

GUIA DOCENTE

Máster Universitario en Recursos Humanos
Curso 2024-2025

ASIGNATURA

Nombre: Dirección Estratégica de Personas

Tipo de asignatura: *obligatoria*

Créditos: 3 ECTS

Idioma de docencia: castellano

Coordinador de la asignatura: Mercè Martín - Mariano de las Heras

Profesor de la asignatura: Antoni Aparicio, Sílvia Ciurana, Josep Abet

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

Descripción

La estrategia de Recursos Humanos (RRHH) impactará en los resultados de negocio de las empresas siempre y cuando se tengan en cuenta determinados factores clave que van desde la coherencia con el contexto externo hasta la adaptación de las políticas de RRHH.

Por tanto, ya no es suficiente que las políticas de RRHH sean coherentes con la estrategia de la empresa, sino que tienen que ser un elemento esencial en la definición de la misma.

La Planificación de RRHH como sistema que soporta la estrategia y generadora de políticas encaminadas a la consecución de objetivos empresariales.

Adquirir el conocimiento y criterio en la implantación de acciones de políticas de RRHH desde un punto de vista de la gestión y viabilidad económica que permita la toma de decisiones en la continuidad o no de un proyecto.

Entender, distinguir y relacionar los elementos y factores que afectan a la cultura y el clima organizacional.

Conocer el enfoque más estratégico y colaborativo en la gestión de personas de la figura HRBP dentro de una organización. Sus funciones como un socio estratégico para el negocio, trabajando en estrecha colaboración con los líderes y equipos de diferentes áreas para alinear las estrategias de recursos humanos con los objetivos y metas generales de la empresa.

Contenidos

- Gestión Estratégica de Personas
- Evolución del Modelo Empresarial
- Dirección Estratégica
- Análisis Situacional
- La Política de Personal
- Políticas y Programas de RRHH
- Modelos de Formulación Estratégica
- Cuadro Mando Integral

- Visión de políticas y proyectos de RRHH
- Costes y Beneficios
- Medición de Beneficios Intangibles
- ROI
- Definición y conceptos clave de la cultura de empresa
- Cultura corporativa y clima laboral
- Análisis del modelo de Clima Organizacional
- Manejo de un modelo de Clima Organizacional
- Alineación estratégica del HRBP
- Gestión del Talento
- Cultura y compromiso
- Análisis y métricas
- Gestión del cambio
- Desarrollo y cumplimiento normativo
- Asesoramiento y consultoría

Objetivos

- Analizar los diferentes protagonistas del sistema empresarial y como sus diferentes intereses impactan en el funcionamiento de este.
- Entender la planificación estratégica como un instrumento al servicio del gobierno corporativo, relacionada con la previsión de la actividad a medio y largo plazo, y para la consecución de unas metas.
- Entender que los recursos humanos se convierten en el subsistema sobre el que recaen muchas de las decisiones estratégicas de carácter corporativo.
- Analizar las bases en las que se sustenta una visión estratégica de la política de Recursos Humanos basándonos en factores tales como: coherencia con el contexto externo y con la situación interna de la organización.
- Exponer, a partir de un planteamiento estratégico, la funcionalidad de las políticas de Recursos Humanos, su secuencia e integración.
- Análisis situacional de las Políticas y Procesos de Recursos Humanos en las organizaciones, como modelo orientativo para la realización del PROYECTO a realizar por cada participante durante el programa.
- Establecer posibilidades de realizar análisis de viabilidad económica en los proyectos de Recursos Humanos a la hora de aplicar acciones de desarrollo e implantación de nuevas políticas, sistemas o herramientas. Dotar a los proyectos a desarrollar por los alumnos de unos factores de análisis económico que les permitan establecer la idoneidad o no de dichos proyectos en cuanto a su implementación.
- Proporcionar una visión adecuada de los diferentes elementos que componen la cultura y el clima laboral.
- Conocer y comprender las relaciones directas entre el clima laboral, la cultura corporativa y la dirección de personas.
- Adquirir los conocimientos necesarios para descomponer los factores que intervienen en el clima organizacional en escalas y subescalas fácilmente aplicables.
- Establecer los criterios, fases y evaluación del clima laboral.
- Analizar y manejar un modelo de encuesta de clima organizacional
- Alineación estratégica HRBP: Trabajar en estrecha colaboración con la dirección y los líderes de la empresa para entender los objetivos y metas
- Gestión del talento HRBP: Atraer, retener y desarrollar el mejor talento para la organización. Asesoramiento y consultoría.
- HRBP fomentar una cultura organizacional positiva y una alta satisfacción y compromiso

- de los empleados
- HRBP implementar sistemas de gestión del desempeño efectivos que ayuden a identificar y desarrollar el potencial de los empleados, proporcionando retroalimentación constante y apoyo para mejorar el rendimiento.
- HRBP Utilizar datos y análisis para medir el impacto de las iniciativas de recursos humanos, identificar tendencias y oportunidades de mejora, y tomar decisiones
- HRBP Gestión del cambio, relaciones laborales

Metodología docente

Partiendo de las lecturas previas y casos facilitados para cada sesión, los ponentes desarrollan una base conceptual y, mediante el método del caso, trasladan sus reflexiones y experiencias de gestión como fuente de conocimiento para los alumnos.

Objetivos reales y prácticos: Los contenidos los imparten expertos profesionales del sector de los RR HH, que garantizan una aproximación fiel a la realidad laboral del momento.

Estudio de casos: Adquirir el conocimiento de manera práctica, estudiando, analizando y debatiendo casos prácticos de empresas reales.

Técnicas de aprendizaje: Aprendizaje mediante técnicas de aprendizaje como el contraste de ideas, las simulaciones, los juegos de rol, presentaciones de trabajo, etc.

Acompañamiento personalizado: Asignación de un mentor de acuerdo con las características del proyecto. El mentor actuará como guía y desafiará tu pensamiento y tus ideas. También ayudará a identificar docentes, proyectos, empresas y actividades de referencia en los RR HH con los que poder contrastar y enriquecer tu proyecto.

Evaluación (sistema de evaluación, sistema de cualificación...)

Habrà evaluación continuada mediante la realización de cuestionarios, al finalizar las materias, que permiten comprobar el progreso de aprendizaje.

Al tratarse de un programa presencial ó live, es obligatoria la asistencia mínima del 80% del tiempo lectivo total establecido.

PROFESORADO

Antonio Aparicio

Coordinador y profesor Máster en Dirección y Gestión de Personas.
Máster en Dirección y Gestión de RRHH en las Organizaciones. UPF BSM
Licenciado en Económicas Universitat de Barcelona

Josep Abet

Profesor PDH Universitat Pompeu Fabra

Sílvia Ciurana

Culture and Development Director Grupo CaixaBank
Licenciada en Derecho Universitat de Barcelona

BIBLIOGRAFIA (obligatoria/ recomendada)

Silva M.: Cultura, sociedad, educación y comportamiento emprendedor. Ediciones Universidad de Granada, 2009.

Robbins, S.: "Comportamiento Organizacional", Ed. Pearson, 2009
Smith, Peter B.: Peterson, Mark F., Liderazgo, organizaciones y cultura: un modelo de dirección de sucesos. Madrid: Pirámide, 1990.

McBer and Company: Clima en la Organizaciones, Boston. McBer and Company, 1972.

Giraudier, Manuel: Cómo gestionar el clima laboral: escuchar, dar feedback, comunicar, negociar, motivar. Barcelona: Obelisco 2004.

Bretones, F.D y Mañas, M.A.; "La Organización Creadora de Clima y Cultura", Ed. Pirámide; Madrid, 2008.