

Dirección estratégica de recursos humanos / Strategic human resource management

Número total de créditos ECTS		3
Tipología		Obligatoria / Compulsory subject
Organización temporal		Semestre 1 / Semester 1
Modalidad		Virtual / Virtual
Idioma		Castellano e inglés / Spanish and English
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y dirección estratégica de la empresa. Planificación estratégica de las personas en la organización. El capital humano como fuente de ventaja competitiva. Una perspectiva de capital intelectual de las estrategias y prácticas de recursos humanos. Las estrategias en el ámbito de los recursos humanos y las estrategias competitiva y corporativa Elementos clave para el éxito de una estrategia de recursos humanos Formulación e implantación de los objetivos y estrategias de recursos humanos Políticas estratégicas de recursos humanos: competencia, desarrollo y gestión del talento; liderazgo; integración y compromiso; eficiencia organizativa; y compensación, beneficios y gestión del reconocimiento Factores clave en el diseño e implantación de las políticas de recursos humanos: forma jurídica, sector, tamaño, expansión (internacionalización, adquisiciones y fusiones), reestructuraciones. Indicadores de dirección estratégica de los recursos humanos: métrica de los recursos humanos; KPI's de recursos humanos El cuadro de mando de recursos humanos: vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Corporate strategic management and planning. Strategic management of people in organisations. Human capital as a source of competitive advantage. An intellectual capital perspective of human resource practices and strategies. Strategies in the field of human resources and competitive and corporate strategies Key elements for the success of a human resource strategy Formulation and introduction of human resource objectives and strategies Strategic human resource policies: talent development, management and competency; leadership; integration and commitment; organisational efficiency; and recognition management, benefits and compensation Key factors in human resource policy design and introduction: legal form, industry, size, expansion (internationalisation, acquisitions and mergers), restructuring. Strategic human resource management indicators: Human resource metrics; human resource KPIs The human resource scorecard: connecting people, strategy and company performance 	
Resultados de aprendizaje TÍTULO	Conocimientos y contenidos	CC01 Identificar problemas relevantes relacionados con la dirección estratégica de recursos humanos / Identify relevant problems related with strategic human resource management CC02 Integrar conocimientos e información compleja en la gestión de recursos humanos para la toma de decisiones

		<p>empresariales. / Integrate knowledge and complex information in human resources management for corporate decision-makings</p> <p>CC07 Generar estrategias de gestión de recursos humanos en función de las implicaciones éticas, las necesidades del negocio y los requerimientos socio-laborales del entorno. / Developing human resources management strategies based on ethical implications, business needs, and socio-labor requirements of the environment</p> <p>CC08 Integrar las necesidades de distintos actores y grupos de interés en los planteamientos estratégicos de la empresa de cara a los procesos de negociación colectiva y a su gestión de las personas / Integrating needs of different interest groups and stakeholders in the company's strategics plans with relation to collective bargaining processes and people management</p> <p>CC10 Entender y facilitar procesos de cambio organizativo, con especial énfasis en la mejora del clima laboral y la cultura colaborativa de la organización / Understanding and facilitating organisational change processes, with a special emphasis on the organisation's culture and climate, and on collaboration with the general management and other resource managers</p>
	<p>Habilidades y destrezas</p>	<p>HD01 Aplicar conocimientos, métodos analíticos y numéricos para el análisis y la resolución de problemas, especialmente en entornos nuevos relacionados con el ámbito de la gestión estratégica de recursos humanos / Apply knowledge, analytical and numerical methods and problem analysis and solving, especially in new environments related with the field of strategic human resource management</p> <p>HD03 Capacidad creativa y desarrollo de la imaginación en el ámbito de la dirección estratégica de recursos humanos, las políticas de gestión y desarrollo de personas, y la gestión del talento / Development of the imagination and creative capacity in the field of strategic human resource management, people development and management policies, and talent management</p> <p>HD05 Aplicar sistemas y políticas de recursos humanos adecuados para maximizar la competitividad de la organización. / Implementing appropriate human resources systems and policies to maximize the competitiveness of the organization</p>
	<p>Competencias</p>	<p>CP01 Liderar estratégicamente procesos de gestión de recursos humanos poniendo en prácticas los procedimientos, metodologías y sistemas de trabajo establecidos en la empresa / Strategically leading human resources management processes by implementing the established procedures, methodologies, and work systems in the company.</p> <p>CP02 Comunicar y conceptualizar las teorías y conceptos relevantes sobre dirección estratégicas de recursos humanos. / Communicating and conceptualizing relevant theories and concepts on strategic human resources management</p> <p>CP06 Implantar planes de mejora de la productividad ligados a pautas de gestión de los recursos humanos fijados por la dirección de la empresa / Implementing productivity improvement plans linked to human resources management guidelines set by the company's leadership</p> <p>CP09 Liderar la promoción de la de motivación, participación y satisfacción laboral de los recursos humanos en el negocio /</p>

		Leading the promotion of motivation, participation, and job satisfaction of human resources in the business. CP10 Liderar la toma de decisiones en gestión de personas y talento a través del diagnóstico de indicadores y datos relevantes. / Leading decision-making in people and talent management through the diagnosis of relevant indicators and data
Resultados de aprendizaje ASIGNATURA		
<ul style="list-style-type: none"> • Dominar el papel de la función de recursos humanos como socio estratégico de las unidades de negocio • Saber desarrollar e implantar las políticas y las prácticas que las unidades de negocio necesitan para conseguir sus objetivos • Saber cómo desarrollar una estrategia de recursos humanos, integrada en la estrategia de empresa, que se configure como una ventaja competitiva y generadora de valor añadido. • Saber cuál es el modelo organizativo de recursos humanos más apropiado según las variables contingentes de la organización y su entorno • Comprender la forma de alinear la búsqueda de los objetivos de negocio con el desarrollo, el bienestar y el compromiso de las personas. <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <ul style="list-style-type: none"> • In-depth knowledge of the role of human resources as a strategic partner of business units • Knowing how to develop and introduce the policies and practices business units need to achieve their goals • Knowing how to develop a human resource strategy, integrated in the corporate strategy, which represents a competitive advantage generating added value. • Knowing what the most suitable human resource organisation model is according to the contingent variables of the organisation and its environment • Understanding how to align the search for business objectives with people's development, welfare and commitment. 		

Actividades formativas	Horas
Clases expositivas síncronas	6
Seminarios síncronos	2
Clases prácticas síncronas	2
Actividades Dirigidas Asíncronas	12
Tutorías	6
Trabajo autónomo	45
Prueba de evaluación final	2
Total	75

Sistemas de evaluación	MÍNIMO	MÁXIMO
Evaluación final: prueba o examen virtual	50	50
Resolución problemas	10	30
Estudio casos / Proyectos	10	30
Otras actividades de evaluación continua	0	10
Total	70	120