

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dirección Estratégica de Personas			
Materia:	Estrategia de Recursos Humanos		
Créditos ECTS:	6		
Carácter	Obligatorio		
Unidad temporal:	1 asignatura en el primer cuatrimestre.		
SISTEMA DE EVALUACIÓN		PONDERACIÓN MIN	PONDERACIÓN MAX
Participación del estudiante (sesiones, foros, tutorías)		0%	40%
Trabajos, proyectos, laboratorios/talleres y/o casos		0%	40%
Test de autoevaluación		0%	40%
Examen final presencial		60%	60%
COMPETENCIAS			
Básicas	Generales	Específicas	Transversales
CB1, CB2, CB3, CB5	CG1, CG2, CG3, CG4	CE1, CE2, CE3, CE6, CE9	CT1, CT4
ACTIVIDADES FORMATIVAS		HORAS	% PRESENCIAL
Sesiones presenciales virtuales		20	100
Lecciones magistrales		12	0
Estudio del material básico		50	0
Lectura del material complementario		14	0
Trabajos, casos prácticos, test		29	0
Tutorías		16	30%
Trabajo colaborativo		7	0

Examen final presencial	2	100
Total	150	-

CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS

1. Gestión Avanzada de Recursos Humanos.

- 1.1 Evolución del rol y la función de RH
- 1.2 Evaluación de la función de RH desde la perspectiva de negocio
- 1.3 Organización de la función: la propuesta de valor de RH
- 1.4 Organización de la función: la propuesta de valor de RH II
- 1.5 Anticipación y transformación en RH
- 1.6 Tendencias de futuro. The future of Work
- 1.7 Contextualización de la empresa
- 1.8 Nuevos estilos de liderazgo en la Dirección de RRHH en función del momento y contexto empresarial
- 1.9 Políticas generales en la Dirección en la Gestión de Personas
- 1.10 Planes de Gestión del Talento y Desarrollo de Recursos Humanos

2. Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

- 2.1. Planificación y Dirección Estratégica Empresarial.
- 2.2. Planificación estratégica de las personas en la organización.
- 2.3. Dirección Estratégica desde la perspectiva “NEGOCIO” y “PERSONAS”.
- 2.4. Elementos clave para el éxito de una Estrategia de RRHH:
 - 2.4.1. La visión y alineación estratégica, el conocimiento del “negocio” y la generación de “valor añadido”, el enfoque a “resultados” y el rol “HR Business Partners”.
- 2.5. Innovación y políticas estratégicas de RRHH.
 - 2.5.1. Competencia, desarrollo y Talent Management. Potencial y Liderazgo.
 - 2.5.2. Integración y compromiso: Empleo, Relaciones Laborales, legal compliance, seguridad y salud, best place to work, brand employer.
 - 2.5.3. Eficiencia organizacional: Estructuras organizativas, Descripción y valoración de puestos, Dirección por Objetivos y gestión del desempeño.
 - 2.5.4. Compensación, beneficios y gestión del reconocimiento.
- 2.6 Factores clave en el diseño e implementación de Políticas de RRHH y sus implicaciones jurídicas.
 - 2.6.1. Forma jurídica, sector, naturaleza, tamaño, actividad, etc.
 - 2.6.2. Expansión: Internacionalización, globalización, adquisiciones y/o absorciones.
 - 2.6.3. Recesión: Reestructuración, ERE's, etc.

3. Ética de los Negocios.

- 3.1. Objeto y beneficios de la ética empresarial.
- 3.2. La empresa en el desarrollo de comunidades.
- 3.3. Estrategia empresarial y ética.
- 3.4. Management y ética profesional.

4. Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

- 4.1. RSC y RRHH.
- 4.2. RSC como política estratégica de Recursos Humanos.
- 4.3. Estándares de RSC en Recursos Humanos.
- 4.4. Dimensiones de la RSC en Recursos Humanos.
- 4.5 La cultura RSC en la Organización.

4.6. Comunicación y ROI social.

5. Employer Branding.

- 5.1. Cambios digitales, culturales y sociodemográficos.
- 5.2. Employer branding y marketing y comunicación.
- 5.3. Estrategia de Recursos Humanos como marca como empleador.
- 5.4. Acciones de employer branding.
- 5.5. Comunicación.
- 5.6. Herramientas de creación de contenidos.