



**Proyecto/Guía docente de la asignatura
Dirección estratégica de Recursos Humanos
Curso Académico 2019-2020**

Asignatura	“Dirección Estratégica de Recursos Humanos”		
Materia	Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Módulo			
Titulación	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Plan	422	Código	41307
Periodo de impartición	1º Cuatrimestre	Tipo/Carácter	Optativa
Nivel/Ciclo	Grado	Curso	4º
Créditos ECTS	6 ECTS		
Lengua en que se imparte	Español		
Profesor/es responsable/s	Luis Tapia Aneas		
Datos de contacto (E-mail, teléfono...)	Facultad de Ciencias del Trabajo. Edificio D, 3ª Planta Despacho 3.03 e-mail: luisangel.tapia@uva.es Tfno.: 979108114		
Horario de tutorías	Consultar web		
Departamento	Organización de Empresas y CIM (Área de Organización de Empresas)		

1. Situación / Sentido de la Asignatura

1.1 Contextualización

“Dirección Estratégica de Recursos Humanos” es una de las asignaturas optativas del itinerario Economía y Empresa dentro del plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid, que pertenece a la Materia “Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos”.

En la Facultad de Ciencias del Trabajo la Materia “Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos” está integrada por ocho asignaturas:

- Introducción a la Economía de la Empresa: 1º Curso , 1º cuatrimestre
- Organización del Trabajo en la Empresa: 2º Curso, 1º cuatrimestre
- Dirección de Recursos Humanos I: 3º Curso , 1º cuatrimestre
- Dirección de Recursos Humanos II: 3º Curso , 2º cuatrimestre
- Dirección Estratégica: 3º Curso , 1º cuatrimestre
- Prácticas Integradas de Organización de Empresas y Derecho Laboral: 3º Curso, 2º cuatrimestre
- Dirección Estratégica de Recursos Humanos: 4º Curso, 1º cuatrimestre, optativa
- Nuevas Tendencias en Dirección y Desarrollo de Personas: 4º Curso, 2º cuatrimestre, optativa

Desde el punto de vista profesional, el egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuenta con varios perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional: Graduado social, Dirección y gestión de recursos humanos, Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo -agentes de empleo y desarrollo local-, Prevención de riesgos laborales, Administraciones públicas, Auditoría sociolaboral y Enseñanza.



La Materia “Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos” tiene como fin principal proporcionar al estudiante unas competencias que le permitan, desde el conocimiento de la empresa y la organización del trabajo, dirigir y gestionar adecuadamente los recursos humanos.

En este sentido, la asignatura Dirección Estratégica de Recursos Humanos trata de analizar los cambios más relevantes experimentados por la función de recursos humanos hasta llegar a la situación actual en la que dicha función se contempla cada vez más desde una óptica estratégica, la cual se fundamenta en el valor otorgado a las personas que componen la organización. Con este punto de partida, se propone la aplicación de la metodología de dirección estratégica al ámbito particular de la función de RRHH.

En el contexto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en la que nos encontramos, donde uno de los recursos más valiosos con los que ésta cuenta son sin duda las personas y todo su capital humano, se hace necesario formar a profesionales que sean capaces de gestionar, liderar, retener y motivar a dicho capital humano en pro de la mejora de la eficacia empresarial. Nuestra región requiere de profesionales expertos en el funcionamiento de las organizaciones empresariales y en la dirección de personal, no sólo para mantener el tejido empresarial, sino también para enriquecerlo y fomentar el desarrollo y la innovación en sus respectivos territorios.

1.2 Relación con otras materias

La asignatura Dirección Estratégica de Recursos Humanos es una de las dos asignaturas optativas ofrecidas al final de la secuencia temporal de aprendizaje de los estudiantes de la materia en la que se integra, “Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos”. Los contenidos en ella expuestos y las competencias que proporciona, suponen profundizar en los adquiridos en las asignaturas previas, especialmente en las situadas en el 3º curso. De hecho, en esta asignatura se integran conocimientos correspondientes a Dirección de Recursos Humanos (I y II) con otros adquiridos en la asignatura Dirección Estratégica.

1.3 Prerrequisitos

No existen requisitos previos para poder cursar esta asignatura. No obstante, se recomienda haber superado previamente:

- Dirección de Recursos Humanos I: 3º Curso
- Dirección de Recursos Humanos II: 3º Curso
- Dirección Estratégica: 3º Curso

2. Competencias

2.1 Generales

Instrumentales

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG.6. Capacidad de gestión de la información
- CG.7. Resolución de problemas
- CG.8. Toma de decisiones

Personales

- CG.9. Trabajo en equipo
- CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG.13. Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético

Sistémicas

- CG.16. Aprendizaje autónomo



- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG.19. Liderazgo

2.2 Específicas

Disciplinares

CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos

Profesionales

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE. 18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas

Académicas

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

3. Objetivos

La presente asignatura tiene como objetivos principales:

- Analizar la evolución y los cambios más relevantes experimentados por la función de recursos humanos hasta la actualidad.
- Conocer el enfoque estratégico de la dirección de recursos humanos
- Sensibilizar al alumnado sobre la importancia estratégica de la función de recursos humanos.

Una vez definidos los objetivos de la asignatura, los principales resultados de aprendizaje que se esperan obtener son los siguientes:

- Conocimiento de la evolución de la función de recursos humanos y de su aportación a la competitividad de las empresas
- Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones.
- Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de Recursos Humanos.
- Capacidad para ajustar y coordinar la política de recursos humanos de la organización a los objetivos estratégicos de la empresa
- Capacidad para proponer prácticas de gestión de recursos humanos específicas apropiadas a la estrategia de la empresa

4. Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES	HORA S	ACTIVIDADES NO PRESENCIALES	HORA S
--------------------------	-----------	-----------------------------	-----------



Clases teórico-prácticas (T/M)	25	Estudio y trabajo autónomo individual	70
Clases prácticas de aula (A)	22,5	Estudio y trabajo autónomo grupal	20
Laboratorios (L)			
Prácticas externas, clínicas o de campo	4		
Seminarios (S)			
Tutorías grupales (TG)	4,5		
Evaluación	4		
Total presencial	60	Total no presencial	90

5. Bloques temáticos¹

Bloque 1: CONTEXTO Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Carga de trabajo en créditos ECTS:

2

a. Contextualización y justificación

El 1º bloque de la asignatura se dedica a situar la función de recursos humanos en el contexto actual, en lo relativo tanto al entorno que rodea a las empresas como a los rasgos internos que caracterizan a éstas. Asimismo en este bloque se revisan la evolución y los cambios más relevantes experimentados por la función de recursos humanos desde sus comienzos hasta la actualidad, con el fin de comprender mejor cómo se ha llegado al enfoque estratégico de la dirección de recursos humanos que será objeto de estudio en el 2º bloque.

b. Objetivos de aprendizaje

- Conocimiento de la evolución de la función de recursos humanos y de su aportación a la competitividad de las empresas
- Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones.

c. Contenidos

Tema 1: CAMBIOS EN EL ENTORNO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Tema 2: CAMBIOS Y TENDENCIAS EN LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

d. Métodos docentes

La metodología docente tratará de combinar el desarrollo teórico de cada uno de los temas del programa por parte del profesor con la realización de aplicaciones prácticas de los principales contenidos aprendidos, fomentando la participación activa del alumnado mediante la realización de comentarios, debates, propuestas de resolución de casos...

¹ *Añada tantas páginas como bloques temáticos considere realizar.*



Una parte de las prácticas de la asignatura se realizarán dentro del aula y otra parte se realizará por los alumnos fuera del aula a través de la elaboración de los trabajos propuestos, individualmente o en grupo. Estos serán supervisados por el profesor y su calificación se integrará en la evaluación de la asignatura.

El desarrollo teórico y práctico de la asignatura se apoyará en el material que será depositado antes del comienzo de cada tema en reprografía o bien en la plataforma Campus Virtual, y en la bibliografía de referencia.

Junto a la modalidad presencial este curso se imparte también en la modalidad semipresencial, combinando la formación en el aula (en 6 sesiones de 2,5 horas) con la formación a distancia bajo metodología de aprendizaje E-Learning (en aula virtual) y la realización de trabajos y casos prácticos.

El Modelo de formación a distancia está basado en una combinación de una acción tutorial por parte del docente y un autoaprendizaje basado en el empleo de recursos didácticos, y el estudio del alumno.

El aula virtual (Plataforma del campus Virtual de la UVA) también será el depositario de cuantas entregas se realicen de los contenidos teórico-prácticos del curso y de otra documentación complementaria (casos prácticos, artículos,...) y de otros recursos informativos y de asesoramiento. Por ello, es necesario conectarse al Aula Virtual y realizar el seguimiento para el buen aprovechamiento del curso.

Por otro lado, se trata de un tipo de aprendizaje con un alto componente de autonomía que requiere la autoexigencia por parte del alumno y una buena planificación. El autoaprendizaje es necesario a través del estudio y el trabajo individual.

e. Plan de trabajo

Las actividades formativas se dividen en presenciales y no presenciales. Cada una de las actividades permitirá la adquisición del conjunto de competencias genéricas señaladas en el apartado anterior así como del conjunto de competencias específicas o de una parte de ellas, dependiendo de la naturaleza de la actividad.

- **Actividades presenciales:**

- Clase magistral: 1 ECTS. Competencias CE. 4, 18, 19, 33, 34.
Exposición por parte de la profesora de los contenidos teóricos propios de cada tema.
- Clases prácticas: 0,9 ECTS. Competencias CE. 13,14,18,19,20,33,35
Aplicación de los contenidos teóricos a la discusión de casos, comentario de noticias de actualidad...Asimismo, en algunas de las clases prácticas, los alumnos presentarán los trabajos que vayan elaborando a lo largo del cuatrimestre.
- Tutoría individual o grupal y otras actividades: 0,34 ECTS. Competencias CE Todas
En el apartado de otras actividades, se incluye la asistencia a alguna conferencia o jornada relacionada con los objetivos de la asignatura.
- Evaluación: 0,16 ECTS. Competencias CE Todas

- **Actividades no presenciales:**

- Estudio autónomo individual o en grupo: 1,6 ECTS. Competencias CE 4.



El alumno se apoyará en los recursos materiales y bibliográficos indicados en cada tema, así como en los ofrecidos a través de la plataforma Campus Virtual.

- Preparación y elaboración de trabajos: 1 ECTS. Competencias CE Todas
- Consultas bibliográficas, Internet: 0,7 ECTS. Competencias CE 4, 14, 18
- Tutorías no presenciales: 0,3 ECTS. Competencias CE Todas.

Se realizarán de forma virtual, utilizando preferentemente la plataforma Campus Virtual y, en concreto, el foro de resolución de dudas habilitado al efecto.

f. Evaluación

Como se puede observar en el apartado 7 (sistemas de evaluación), los contenidos y competencias de este bloque serán evaluados de forma continua, a través de los trabajos individuales y grupales desarrollados y expuestos por los alumnos, y finalmente, a través de una prueba escrita teórico-práctica. Se valorará asimismo la actitud y participación del estudiante.

g. Bibliografía básica

- **ALBIZU, E. y LANDETA, J. (2011): *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Pirámide. 2ª edición.***
- BONACHE, J. y CABRERA, A. (2002): *Dirección Estratégica de personas.* Prentice Hall.
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R.; BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2008): *Gestión de Recursos Humanos.* Prentice Hall. 5ª edición.
- GRANJO, J. (2008): *Cómo hacer un plan estratégico de recursos humanos.* Netbiblo, La Coruña.
- SASTRE CASTILLO, M.A., AGUILAR PASTOR, E. (2003): *Dirección de Recursos Humanos: Un enfoque estratégico.* Mc Graw Hill.
- VALLE CABRERA, R. (1995): *La gestión estratégica de los recursos humanos.* Addison-Wesley Iberoamericana.
- VALLE CABRERA, R. (2003): *La gestión estratégica de los recursos humanos. 2ª edición.* Prentice Hall.
- VALERO, J, LAMOCA, M., MARTÍN,C. y otros: (2005): *Recursos Humanos.* Tecnos.
- VALERO, J. y otros: (2010): *Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales.* Tecnos.

h. Bibliografía complementaria

Se indicará a los alumnos en determinados temas.

i. Recursos necesarios

Los recursos necesarios para la impartición de este bloque temático son comunes al bloque siguiente, y se concretan en:

- Aula con conexión a Internet y servicio de vídeo y audio.
- Biblioteca Universitaria con salas de apoyo a los trabajos en grupo. El alumnado utilizará, preferentemente, los fondos bibliográficos (libros y revistas) disponibles en la Biblioteca del Centro, bien en formato físico de papel, bien electrónico.
- Aula Virtual "Moodle".



5. Bloques temáticos²

Bloque 2: LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RRHH.

Carga de trabajo en créditos ECTS:

4

a. Contextualización y justificación

Una vez contextualizada la función de recursos humanos en el 1º bloque y vista su evolución, el 2º bloque se dedica a desarrollar, por su actualidad, el enfoque estratégico de la dirección de recursos humanos y más concretamente, a presentar la aplicación de la metodología estratégica ya conocida por los alumnos al ámbito particular de la función de RRHH.

b. Objetivos de aprendizaje

- Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones.
- Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de Recursos Humanos.
- Capacidad para ajustar y coordinar la política de recursos humanos de la organización a los objetivos estratégicos de la empresa
- Capacidad para proponer prácticas de gestión de recursos humanos específicas apropiadas a la estrategia de la empresa

c. Contenidos

Tema 3: EL ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Tema 4: ANÁLISIS DEL ENTORNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RRHH.

Tema 5: ANÁLISIS INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA DE LOS RRHH.

Tema 6: FORMULACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE RRHH.

Tema 7: AUDITORÍA ESTRATÉGICA DE LA FUNCIÓN DE RRHH.

d. Métodos docentes

La metodología docente tratará de combinar el desarrollo teórico de cada uno de los temas del programa por parte de la profesora con la realización de aplicaciones prácticas de los principales contenidos aprendidos, fomentando la participación activa del alumnado mediante la realización de comentarios, debates, propuestas de resolución de casos...

Una parte de las prácticas de la asignatura se realizarán dentro del aula y otra parte se realizará por los alumnos fuera del aula a través de la elaboración de los trabajos propuestos, individualmente o en grupo. Estos serán supervisados por la profesora y su calificación se integrará en la evaluación de la asignatura.

² *Añada tantas páginas como bloques temáticos considere realizar.*



El desarrollo teórico y práctico de la asignatura se apoyará en el material que será depositado antes del comienzo de cada tema en reprografía o bien en la plataforma Campus Virtual, y en la bibliografía de referencia.

Junto a la modalidad presencial este curso se imparte también en la modalidad semipresencial, combinando la formación en el aula (en 6 sesiones de 2,5 horas) con la formación a distancia bajo metodología de aprendizaje E-Learning (en aula virtual) y la realización de trabajos y casos prácticos.

El Modelo de formación a distancia está basado en una combinación de una acción tutorial por parte del docente y un autoaprendizaje basado en el empleo de recursos didácticos, y el estudio del alumno.

El aula virtual (Plataforma del campus Virtual de la UVA) también será el depositario de cuantas entregas se realicen de los contenidos teórico-prácticos del curso y de otra documentación complementaria (casos prácticos, artículos,...) y de otros recursos informativos y de asesoramiento. Por ello, es necesario conectarse al Aula Virtual y realizar el seguimiento para el buen aprovechamiento del curso.

Por otro lado, se trata de un tipo de aprendizaje con un alto componente de autonomía que requiere la autoexigencia por parte del alumno y una buena planificación. El autoaprendizaje es necesario a través del estudio y el trabajo individual.

e. Plan de trabajo

Las actividades formativas se dividen en presenciales y no presenciales. Cada una de las actividades permitirá la adquisición del conjunto de competencias genéricas señaladas en el apartado anterior así como del conjunto de competencias específicas o de una parte de ellas, dependiendo de la naturaleza de la actividad.

- **Actividades presenciales:**

- Clase magistral: 1 ECTS. Competencias CE. 4, 18, 19, 33, 34.
Exposición por parte de la profesora de los contenidos teóricos propios de cada tema.
- Clases prácticas: 0,9 ECTS. Competencias CE. 13,14,18,19,20,33,35
Aplicación de los contenidos teóricos a la discusión de casos, comentario de noticias de actualidad...Asimismo, en algunas de las clases prácticas, los alumnos presentarán los trabajos que vayan elaborando a lo largo del cuatrimestre.
- Tutoría individual o grupal y otras actividades: 0,34 ECTS. Competencias CE Todas
En el apartado de otras actividades, se incluye la asistencia a alguna conferencia o jornada relacionada con los objetivos de la asignatura.
- Evaluación: 0,16 ECTS. Competencias CE Todas

- **Actividades no presenciales:**

- Estudio autónomo individual o en grupo: 1,6 ECTS. Competencias CE 4.
El alumno se apoyará en los recursos materiales y bibliográficos indicados en cada tema, así como en los ofrecidos a través de la plataforma Campus Virtual.
- Preparación y elaboración de trabajos: 1 ECTS. Competencias CE Todas
- Consultas bibliográficas, Internet: 0,7 ECTS. Competencias CE 4, 14, 18
- Tutorías no presenciales: 0,3 ECTS. Competencias CE Todas.



Se realizarán de forma virtual, utilizando preferentemente la plataforma Campus Virtual y, en concreto, el foro de resolución de dudas habilitado al efecto.

f. Evaluación

Al igual que en el anterior, los contenidos y competencias de este bloque también serán evaluados de forma continua, a través de los trabajos individuales y grupales desarrollados y expuestos por los alumnos, y finalmente, a través de una prueba escrita teórico-práctica. Se valorará asimismo la actitud y participación del estudiante.

g. Bibliografía básica

La misma que en el bloque anterior.

h. Bibliografía complementaria

Se indicará a los alumnos en determinados temas.

i. Recursos necesarios

Los mismos que en el bloque anterior.

6. Temporalización (por bloques temáticos)

BLOQUE TEMÁTICO	CARGA ECTS	PERIODO PREVISTO DE DESARROLLO
CONTEXTO Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	2	5 SEMANAS
EL ENFOQUE ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	4	10 SEMANAS

7. Sistema y características de la evaluación



INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO	PESO EN LA NOTA FINAL	OBSERVACIONES
Realización y entrega de casos prácticos y valoración de la actitud y participación del alumno en las actividades formativas ⁽¹⁾	50% (5 puntos)	Para poder aprobar esta parte es condición necesaria obtener un mínimo de 2,5 puntos. ⁽¹⁾
Trabajos e informes realizados por el alumno individualmente o en grupo ⁽¹⁾	50% (5 puntos)	Para poder aprobar esta parte es condición necesaria obtener un mínimo de 2,5 puntos. ⁽¹⁾

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Convocatoria ordinaria: ⁽¹⁾ Para que el alumno apruebe la asignatura, deberá aprobar cada uno de los dos procedimientos de evaluación/calificación por separado, lo que supone obtener al menos la mitad de los puntos en cada uno de ellos.

Convocatoria extraordinaria: Igual que en la ordinaria

8. Consideraciones finales

La asignatura se superará cuando, en una escala de 0 a 10 puntos, el estudiante obtenga 5 puntos en la valoración conjunta del Trabajo Final de la Asignatura, trabajos e informes y actitud ante el aprendizaje