

Máster en Recursos Humanos



Estrategia de RR.HH.

Profesor: D. Santiago Bazarra Rodríguez

2021/2022

- **Materia:** Estrategia de RR. HH.
- **Créditos ECTS:** 2 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 1º
- **Profesor:** D. Santiago Bazarra Rodríguez
- **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

Estudio de los valores individuales y colectivos, elementos principales y secundarios de la diversidad que permitan que la gestión se realice de manera eficaz. Se analizan todos los aspectos relacionados con las asignaciones internacionales de personal.

Concepto de la dirección estratégica de recursos humanos, y capital humano como fuente de ventaja competitiva sostenible a través de las teorías más extendidas. Herramientas para la dirección estratégica y formulación e implantación del plan estratégico de recursos humanos.

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.

CE18. Analizar las relaciones existentes entre los trabajadores de la compañía, detección de líderes formales e informales y gestión de los mismos.

CE19. Gestionar la diversidad dentro de la organización.

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.

CE32. Elaborar un sistema eficiente de gestión del conocimiento.

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 2.1. Estrategia de RR.HH.: modelos conceptuales. Gestión de la diversidad. Gestión internacional de RR. HH. (2ECTS)		
	Horas	Presencialidad
Clases de Teoría	21,00	60%
Actividades Prácticas	17,64	80%
Trabajo personal	11,76	100%
Total	50	



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

- Barney, J.B.- (1991) “Firm resources and sustained competitive advantage” Journal of Management, vol. 17, 99-120.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2006) “Dirección de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI”. Pearson Educación, S.A. Madrid.

- García-Tenorio, J. y Sabater, R. (2004) “Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos”. Thomson. Madrid.
- Grant, R.M. (2004) “Dirección estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones” Civitas Ediciones, S.L.- Madrid.
- Hamel, G. y Prahalad, C.K. (1990) “The core competentes of the Corporation”. Harvard Business Review, vol. mayo-junio, pp. 79-91
- Navas, J.E. y Guerras, L.A. (2002) “La Dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones”. Civitas. Madrid.
- Ortega, A. y García Lombardía, P. (2008) “Los Quality Agreements: una propuesta para el ajuste estratégico de RRHH” IRCO-IESE. Madrid
- Porter, M. E. (1980) “Competitive strategy: techniques for analysing industries and competitors” (NY. Free Press)
- Sastre, M.A. y Aguilar, E. (2003) “Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico” McGrawHill. Madrid.
- Ulrich, D. (1997) “Recursos Humanos Champions”. Ed. Juan Gránica, S.A. Madrid

7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. Santiago Bazarra Rodríguez: Doctor en Economía y Empresa por la Universidad Pontificia de Comillas, Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, y en Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca. Es Máster en Asesoría de Empresas por el Instituto de Empresa. Tras unos primeros años en el ámbito académico, se incorporó al mundo de la consultoría en 1992, habiendo trabajado en firmas como Deloitte, Arthur Andersen o Garrigues, de la que ha sido Director General de su división de Human Capital Services entre

2003 y 2011. En la actualidad es consultor, profesor e investigador en gestión de personas y procesos de cambio organizativo. Es autor de diversas publicaciones y estudios sobre estrategia de recursos humanos, responsabilidad social, liderazgo y motivación laboral.

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: Estrategia de Recursos Humanos

Trimestre: 1º **Créditos ECTS: 2**

- El capital humano como fuente de ventaja competitiva sostenible
- Economía industrial. El modelo de Porter. Teoría de los Recursos y Capacidades. Las competencias básicas de la organización
- La dirección estratégica de Recursos Humanos
- Enfoques universalista y contingente. Ajustes con estrategias de negocio.
- Los acuerdos de calidad o de nivel de servicio
- Herramientas para la dirección estratégica de RRHH. Análisis externo e interno. La auditoría de Recursos Humanos