

Máster en Recursos Humanos



Cuadro de Mando Integral: Métricas de RR.HH.

Profesores: D. Francisco Puertas Bautista

2021/2022

- **Materia:** Cuadro de Mando Integral: Métricas de RR. HH.
- **Créditos ECTS:** 2 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 2º
- **Profesores:** D. Francisco Puertas Bautista
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso académico:** 2021-2022
- **Horario de las tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Conocimientos necesarios para saber qué es un Cuadro de Mando Integral tanto desde el punto de vista financiero como desde el punto de vista de recursos humanos a través de las métricas.

Concepto de cuadro de mando integral y métricas de RRHH como herramientas de control en la gestión diaria de este departamento.

3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias genéricas:

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando –cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.

Competencias específicas:

CE17. Aplicar las mejores prácticas de RR. HH.

CE21. Comprender la empresa como una organización, entendiendo al individuo, los determinantes de su conducta y su nivel de desempeño.

CE22. Analizar las relaciones de grupo en una organización, y sus implicaciones.

CE24. Comprender e interpretar los ratios que integran el cuadro de mando integral para la toma decisiones estratégicas de RR.HH.

CE31. Analizar y detectar duplicidades de puestos de trabajo en procesos de due diligence de RR.HH.

CE32. Elaborar un sistema eficiente de gestión del conocimiento.

CE33. Conocer las medidas pueden afectar al departamento de RR.HH. dentro del cuadro de mando integral de la compañía.

CE34. Determinar las motivaciones e intereses, y la comunicación que se establece, entre las personas que integran un departamento.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.

Asignatura 2.3.Cuadro de mando integral: métricas de RR. HH. (4ECTS)		
	Horas	Presencialidad
Clases de Teoría	41,20	60%
Actividades Prácticas	35,28	80%
Trabajo personal	23,52	100%
Total	100	

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACION

Sistema de evaluación

Convocatoria Ordinaria:

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura | 25% |
| 2. | Exámenes parciales. (Opcional) | 25% |
| 3. | Prueba objetiva final. (trabajo o examen) al menos | 50% |

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

Convocatoria Extraordinaria:

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70%. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30%.

Sistema de calificación

Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.
3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente),

colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.
2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.
3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.
2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.
3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Cuadro de Mando Integral: Robert S. Kaplan. Gestión 2000
- Cómo utilizar el cuadro de mando integral: para implantar y gestionar su estrategia. Robert S. Kaplan y David P Norton. Gestión 2000 o El cuadro de mando integral paso a paso. Paul R. Niven o Dominar el cuadro de mando integral.

Horvarth & Partner o Mapas estratégicos. Robert S. Kaplan y David P Norton.
Gestión 2000 o Balanced Scorecard Strategy for Dummies. Chuck Hannabarger

7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. Francisco Puertas Bautista: Licenciado en Derecho de los Negocios por la Universidad San Pablo CEU, Diplomado en Marketing en la Rice University, MBA en el IESE. Desde el inicio de su carrera profesional ha desempeñado cargos directivos en el Banco Santander y en Development Systems. Desde el año 2000 comenzó en la consultora Accenture como Senior Manager y actualmente es el Managing Director para el área de talento y organización de España, Portugal, África e Israel.

8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 28108 Alcobendas, Madrid.

9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Asignatura: Cuadro de Mando Integral: Métricas de RR.HH.

Trimestre: 2º Créditos ECTS: 2

- Métricas de RRHH. Introducción
- Beneficios de la implantación de un cuadro de mando e indicadores de RRHH
- Aspectos a tener en cuenta para el diseño e implantación de un cuadro de mando e indicadores de RRHH
- Indicaciones. Ejemplos prácticos
- Cuadro de Mando Integral. Concepto

- Estrategia
- Diseño e implantación del Cuadro de Mando Integral
- Ejemplo conceptual de indicadores
- El Cuadro de Mando Integral y la Tecnología

