

Ficha Técnica

Titulación:	Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Plan BOE:	BOE número 108 de 6 de mayo de 2015		
Asignatura:	Dirección Estratégica de RRHH		
Módulo:	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
Curso:	4.º	Créditos ECTS:	6
Tipo de asignatura:	Obligatoria	Tipo de formación:	Teórico-práctica

Presentación

Esta asignatura presenta una actuación plenamente integrada de la Dirección de Recursos Humanos en la Dirección Estratégica de la Empresa. Muestra una gestión de los recursos humanos que participa en el análisis y toma de decisiones corporativas y funcionales de la organización. La Dirección Estratégica de Recursos Humanos implica una integración vertical y horizontal de las políticas de recursos humanos en la organización.

Competencias y/o resultados del aprendizaje

- Aplicar las técnicas y diferentes enfoques de la organización del trabajo para mejorar el sistema productivo.
- Aplicar los procesos fundamentales de la dirección y gestión del personal en la empresa.
- Medir el resultado de las acciones profesionales mediante la auditoría de recursos humanos.
- Integrar los actuales conocimientos de la gestión empresarial al ámbito laboral.

Contenidos Didácticos

1. Cambios y tendencias en la FRRHH.

- 1.1 Evolución del valor atribuido a los trabajadores
- 1.2 Evolución en los contenidos atribuidos a la FRRHH
- 1.3 Evolución del órgano encargado de la FRRHH
- 1.4 Evolución de la profesión y del rol del directivo de RRHH
 - 1.4.1 Perspectiva histórica del desarrollo del ejercicio profesional del directivo de RRHH

- 1.4.2 El rol contemporáneo del directivo de RRHH: de la especialización al generalismo.
- 1.5 Descentralización de la FRRHH
- 1.6 Internacionalización de la FRRHH
- 1.7 Caso 6. “El trabajador del conocimiento y el salto a la innovación”
- 1.8 Caso 7. “¿Quién hace qué en la FRRHH?”
- 1.9 Caso 8. Ediciones Vizcaínas, S.A.: “Dos ideas sobre el valor atribuido a los trabajadores”.
- 1.10 Caso 9. Oxylane-Decathlon: “La descentralización de la gestión”.

2. La dirección estratégica de la empresa: introducción.

- 2.1 La dirección estratégica: evolución y posicionamiento actual
- 2.2 Concepto de estrategia
- 2.3 Estrategia deliberada y estrategia emergente.
- 2.4 Negocio y unidades estratégicas de negocio (UEN)
- 2.5 Los objetivos de la organización. Tipos de objetivos
- 2.6 Niveles de la estrategia.
- 2.7 El Proyecto de Empresa
- 2.8 El proceso de dirección estratégica
- 2.9 Caso 10. Goizper: “De la transformación social a la transformación económica”.
- 2.10 Caso 11. Barceló: “El viraje estratégico hacia el sistema de valor”.

3. El proceso de dirección estratégica: análisis estratégico.

- 3.1 Introducción
- 3.2 Análisis del entorno
 - 3.2.1 El entorno de la empresa
- 3.3 Análisis interno
 - 3.3.1 Análisis de los recursos y capacidades
 - 3.3.2 Análisis de la cadena de valor
- 3.4 Corolario al análisis estratégico: establecimiento del DAFO y determinación de la posición competitiva global de la empresa
- 3.5 Caso 12. BBVA Bolsa: “La integración del valor versus el valor de la integración”
- 3.6 Caso 13. Cointra: “La revisión de la estrategia”
- 3.7 Caso 14. Central Lechera Asturiana (Clas): “El despliegue de la estrategia”.

4. El proceso de dirección estratégica: formulación estratégica.

- 4.1 Introducción
- 4.2 Determinación de las opciones estratégicas
 - 4.2.1 Estrategia competitiva o de negocio: oposiciones estratégicas en función de la ventaja competitiva que

se desea obtener

4.2.2 Estrategia corporativa: opciones estratégicas en función de la configuración empresarial

4.2.3 Opciones estratégicas en función de las alternativas de crecimiento: modalidades de desarrollo

4.3 Evaluación de las opciones estratégicas

4.4 Selección de la estrategia

4.5 Caso 15. El sector vidriero español: “Un caso de competencia creciente2.

4.6 Caso 16. Ziklos, S.A.: “La necesidad de establecer un Plan Estratégico y de viabilidad”

5. El proceso de dirección estratégica: implantación de la estrategia.

5.1 Introducción

5.2 Planificación estratégica

5.3 Distribución de los recursos

5.4 Adecuación organizativa

5.5 El control estratégico

5.6 El cuadro de mando integral (CMI): herramienta de gestión útil para la implantación de la estrategia y el control de su resultado

5.6.1 Elementos o perspectivas del CMI

5.6.2 Construcción del CMI

5.7 Caso 17. Hospital de Zumárraga: “Plan estratégico 2008-2012 (desarrollo de cuadros de mando y planes de acción)”

6. La dirección estratégica de los Recursos Humanos.

6.1 Conceptualización

6.2 Caracterización de la dirección de RRHH como actividad estratégica

6.3 Perspectivas en la dirección estratégica de los recursos humanos

6.3.1 Perspectiva universalista

6.3.2 Perspectiva contingente

6.4 La relación existente entre la estrategia empresarial y la estrategia de RRHH

6.5 Modelos de DERRHH

6.5.1 Modelo de la Escuela de Michigan (Fombrun, Tichy y Devanna)

6.5.2 El modelo de la Escuela de Harvard (Beer, Spector, Lawrence, Quinn y Walton)

6.5.3 El modelo de la Escuela de Warwick (Hendry y Pettigrew)

6.5.4 El modelo de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall.

6.6 El proceso de DERRRH

6.7 Barreras a la DERRRH

6.8 Principales líneas de investigación en la Teoría de la dirección estratégica de los RRHH

6.8.1 La Teoría de los recursos

6.8.2 La Teoría del comportamiento

6.8.3 Los modelos cibernéticos

6.8.4 La Teoría de la agencia/costes de transacción

6.8.5 Modelos no estratégicos de la gestión de recursos humanos: la Teoría de la dependencia de los recursos y la Teoría institucional

6.9 Caso 18. Eroski, S.Coo.: “Alineando la dirección y gestión de los RRHH con la estrategia”

7. El análisis interno desde la perspectiva estratégica de los RRHH.

7.1 La ventaja competitiva basada en los recursos humanos

7.1.1 Introducción

7.1.2 Análisis de los recursos humanos desde la Teoría de los recursos y capacidades

7.1.3 Teoría de la cadena de valor de Porter

7.1.4 Generación de ventaja competitiva por la dirección de recursos humanos mediante la actuación sobre el entorno específico de la empresa.

7.2 Análisis interno de los recursos humanos

7.2.1 Factores de contexto interno en la DRRHH

7.2.2 Prácticas de DRRHH

7.2.3 Análisis de los recursos humanos

7.2.4 Análisis de la cultura organizacional de la empresa

7.3 Conclusiones

7.4 Caso 22. Coinpasa

7.5 Caso 23. Ingelectric-Team

7.6 Caso 24. Norbolsa II

7.7 Caso 25. Vicrila II

7.8 Caso 26. La regata de piraguas

8. La formulación e implantación de los objetivos y estrategias de RRHH

8.1 Introducción

8.2 Formulación de los objetivos estratégicos de recursos humanos

8.3 Formulación de la estrategia de recursos humanos

8.3.1 Introducción. Modelos de formulación estratégica de RRHH

8.3.2 Opciones estratégicas de RRHH

8.4 Evaluación y selección de opciones estratégicas de RRHH

8.5 Implantación de la estrategia de RRHH

8.6 Caso 27. Mondragón II: “Respuestas a la recesión”

Contenidos Prácticos

Durante el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades prácticas:

- Resolución de casos prácticos.
- Participación en foros de debate.
- Resolución de cuestionarios *on-line*.

Evaluación

El sistema de evaluación del aprendizaje de la UDIMA contempla la realización de diferentes tipos de actividades de evaluación y aprendizaje. El criterio de valoración establecido se detalla a continuación:

Actividades de aprendizaje	10%
Controles	10%
Actividades de Evaluación Continua (AEC)	20%
Examen final presencial	60%
TOTAL	100%

Bibliografía

- ⑩ Albizu Gallastegi, E. y Landeta Rodríguez, J. (2011) "Dirección Estratégica de los recursos humanos. Teoría y práctica." Madrid: Pirámide.