromiso ético
- Capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma

### Competencias Específicas desarrolladas

- C0101 - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
- CO206 - Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de Recursos Humanos

CO207 - Capacidad de realización de estudios para la valoración de puestos de trabajo  
CO208 - Capacidad para prestar apoyo en materia de reclutamiento y selección de personal  
CO209 - Capacidad para diseñar y gestionar programas de acogida para el personal de nuevo ingreso  
CO210 - Capacidad para realizar funciones de asesoramiento, representación y negociación en materia de empleo  
CO211 - Capacidad para diseñar programas de evaluación del desempeño  
CO212 - Capacidad para apoyar en el diseño y gestión de políticas retributivas y motivación  
CO213 - Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones  
CO214 - Capacidad para selección y aplicar las técnicas de investigación social en materia de Recursos Humanos  
CO215 - Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de Recursos Humanos

## **OBJETIVOS/RESULTADOS DEL APRENDIZAJE**

Con el estudio de esta asignatura se pretende: Introducir al alumno en la planificación, dirección y gestión estratégica de los recursos humanos en la empresa, transmitiéndole su significado, alcance, importancia y papel en la actividad empresarial y en la cohesión socio económica actual. Saber gestionar las influencias internas y externas en la dirección de personal. Profundizar en los procesos de modernización, productividad, competitividad y adaptabilidad a los cambios en el que están inmersas las organizaciones empresariales, señalando las implicaciones de los mismos sobre la dirección y gestión estratégicas del personal. Aplicación de los nuevos modelos de dirección estratégica de recursos humanos. Aprender los principios de la planificación estratégica, en concreto, la planificación estratégica de los recursos humanos. Ser capaz de alinear los objetivos estratégicos de recursos humanos con los objetivos estratégicos de toda la organización. Gestionar por competencias, elementos centrales del cambio. Formar en los pilares de la cultura, la ética y la responsabilidad social empresarial, la gestión de la diversidad, el liderazgo, la adaptación al cambio, la dirección de equipos de trabajo, la eficiencia, la excelencia, la calidad total, la mejora continua y la formación para el desarrollo estratégico. Fomentar en el alumno un espíritu crítico y una orientación hacia la reflexión.

# PLANIFICACIÓN

## Temario

### BLOQUE 1. LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

El primer bloque del temario desarrolla el complejo y dinámico entorno en el que actúa la función de recursos humanos, así como la importancia de afrontarlo a través de un enfoque estratégico. A fin de formular una respuesta eficaz tanto para los usuarios internos (quienes toman las decisiones) como con las presiones internas, las empresas deben elaborar políticas y prácticas congruentes con sus necesidades estratégicas. La estrategia de recursos humanos que se ajuste a la estrategia de la empresa tendrá más probabilidad de crear ventajas competitivas. Describiremos los elementos que intervienen en la dirección y la gestión estratégica de los recursos humanos y presentaremos actividades estratégicas como la capacidad de adaptación al cambio, la planificación, la cultura, la ética y la responsabilidad social corporativa.

TEMA 1. EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. EL COMPONENTE HUMANO.

TEMA 2. EL CAMBIO COMO ASPECTO DECISIVO DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

TEMA 3. LA CULTURA Y LA ÉTICA EMPRESARIAL. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

### BLOQUE 2. HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA ACTUAL EN LA DIRECCIÓN Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

La complejidad de los cambios sociales, económicos y culturales ha contribuido a concebir formas más innovadoras de dirección y gestión en las empresas. El camino hacia la competitividad requiere innovar y responder del mismo modo ante clientes y empleados. En este bloque desarrollaremos algunas de las múltiples herramientas, técnicas e iniciativas propias del enfoque estratégico que emplean las empresas para ser más versátiles y tener mayor capacidad de adaptación a los cambios, mejorar su productividad, eficiencia y calidad de vida en el trabajo, gestionar estratégicamente la diversidad de su personal, potenciar su capacidad de liderazgo, definir objetivos estratégicos y alinearse con los mismos.

TEMA 4. COMUNICACIÓN, MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO COMO ELEMENTOS CLAVE EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

TEMA 5. EL DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS. COACHING Y MENTORING.

TEMA 6. DINÁMICAS DE TRABAJO EN EQUIPO. TEAM BUILDING. OUTDOOR TRAINING.

TEMA 7. LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL (BALANCED SCORECARD).

## Metodología y Actividades Formativas

Clases magistrales/participativas. Trabajo en equipo y elaboración de informes semanales. Método del caso. Estudio del tema. Intervención en organizaciones. Elaboración de informes individuales y de equipo. Informe final. Presentaciones. Conferencias.

## Actividades de Innovación Docente

## Diversidad Funcional

Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales pueden dirigirse a la Delegación del Rector para la Diversidad Funcional (<http://www.ual.es/discapacidad>) para recibir la orientación o asesoramiento oportunos y facilitar un mejor aprovechamiento de su proceso formativo. De igual forma podrán solicitar la puesta en marcha de las adaptaciones de contenidos, metodología y evaluación necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades en su desarrollo académico. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad. Los docentes responsables de esta guía aplicaran las adaptaciones aprobadas por la Delegación, tras su notificación al Centro y al coordinador de curso

## PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

### Criterios e Instrumentos de Evaluación

La evaluación de la asignatura sigue el sistema de **evaluación continua**, en el que el alumno debe asistir a clase con regularidad.

La evaluación de la asignatura se basará en la valoración de los contenidos teóricos y prácticos.

Esta evaluación se llevará a cabo mediante un examen teórico, las prácticas realizadas a lo largo del cuatrimestre y un informe final correspondiente a la evaluación de metodologías, herramientas o prácticas estratégicas en la gestión de sus recursos humanos por una empresa a la que el alumno debe tener acceso a lo largo de las cuatro primeras semanas del cuatrimestre.

Así mismo, será obligatoria la asistencia a los seminarios expertos aplicados que se desarrollarán a lo largo del curso.

Deberán superarse, con una puntuación mínima de 5, cada una de las tres partes, teórica, práctica y aplicada, para aprobar la asignatura.

A) Examen.- El alumno realizará un examen final teórico tipo test de la asignatura al finalizar el cuatrimestre, debiéndose obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

B) Prácticas.- El alumno realizará las actividades prácticas, individuales o en grupo, según la tipología de la práctica, propuestas para cada tema, que serán enviadas a través de WEBCT el mismo día de cada clase práctica, no admitiéndose en días posteriores, salvo causa justificada. Las prácticas estarán vinculadas al curso académico actual, no admitiéndose en ningún caso la convalidación de las mismas en cursos previos o posteriores. También se valorará la asistencia a jornadas específicas y seminarios expertos aplicados relacionados con la materia. La puntuación mínima obtenida por el alumno en este apartado ha de ser de 5 puntos.

C) Informe final. Los alumnos deberán elegir una empresa y realizar un análisis crítico de alguna metodología, herramienta, o innovación estratégica en la gestión de su personal puesta en marcha por una empresa elegida durante las cuatro primeras semanas del cuatrimestre. Los datos y resultados deben poder ser contrastados. Se realizará un seguimiento regular del desarrollo del informe final. La puntuación mínima en este apartado ha de ser de 5 puntos.

La nota final de la asignatura se calculará de la siguiente forma:

El examen teórico supondrá el 50% de la nota final.

Las prácticas y seminarios supondrán el 30% de la nota final.

El informe final supondrá el 10% de la nota final.

La implicación y participación del alumno en su desarrollo intelectual en relación con la asignatura se valorará con un 10% de la nota final.

Aquellos alumnos que no hayan seguido el sistema de evaluación continua recomendado, tendrán la posibilidad de realizar una evaluación final, dependiendo la evaluación de la asignatura únicamente del examen final a realizar al final del cuatrimestre. Este examen constará de una parte teórica y una parte práctica, en la que el alumno habrá de realizar un caso práctico, así como un informe final de alguna de las mejoras, innovaciones, metodologías, o prácticas estratégicas en gestión de recursos humanos referidas en un caso real que le será facilitado en el momento del examen. La nota final se calculará siguiendo la misma distribución de porcentajes que en el caso de la evaluación continua.

### Mecanismos de seguimiento

- Asistencia a tutorías
- Asistencia y participación en seminarios
- Alta y acceso al aula virtual
- Participación en herramientas de comunicación (foros de debate, correos)
- Entrega de actividades en aula virtual

## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía recomendada

#### Básica

- Dolan, S.; Schuler, R.; Valle, R. y Jackson, S.. La gestión de los recursos humanos.. McGraw-Hill. 2007.
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R.. Dirección y Gestión de Recursos Humanos.. Prentice Hall. 2002.
- Whitmore, J.. Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas.. Paidós empresa.. 2003.
- Salcedo Fernández, A y Villares Escalona, I.. Coaching sobre el terreno. . netbiblo . 2007.
- Valle Cabrera, R.. Gestión Estratégica de los Recursos Humanos..
- Alles, Martha Alicia. Dirección estratégica de recursos humanos. Volumen 2, Casos. Ediciones Granica. 2016.
- Alles, Martha Alicia . Dirección estratégica de recursos humanos. Vol. 1, Gestión por competencias. Ediciones Granica. 2015.
- Albizu Gallastegi, Eneka; Landeta Rodríguez, Jon. Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica. Ediciones Pirámide. 2013.
- Pereda, S.; Berrocal, F.. Dirección y gestión de Recursos Humanos por competencias.. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces.. 2011.

#### Complementaria

- Kaplan, R. S. y Norton, D. P.. Alignment. Incrementando los resultados mediante el alineamiento estratégico en toda la organización.. Gestión 2000. 2006.
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Báez Aparicio, J. . Administración de recursos humanos.. McGraw-Hill. 2000.
- Launer, V.. Coaching. Un camino hacia nuestros éxitos.. Pirámide.. 2007.
- Romero Fernández, Pedro Miguel; Gonzalo Sánchez Gardey, Gonzalo; Martín Alcázar, Fernando. Modelo explicativo de la influencia de la diversidad sobre el desempeño de los grupos de trabajo el efecto moderador de la dirección estratégica de los recursos humanos. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa. 2006.

#### Otra Bibliografía

### Bibliografía existente en el Sistema de Información de la Biblioteca de la UAL

Puede ver la bibliografía existente en la actualidad en el Sistema de Gestión de Biblioteca consultando en la siguiente dirección:

<http://almirez.ual.es/search/e?SEARCH=DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS>

## DIRECCIONES WEB