

# Máster Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Guía del Máster



## **HORARIO DE CLASES**

[Consultar la información de la web]





## Master Universitario en Recursos Humanos (MRH)

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

### Ficha de Materia/Asignatura

<b>Módulo:</b>	Estrategia y Competitividad		
<b>Materia/Asignatura:</b>	Estrategia y Competitividad		
<b>Tipo de Asignatura (Obligatoria u Optativa):</b>	Obligatoria		
<b>Código:</b>	2106201	<b>Total de créditos ECTS:</b>	5
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>	Inglés en bibliografía	<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	15
		<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	17
		<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	12
		<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	15 %
		<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 %
Opción de recibir un 25% de docencia en inglés según nivel de alumnos en dicha lengua (ver observaciones finales).			

<b>Profesor/a responsable</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
Gloria Cuevas Rodríguez	<a href="mailto:gcuerod@upo.es">gcuerod@upo.es</a>	Edificio 7, planta 3, despacho 13

#### Breve descripción

La asignatura de Estrategia y Competitividad proporciona al alumno una perspectiva global e integradora de la realidad empresarial enfatizando la importancia de las decisiones estratégicas.

A lo largo del curso se analizarán las herramientas que permitirán a los alumnos comprender los fundamentos de la formulación estratégica; y se plantearán las diferentes problemáticas asociadas a la implantación de la estrategia, así como los aspectos clave de éxito de estrategias adoptadas por las empresas en relación a la internacionalización de la empresa, la responsabilidad social corporativa, la gestión de alianzas estratégicas, o las estrategias de cambio de rumbo en situaciones de crisis empresariales.

#### Objetivos y Competencias específicas

##### Objetivos:

- Conocer el papel de la competencia y la búsqueda de la ventaja competitiva.
- Entender las raíces del éxito y el fracaso de las empresas, conociendo a fondo el desarrollo de una estrategia empresarial, sus orígenes y antecedentes.
- Conocer las principales líneas de pensamiento estratégico actual.
- Conocer las técnicas para el análisis del entorno sectorial, así como para el diagnóstico interno de la empresa, de sus recursos y capacidades.
- Conocer los determinantes de la estrategia corporativa y de la estrategia de negocio.

##### Competencias:

- Capacidad para identificar los determinantes de la rentabilidad de las industrias. Ser capaz de realizar un análisis sectorial e identificar los factores clave del éxito.



## Master Universitario en Recursos Humanos (MRH)

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

- Saber realizar un análisis interno de los recursos y capacidades de la empresa (sus fortalezas y debilidades), para luego seleccionar una estrategia apropiada.
- Capacidad para analizar, organizar y presentar datos y establecer opciones relevantes de cara a la definición estratégica de la organización, atendiendo a su casuística concreta

### Contenidos

- Conceptos y Procesos de la Dirección Estratégica
- La Estrategia y el Gobierno en las Empresas Familiares
- Gobierno Corporativo y RSC
- Desarrollo de la empresa: alianzas, fusiones, adquisiciones
- Crisis empresarial: Estrategias de cambio de rumbo (Turnaround)
- La Estrategia de Internacionalización de la Empresa
- Parenting opportunity analysis
- La competencia en sectores tradicionales y avanzados



## Master Universitario en Recursos Humanos (MRH)

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

### Metodología de las clases

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas, que consistirán básicamente en el desarrollo del método del caso. El alumno recibirá el material necesario para superar la asignatura antes del comienzo de las clases, con el objeto de que pueda trabajar la materia antes de cada sesión. Así, las clases presenciales cubrirán el contenido de la asignatura partiendo de la base de que el alumno ha estudiado el material teórico que previamente se le ha facilitado.

### Bibliografía obligatoria

- Daniels, J., Radebaugh, L. H., Sullivan, D. (2004): Negocios internacionales: ambientes y operaciones. Editorial Pearson, Mexico D.F.
- Grant, Robert M. (2004): Dirección Estratégica: Conceptos, técnicas y aplicaciones. Ed. Civitas, Madrid.
- Guerras Martín, Luis A. y Navas López, José E. (2007): La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y Aplicaciones. 4ª edición. Thompson-Civitas

### Bibliografía recomendada

- Fernández Gago R. (2005): "Administración de la Responsabilidad Social Corporativa", Thomson, Madrid, cap. 1.
- Gallo, M.A., Amat, J.M. (2003): Los secretos de las empresas familiares centenarias. Editorial Deusto, Barcelona
- Ventura, J. (2008): "Sistemas de Gestión para empresas con múltiples negocios". Análisis estratégico de la Empresa, Cap.16.4 , Págs. 466-469.

### Sistema de evaluación

Los alumnos serán evaluados por:

- Presentación de Pruebas escritas en relación con los contenidos y casos discutidos en clase.

Además, se valorará positivamente la participación, donde se podrá evaluar aspectos tales como: preparación de los casos, participación, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento y las aportaciones expuestas en la resolución de los casos.



## Master Universitario en Recursos Humanos (MRH)

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

### Observaciones

Los alumnos con dominio de inglés tendrán la posibilidad de cursar el 25% de los créditos de este módulo en esta lengua. Los alumnos que se acojan a esta opción deberán comunicárselo previamente a los responsables del Máster y del módulo, a fin de ser asignados a un grupo con dicha docencia en inglés.



## Ficha de Materia/Asignatura

<b>Módulo:</b>	GESTION ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS		
<b>Materia/Asignatura:</b>	GESTION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS(Obligatoria)		
<b>Código:</b> 2106202	<b>Total de créditos ECTS:</b>	5 (total ECTS)	
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>	<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	20 (nº horas)	
Inglés para bibliografía y casos de estudio en clase	<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	12 (nº horas)	
	<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	12 horas	
	<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	15 %	
	<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0%	

<b>Profesor/a responsable</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
Alvaro López Cabrales	<a href="mailto:alopcab@upo.es">alopcab@upo.es</a>	7.3.12

### Breve descripción

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura y su relación con el Máster Universitario.

Asignatura de la línea curricular en Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Debido a que la implantación con éxito de una estrategia formulada requiere ciertos comportamientos de los individuos, con esta asignatura se pretende formar a los alumnos acerca de las implicaciones estratégicas de determinadas orientaciones de la gestión de personas. Específicamente, se pretende estudiar la contribución de los departamentos de recursos humanos a las estrategias de la organización, a través del desarrollo de capital humano e intelectual; el diseño de un cuadro de mando con indicadores estratégicos de cómo se lleva a cabo la gestión de personas en la empresa y, finalmente, aspectos novedosos que confieren valor a las organizaciones: la gestión de la diversidad y las políticas de conciliación.

### TEMAS

Tema 1: Introducción: La gestión del conocimiento.

Tema 2: Las Capacidades Organizativas.

Tema 3: Estrategias y Recursos Humanos.

Tema 4: La planificación de RRHH como herramienta de desarrollo de la estrategia.

Tema 5: El Balanced Scorecard como herramienta de GERRHH.

Tema6: La responsabilidad social corporativa.

Tema7: Estrategias de conciliación.

### Objetivos y Competencias específicas

#### Objetivos

- Entender el modelo de análisis estratégico en los RRHH
- Diseñar estrategias en el ámbito de la Gestión de los RRHH
- Identificar los ajustes entre estrategia genérica y estrategia de RRHH.



#### Competencias específicas

- Aproximarse al concepto de capital intelectual y, específicamente, al de capital humano.
- Conocer los enfoques básicos de la gestión del conocimiento.
- Comprender las implicaciones del capital humano y la gestión del conocimiento en la competitividad de la empresa.
- Facilitar a alumno un marco de referencia que le permita definir las capacidades que la organización define como base de su competitividad.
- Diseñar programas de RRHH que permitan el desarrollo de dichas capacidades.

#### Metodología de las clases

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas en las que se trabajarán ejercicios y casos. El alumno recibirá el material antes del comienzo de las clases a fin de que pueda ser trabajado con anterioridad.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:

- El desarrollo de clases conceptuales con el fin de presentar los conceptos más relevantes de cada tema.
- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la comprensión de los conceptos y modelos teóricos.
- Lectura de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.

#### Bibliografía obligatoria

- Ramón Valle Cabrera (coordinador) (2004). La gestión Estratégica de los recursos Humanos. Prentice-Hall.

#### Bibliografía recomendada

- Prahalad, C.K, Hamel, G. 1990: The Core Competence of the Corporation *Harvard Business Review*. 79- 91.
- Lopez-Cabrales, A; Valle, R and Herrero, I (2006): "The contribution of core employees to organizacional capabilities and efficiency". *Human Resource Management*. 45 (1): 81-109.
- Ulrich, D and D. Lake (1990): *Organizational Capability: Competing from the Inside Out*. Ed. Wiley and Sons. New York.
- Lengnick-Hall and Cynthia A. Lengnick-Hall (2003): "Human resource management in the knowledge economy : new challenges, new roles, new capabilities". San Francisco (California) : Berrett-Koehler
- Ulrich, D 1998: Intellectual Capital = Competence X Commitment. *Sloan Management Review*. 39 (2): 15-26.
- Alvaro Lopez-Cabrales, Ana Perez-Luño y Ramón Valle Cabrera (2009). Knowledge as a determinant between HRM practices and innovative activity. *Human Resource Management*. Vol. 48. Nº 4. pp.



485-503.

- Mahapat, J. and Ghosal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review* 23(2).pp. 242-266.
- Chinchilla, N. (2006). "La gestión del equilibrio entre el trabajo y la familia" en Bonache y Cabrera (2006) *Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid
- Velasco, T. (2009). "Los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la empresa privada" en Nuñez-Cortés (2009) *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*. Tecnos. Madrid
- Kaplan, R. & Norton, D. (1992): "The Balanced Scorecard measures that drive performance". *Harvard Business Review*. Pp. 71-79.
- Kaplan, R. & Norton, D. (1993): "Putting the Balanced Scorecard to Work". *Harvard Business Review*. Pp. 134-147.
- Kaplan, R & Norton D (1996) "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System". *Harvard Business Review*. Pp. 75-85.
- Kaplan, R & Norton D (1997) "El Cuadro de Mando Integral (The Balanced Scorecard)". Ed Gestión 2000. Barcelona.
- 

### Sistema de evaluación

Los alumnos serán evaluados:

- Mediante la discusión en clase de un caso práctico en grupos, lo que permitirá valorar sus conocimientos y destrezas.
- La prueba de evaluación se reserva al último día del módulo.
- Por su participación y trabajo personal.
  - Por las aportaciones realizadas en el desarrollo de las clases.

### Observaciones



Master Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos  
Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

**Ficha de Materia/Asignatura**

<b>Módulo:</b>	DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS		
<b>Materia/Asignatura:</b>	DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS		
Tipo de Asignatura (Obligatoria u Optativa):	Optativa		
Código:	2106203	Total de créditos ECTS:	5
Segundas Lenguas de uso:	Nº de horas de docencia teórica		20
Inglés en bibliografía	Nº de horas de docencia práctica		12
	Nº de horas de tutoría en la asignatura		12
	Nº de horas de actividad formativa en aula virtual		15%
	% de créditos ECTS en segundas lenguas		0%

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Álvaro López Cabrales	<a href="mailto:alopcab@upo.es">alopcab@upo.es</a>	7.3.12

**Breve descripción**

Asignatura de la línea curricular en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Las ventajas competitivas de las organizaciones descansan cada vez más en el desarrollo de elementos intangibles que los competidores no pueden imitar. El objetivo de esta asignatura es analizar cómo desde la orientación asumida por la Gestión de Recursos Humanos de una empresa se pueden generar diversas capacidades o habilidades organizativas y competencias específicas de los trabajadores, a través de la orientación dada a determinados procesos de gestión de recursos humanos.

**Objetivos y Competencias**

**Objetivos**

- Ofrecer al alumno un marco de referencia para comenzar el estudio de las competencias individuales.
- Estudiar y analizar los tipos de competencias que básicamente podemos encontrar en cualquier organización.

**Competencias específicas:**

- Comprender los procesos de selección de personal en base a competencias.
- Identificar predictores que permitan valorar el potencial de competencias de un candidato.
- Analizar diferentes fuentes de reclutamiento y herramientas de selección
- Revisar los procesos de desarrollo de personal a la luz de las competencias que la empresa desea potenciar. Específicamente en lo referente a:
  - Formación de personal.
  - Gestión de Carreras.
- Comprender qué aporta el enfoque competencial a los sistemas tradicionales de evaluación del desempeño.
- Conocer el funcionamiento y la gestión básica de los sistemas retributivos basados en habilidades y en competencias
- Comprender y estimular el funcionamiento del trabajo en equipo

**Contenidos**



## Master Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

Tema 1: Competencias en el puesto de trabajo y Directorio de Competencias.

Tema 2: Gestión de equipos.

Tema 3: Selección en base a competencias.

Tema 4: Desarrollo de competencias.

Tema 5: Evaluación de competencias.

Tema 6: Retribución por competencias.

Tema 7: Experiencias prácticas de gestión por competencias.

Evaluación Final

### Metodología de la enseñanza

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas en las que se trabajarán ejercicios y casos.

El alumno recibirá el material antes del comienzo de las clases a fin de que pueda ser trabajado con anterioridad, salvo en los casos en los que los profesores indiquen conveniente entregarlo tras las clases.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:

- El desarrollo de clases conceptuales con el fin de presentar los conceptos más relevantes de cada tema.
- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la comprensión de los conceptos y modelos teóricos.
- Lectura de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.

### Bibliografía obligatoria

- Ledford, G. E. (1994). "Paying for the skills, knowledge, and competencies of knowledge workers". *Compensations and Benefits Review*, 27, 4: 55-62.
- Lengenick-Hall and Cynthia A. Lengenick-Hall (2003): "Human resource management in the knowledge economy : new challenges, new roles, new capabilities". San Francisco (California) : Berrett-Koehler
- Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993). "Competence at work: Models for superior performance". New York: Wiley.
- Zingheim, P. K., Ledford Jr., G. E. & Schuster, J R. (1996). "Competencies and competency models: does one size fit all?". *ACA Journal*, Spring 56-65

### Bibliografía recomendada

- Borrell, F. (2004). *Cómo trabajar en equipo*. Barcelona: Gestión, 2000, D.L. 2004.
- Harvard Business School Press (2000). *Equipos que funcionan*. Barcelona: Gestión 2000, cop. 2005.
- Kamoche, K. (1996) "Strategic human resource management within a resource-capability view of the firm". *Journal of Management Studies*, 33(2): 213-233.
- Lopez-Cabrales, A; Valle, R and Herrero, I (2006): "The contribution of core employees to organizacional capabilities and efficiency". *Human Resource Management*. 45 (1): 81-109.
- Luecke, R. (2004). *Cómo crear equipos efectivos: el conjunto de habilidades requeridas para crear equipos fuertes e influyentes*. Barcelona: Deusto, D.L. 2004.
- Palomo Vadillo, P. (2007). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo* Madrid: ESIC, (4ª Ed).
- Prahalad, C.K, Hamel, G. 1990: *The Core Competence of the Corporation* Harvard Business Review. 79-91.



## Master Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

- Rodríguez, P.; Patel, R.; Bright, A.; Gregory, D. & Gowing, M. (2002). "Developing competency models to promote integrated HR practices". Human Resource Management, 41: 309-324.
- Ulrich, D and D. Lake (1990): Organizational Capability: Competing from the Inside Out. Ed. ey and Sons. New York.
- Zingheim, P. K. & Schuster, J. R. (2003). "Competencies and rewards: substance or just style?". Compensation & Benefits Review, x: 40-44.
- Zingheim, P. K., Ledford Jr., G. E. & Schuster, J R. (1996). "Competencies and competency models: does one size fit all?". ACA Journal, Spring 56-65

### Sistema de evaluación y calificación

Los alumnos serán evaluados:

- Mediante una prueba que permitirá conocer el grado de asimilación de conocimientos y destrezas.
- La prueba de evaluación se reserva al último día del módulo.
- Por su participación y trabajo personal.
- Por las aportaciones realizadas en el desarrollo de las clases.

### Observaciones

Consultar el Espacio Web de la asignatura en el Aula Virtual para anuncios, actualizaciones de recursos, etc.



## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

### Ficha de Materia/Asignatura

Módulo:	DESARROLLO ORGANIZATIVO		
Materia/Asignatura: D	DESARROLLO ORGANIZATIVO (Obligatoria)		
Código: 2104204	Total de créditos ECTS:	5 (total ECTS)	
Segundas Lenguas de uso:	Nº de horas de docencia teórica	20 horas	
Inglés en la bibliografía	Nº de horas de docencia práctica	12 horas	
	Nº de horas de tutoría en la asignatura	12 horas	
	% ECTS impartición en Aula Virtual	15 %	
	% de créditos ECTS en segundas lenguas	0%	

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho	
M <sup>a</sup> Dolores de la Rosa Navarro	<a href="mailto:mdrosnav@upo.es">mdrosnav@upo.es</a>	7.3.19	

#### Breve descripción

Esta asignatura está orientada a proporcionar al alumno las habilidades y capacidades suficientes para poder analizar, diagnosticar y diseñar intervenciones sobre aquellos aspectos que están vinculados con el desarrollo de las organizaciones. Dado su carácter global, el ámbito de su análisis es el conjunto de las principales dimensiones de una organización: la cultura organizativa, los estilos de dirección y liderazgo, la gestión por valores, la negociación, la motivación y el compromiso de los empleados.

#### TEMAS

Tema 1: Introducción al Desarrollo Organizativo.

Tema 2: La cultura organizativa.

Tema 3 Gestión del cambio

Tema 4: ¿Líderes o liderazgo?

Tema 5: Coaching corporativo

Tema 6: Habilidades para la gestión de equipos de trabajo.

Tema 7: El logro del compromiso de los trabajadores.



## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

### Objetivos y Competencias específicas

#### Objetivos

- Desarrollar la capacidad de análisis de variables organizativas.
- Comprender el significado del término cultura organizativa y el rol que juega en el contexto de la estrategia y el cambio empresarial.
- Identificar los factores clave del liderazgo actual.
- Diseñar estrategias que faciliten el cambio organizacional.
- Identificar los determinantes del compromiso organizacional y comprender sus efectos en las actitudes y comportamientos de los empleados.

#### Competencias específicas

- Conocer los retos y oportunidades que representan la gestión del cambio en las organizaciones, mediante actuaciones sobre la cultura, el liderazgo y el compromiso ético en el trabajo.
- Desarrollar habilidades directivas para la gestión de equipos

### Metodología de las clases

Las clases combinarán teoría con la aplicación práctica (a través de actividades y casos) de las principales ideas y conceptos aprendidos.

El alumno dispondrá del material a través de la página web.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:

- El desarrollo de clases conceptuales con el fin de presentar los conceptos más relevantes de cada tema.
- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la comprensión de los conceptos y modelos teóricos.
- Lectura de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.

### Bibliografía obligatoria

- Escrig, B., Roca, V. y Bou, J.C. (2003). Antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo: una visión desde la dirección de la calidad. Cuadernos de Economía y dirección de Empresa. 16, pp. 123-143.
- García, S. y Dolan, S. (2003). La dirección por valores. MCGRAW-HILL, ESPAÑA.
- Meyer, J. y Allen N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1, pp. 61-89
- Munduate, L. y Medina, F.J. Organizational Change. En Tjosvold, D. y Weiss, B. (2009). Power and Interdependence. Cambridge. Cambridge University Press, pp. 299-316.
- Robbins, S.P. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson Educación, Edición 15ª.
- Schein, E.H. (1992). Organizational Culture and Leadership. The Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (2006). Organization development. The Jossey-Bass.



## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

### Bibliografía recomendada

- Drucker, P.F. (2001). Leading in a time of change [Vídeo]: a conversation with Peter F. Drucker & Peter M. Senge. New York : The Drucker Foundation, cop. 2001.
- McCall, M. W. (1998). High flyers: Developing the next generation of leaders. Boston: Harvard Business School.
- Palomo Vadillo, M. T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid : ESIC. Edición 8ª.

### Sistema de evaluación

Los alumnos serán evaluados:

- Mediante prueba (examen y/o exposición) al final del módulo que permita conocer el grado de asimilación de conocimientos y puesta en práctica de las habilidades trabajadas.

### Observaciones



**Máster Universitario en  
Dirección Estratégica de Recursos Humanos (MRH)**

**Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre**

<b>Módulo:</b>	Metodología para el diseño y presentación de Trabajos		
<b>Materia/Asignatura:</b>	Metodología para el diseño y presentación de Trabajos (Obligatoria)		
<b>Código:</b>	2104205	<b>Total de créditos ECTS:</b>	2.5 (total ECTS)
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>	Inglés en bibliografía	<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	4 (nº horas)
		<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	14 (nº horas)
		<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	10 (total nº horas)
		<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	55% (ECTS) %
		<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 (ECTS) %

<b>Profesor/a responsable</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
Joaquín García Cruz	<a href="mailto:jgarcru@upo.es">jgarcru@upo.es</a>	7.3.17

### Breve descripción

Esta asignatura pretende ayudar a los alumnos a definir y desarrollar el Trabajo de Fin de Máster, y a utilizar los recursos de información disponibles.

El contenido de la asignatura está organizado alrededor de dos materias:

**MATERIA 1:** Proceso y metodología para la realización del Trabajo de Fin de Máster.

- Identificación del tópico/problema a estudiar.
- Elaboración del marco teórico.
- Estrategias de investigación
- Métodos para la recogida y análisis de datos.
- Escritura y Defensa del Trabajo de Fin de Máster

**MATERIA 2:** Formación en Competencias en Información (impartida en modalidad virtual)

- La información en la actualidad y la información científica
- Nuestra necesidad de información
- Selección de fuentes de información
- Evaluación de resultados
- Comunicación científica

### Objetivos y Competencias específicas

- Conocer y saber aplicar los aspectos metodológicos y recursos disponibles para la realización del Trabajo de Fin de Máster
- Identificar las necesidades de información.
- Conocer y usar las principales fuentes y recursos de información en economía y empresa.
- Analizar, seleccionar y organizar la información de manera adecuada y eficiente.
- Utilizar y comunicar la información eficazmente, de acuerdo con normas éticas y legales de respeto a los derechos de propiedad intelectual.

### Metodología de las clases



## Máster Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (MRH)

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

El curso estará basado en la explicación de los principales conceptos y herramientas contenidos en el programa y en la realización de actividades por parte de los alumnos que permitan poner en práctica lo aprendido.

### Bibliografía obligatoria

### Bibliografía recomendada

Abadal Falgueras, E. (2012). Acceso abierto a la ciencia. Ed. UOC Barcelona

Argudo, S. y Pons, A. (2012). Mejorar las búsquedas de información. Ed. UOC Barcelona

Bell, J. (2006) Doing your research project: a guide for first-time researchers in education, health and social science. Maidenhead, Berkshire, England: Open University Press. E-book biblioteca UPO.

Biggam, J. (2008). Succeeding with your Masters Dissertation. A Practical Step-by-Step Handbook. Buckingham, GBR: Open University Press. E-book biblioteca UPO.

Blaxter, L., Hughes, C., Tight, M.(2006) How to Research (3rd Edition). Buckingham, GBR: Open University Press. E-book biblioteca UPO.

Cordón García, J.A. et al (2010). Las nuevas fuentes de información: información y búsqueda documental en el contexto de la web 2.0. Ed. Pirámide. Madrid.

Descombe, M. (2007). The good research guide for small-scale social research projects. Buckingham, GBR: Open University Press. E-book biblioteca UPO.

Ferrán, N., Pérez-Montoro, M. (2009). Búsqueda y recuperación de la información. Editorial UOC, Barcelona

García Sanz, M. P., y Martínez Clares, P. (2013). Guía práctica para la realización de trabajos fin de grado y trabajos fin de máster. Murcia: Universidad de Murcia.

Martínez Rodríguez, L. J. (2013). Cómo buscar y usar información científica: guía para estudiantes universitarios 2013. Santander: Disponible en [http://eprints.rclis.org/20141/1/Como\\_buscar\\_usar\\_informacion.pdf](http://eprints.rclis.org/20141/1/Como_buscar_usar_informacion.pdf)

Palacios Lozano, A. R., y Universidad Carlos III de Madrid. (2013). Técnicas de búsqueda y uso de la información. Madrid: Ramón Areces.

Walker, M. (2000). Cómo escribir trabajos de investigación. Gedisa Ed. Barcelona.

### Sistema de evaluación



**Máster Universitario en  
Dirección Estratégica de Recursos Humanos (MRH)**

**Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre**

**Evaluación:**

La evaluación se realizará con base en las actividades encomendadas a los alumnos, por grupos de un máximo de tres estudiantes, en las dos materias incluidas en la asignatura.

- Para el “Proceso y Metodología para el trabajo de Fin de Máster”, los alumnos por grupos elaborarán una propuesta razonada del tópico/problema a estudiar, de la estrategia de investigación a realizar y del método para la recogida de datos (50%).
- En la materia “Formación en Competencias en Información, los alumnos, por grupos, habrán de construir una ecuación de búsqueda tomando como base un tema de investigación dado. Construida, habrán de ejecutarla en una o varias fuentes de información, a su elección, atendiendo a criterios de cobertura temática, cronológica, idiomática, etc. Obtenidos los resultados, tendrán que seleccionar un número determinado de aquellos que entiendan que más se ajustan a la resolución de su necesidad de información inicial, y presentarlos en un listado en la fecha y forma que se determine (50%).

Para superar la materia se exigen los requisitos de asistencia establecidos por el Máster.

**Observaciones**



## Ficha de Materia/Asignatura

Módulo:	SIMULACIÓN EMPRESARIAL		
Materia/Asignatura:	SIMULACIÓN EMPRESARIAL		
Tipo de Asignatura (Obligatoria u Optativa):	OBLIGATORIA		
Código:	2106206	Total de créditos ECTS:	2.5 (total ECTS)
Segundas Lenguas de uso:	No	Nº de horas de docencia teórica	0 (nº horas)
		Nº de horas de docencia práctica	16 (nº horas)
		Nº de horas de tutoría en la asignatura	6(nº horas)
		% ECTS impartición en Aula Virtual	70 %
		% de créditos ECTS en segundas lenguas	0 (ECTS) %

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
M <sup>a</sup> ISABEL PIZARRO MORENO	mipizmor@upo.es	7.3.16

### Breve descripción

La materia de Simulación Empresarial proporciona a los estudiantes la posibilidad de poner en práctica los conceptos teóricos aprendidos (contabilidad, finanzas, recursos humanos, producción, marketing, etc.) y de seguir aprendiendo a través de la acción, en una situación de competencia con otras empresas y en el contexto de un entorno cambiante y dinámico.

Para ello, los alumnos asumirán la gestión de todas las áreas funcionales de una empresa, en un entorno competitivo simulado mediante un programa informático especializado.

### Objetivos y Competencias específicas

#### Objetivos

El objetivo principal de la asignatura es que el alumno adquiera una visión global y multidisciplinar de las distintas actividades desarrolladas por las empresas, con el fin de que pueda aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en los entornos a los que se enfrentara en la práctica profesional.

Para conseguir este objetivo principal, el alumno deberá desarrollar la capacidad de tomar decisiones a través de la comprensión de distintas fuentes de información; igualmente, deberá desarrollar una visión global de negocio y ser capaz de gestionar una amplia cartera de productos en un entorno dinámico. Asimismo, desarrollará la habilidad de trabajar emulando a un equipo directivo.

#### Competencias generales:

- Capacidad para trabajar en equipo de forma coordinada.
- Capacidad de comunicación.
- Habilidad de liderazgo.

#### Competencias específicas:

- Capacidad para desenvolverse en situaciones que simulan la realidad empresarial, adoptando una visión global de la empresa y tomando decisiones en todas las áreas funcionales.



## Master Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

### Contenidos

El desarrollo de la actividad es continuado, y no presenta una estructura fraccionada por temas.

### Metodología de la enseñanza

- La actividad tiene lugar en un entorno virtual, aunque se celebran diversas sesiones presenciales para la explicación del funcionamiento del simulador y la presentación de informes parciales y finales de resultados.
- A lo largo de la actividad, los estudiantes se agrupan por equipos de entre 3 y 4 miembros, tutorizados por un profesor, que funcionarán como el equipo directivo de una empresa. Estos equipos deberán tomar diversas decisiones (sobre innovación, producción, marketing, etc.) en 6 momentos del tiempo.
- Tras cada período de decisión, los equipos reciben información sobre resultados de su empresa, en comparación con las empresas competidoras.
- Después de la decisión número 6, se presenta el informe final, se identifican los equipos con mejores y peores resultados, y se discuten las decisiones que han llevado a unos y otros a tal situación.

### Bibliografía obligatoria

Manual de Simulación

### Bibliografía recomendada

### Sistema de evaluación y calificación

El cierre de cada una de las 6 simulaciones supone un punto sobre diez. La elaboración y presentación del informe final supondrá un máximo de 4 puntos. Para la superación de la asignatura es necesario un mínimo de 5 puntos.

### Observaciones



**Ficha de Materia/Asignatura**

<b>Módulo:</b>	APOYO A TOMA DE DECISIONES: TÉCNICAS CUANTITATIVAS Y DE NEGOCIACIÓN (5 ECTS)		
<b>Materia/Asignatura:</b>	APOYO A TOMA DE DECISIONES: TÉCNICAS CUANTITATIVAS Y DE NEGOCIACIÓN (5 ECTS).(Obligatoria)		
<b>Código:</b>	2106207	<b>Total de créditos ECTS:</b>	5 ECTS
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>		<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	16
Ninguna		<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	16
		<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	18
		<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	100 %
		<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 %

<b>Profesores/as responsables</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
Inés Herrero Chacón	<a href="mailto:inesherrero@upo.es">inesherrero@upo.es</a>	

**Breve descripción**

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura y su relación con el Máster Universitario.

Esta asignatura está orientada a proporcionar a los alumnos conocimientos y herramientas para una adecuada toma de decisiones en el mundo laboral, así como introducirles en las técnicas de negociación.

La globalización y la competitividad existente en el mundo empresarial al que nos enfrentamos requieren, para el éxito, de directivos capaces de negociar hábilmente y tomar decisiones adecuadas y eficientes con los recursos de que dispone y las posibilidades que se ofrecen. La toma de decisiones se enfocará en un contexto multicriterio a fin de acercarlas al mundo empresarial real.

**TEMARIO:**

**1. Introducción a la decisión multicriterio.**

Comprensión de los conceptos básicos en la toma de decisiones así como de los casos en que podremos aplicar las técnicas multicriterio para la toma de decisiones.

**2. Métodos discretos**

Este tema lo enfocaremos a los casos en que existe un número limitado de alternativas en nuestro problema de decisión multicriterio. Se estudiará el método ELECTRE. También se



estudiarán otros métodos como el AHP cuyo objetivo es obtener en términos cuantitativos la importancia que dan los decisores a los distintos atributos y con ello proponer una alternativa como solución al problema de decisión. Se resolverán asimismo problemas prácticos.

### **3. Programación multiobjetivo**

El alumno deberá aprender a resolver problemas de decisión en que se desea maximizar o minimizar una serie de objetivos, comúnmente en conflicto, asumiendo que existen una serie de restricciones y un número infinito de posibles soluciones. Se resolverán asimismo problemas prácticos.

### **4. Programación por metas**

La programación por metas persigue acercar la solución de los problemas de decisión a unos niveles de aspiración de los atributos fijados por el decisor sujeto a una serie de restricciones. Se resolverán asimismo problemas prácticos.

### **5. Técnicas de negociación**

Se estudiarán distintos aspectos relevantes en toda negociación así como diversas técnicas y problemática habitual que suele aparecer.

## **Objetivos y Competencias específicas**

### **OBJETIVOS:**

- Que el alumno aprenda un aspecto clave en la vida real de un directivo: la negociación. Para ello se estudiarán distintos aspectos relevantes en toda negociación así como diversas técnicas y problemática habitual que suele aparecer.
- Que el alumno desarrolle capacidad para estructurar problemas y tomar las decisiones adecuadas mediante el uso de las técnicas multicriterio.
- Que el alumno sepa resolver problemas de decisión en que se desea maximizar o minimizar una serie de objetivos, comúnmente en conflicto, asumiendo que existen una serie de restricciones.

## **Metodología de las clases**

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas en las que se trabajarán ejercicios y casos así como con clases en las que se hará uso de herramientas informáticas que nos sirvan de apoyo en la resolución de problemas reales.

El alumno recibirá el material antes del comienzo de las clases a fin de que trabaje en autoestudio. Las clases presenciales cubrirán las materias pero suponiendo que el alumno ha estudiado previamente.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:



## Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

- El desarrollo de clases teóricas con el fin de presentar los aspectos conceptuales más relevantes de cada tema.
- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la exposición de modelos teóricos.
- Lectura tutelada de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.
- Realización de prácticas en el aula de informática.

### Bibliografía obligatoria

Romero, C.(1997): Teoría de la decisión multicriterio: conceptos, técnicas y aplicaciones. Alianza Editorial. Madrid.

### Bibliografía recomendada

Saaty T (1997): Toma de decisiones para líderes. El proceso analítico jerárquico. La toma de decisiones en un mundo complejo. RWS Publications USA.

Maralet, J. (2001). Manual de negociación y mediación: the Harvard Euronegotiation Project : negociaciones empresariales eficaces para juristas y directivos de empresa : textos y casos. Madrid : Colex.

Fernández López, M.F: (2006). Guía de negociación para negociadores. Sevilla : Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D.L.

Ponti, F. (2006). Los caminos de la negociación: personas, estrategias y técnicas. Barcelona : Granica.

### Sistema de evaluación

Se realizarán pequeñas pruebas diarias durante el tiempo de clase. Se valorará también el esfuerzo del alumno, la implicación y participación en las clases y el trabajo diario. Los alumnos también serán evaluados mediante la realización de una prueba final que consistirá en unos casos prácticos a resolver mediante herramientas informáticas en ordenador que permitirán valorar el grado de asimilación de conocimientos y destrezas.

### Observaciones

**Se incidirá en el carácter práctico de la asignatura, especialmente en la resolución de casos. Todas las clases se impartirán en aula de informática.**



### Ficha de Materia/Asignatura

Módulo:	HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE RRHH.		
Materia/Asignatura:	HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DE RRHH (Obligatoria)		
Código: 2106208	Total de créditos ECTS:	5 (total ECTS)	
Segundas Lenguas de uso:	Nº de horas de docencia teórica	20 horas	
Inglés para algunas materias en la bibliografía	Nº de horas de docencia práctica	12 horas	
	Nº de horas de tutoría en la asignatura	12 horas	
	% ECTS impartición en Aula Virtual	15 %	
	% de créditos ECTS en segundas lenguas	0	

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
M <sup>a</sup> Dolores de la Rosa	<a href="mailto:mdrosnav@upo.es">mdrosnav@upo.es</a>	7.3.19

#### Breve descripción

El objetivo de esta asignatura es suministrar un conjunto de herramientas para la gestión de los recursos humanos. Para cada proceso de gestión se analizan algunas de las técnicas al uso, tratando de transmitir no solo el conocimiento técnico sino el análisis e interpretación de los resultados.

La formalización de las decisiones en el ámbito de la gestión de los recursos humanos resultan esenciales si desea conocerse las contribuciones que se realizan a la mejora de la organización y a su competitividad.

#### TEMAS

Tema 1: **Introducción: La auditoría de la función de recursos humanos.**

Tema 2: **Planificación de personal.**

Tema 3: **Herramientas en el reclutamiento y selección (WEB 2.0).**

Tema 4: **Herramientas en la formación.**

Tema 5: **Técnicas para la evaluación del desempeño.**

Tema 6: **Diseño y herramientas de sistemas de retribución**

#### Objetivos y Competencias específicas



#### Objetivos

- Analizar el proceso y los enfoques de evaluación de las políticas de RRHH de una organización.
- Búsqueda de indicadores para la evaluación.

#### Competencias específicas

- Conocer las principales técnicas de previsión de necesidades y disponibilidades de RRHH de RRHH
- Aplicar las técnicas para hacer una estimación de los mejores candidatos en un proceso de selección.
- Utilizar diferentes diseños para la evaluación de los empleados.
- Calcular y gestionar la masa salarial de una empresa.

#### Metodología de las clases

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas en las que se trabajarán ejercicios y casos.

El alumno dispondrá del material a través de la página web.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:

- El desarrollo de clases conceptuales con el fin de presentar los conceptos más relevantes de cada tema.
- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la comprensión de los conceptos y modelos teóricos.
- Lectura de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.

#### Bibliografía obligatoria

- Dolan, S., Valle Cabrera, R., y López Cabrales, A. (2014). La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Madrid: McGraw Hill.
- Fitz-Enz, J (1999): ¿Cómo medir la Gestión de Recursos Humanos?. Ed. Deusto. Bilbao.
- Juan José Alfaro Saiz... [et al.]. Sistemas para la medición del rendimiento en la empresa. Valencia: Editorial Universidad Politecnica de Valencia, D.L. 2007.

#### Bibliografía recomendada

- Ansorena Cao, Álvaro de (2003). 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos. Barcelona: Paidós.
- Becker, B.E., Huselid, M.A.y Ulrich, D. (2001). Cuadro de mando de recursos humanos en la empresa. Barcelona : Gestión 2000, D.L.
- Lévy-Leboyer, C. (2004).Feedback de 360º. Barcelona: Gestión 2000, D.L.
- Lopez-Cabrales, A; Valle, R and Herrero, I (2006): "The contribution of core employees to organizational capabilities and efficiency". Human Resource Management. 45 (1): 81-109.
- Luecke, R. (2007) Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores.



## Master Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

Barcelona: Deusto , D.L.

- Nevado Peña, D. (1999). Control de Gestión Social: La Auditoría de los Recursos Humanos. Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha, Cuenca.
- Stevens, G. E. (1996). Cases and exercises in human resource management. Boston: Irwin McGraw-Hill, cop., 6ª edición.
- Ulrich, D and D. Lake (1990): Organizational Capability: Competing from the Inside Out. Ed. Wiley and Sons. New York.

### Sistema de evaluación

Los alumnos serán evaluados:

- Mediante prueba (examen y/o exposición) al final del módulo que permita conocer el grado de asimilación de conocimientos y puesta en práctica de las habilidades trabajadas.

### Observaciones



## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

### Ficha de Materia/Asignatura

<b>Módulo:</b>	SISTEMAS DE INFORMACION EMPRESARIAL		
<b>Materia/Asignatura:</b>	SISTEMAS DE INFORMACION EMPRESARIAL (Obligatoria)		
<b>Código:</b>	2106209	<b>Total de créditos ECTS:</b>	5
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>		<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	16
En bibliografía recomendada		<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	24
Material audiovisual		<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	30
		<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	10 %
		<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 %

<b>Profesor responsable</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
Pfr. Dr. D. Víctor Amadeo Bañuls Silvera	vabansil@upo.es	7.4.21

#### **Breve descripción**

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura y su relación con el Máster Universitario.

La asignatura pretende dotar a los alumnos de los conocimientos necesarios para: 1) Comprender los fundamentos los sistemas de información empresariales y su aplicación en la gestión empresarial y 2) reconocer la importancia de los Sistemas de Información en el ámbito empresarial actual.

Ambos conocimientos permiten formar al profesional del futuro alcanzando dos objetivos fundamentales: 1) dotar al alumno de las habilidades necesarias para analizar los Sistemas de Información en la empresa y 2) entrenar al alumno para la acción, la creatividad y la propulsión del cambio en el ámbito de los Sistemas de Información.

#### **TEMAS :**

Tema 1. Introducción a los Sistemas Integrados de gestión (ERP).

Tema 2. Implantación y aceptación de los Sistemas Integrados de Gestión (ERP).

Tema 3. Fundamentos de los Sistemas de Información



## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

Tema 4. Paradigmas de Sistemas de Información  
Tema 5. Gestión de Sistemas de Información.  
Tema 6. Modelado y reingeniería de procesos.  
Tema 7. Introducción a la Economía de la Información  
Tema 8. Taxonomía y análisis de modelos de negocio.

### Objetivos y Competencias específicas

Se incluirán un máximo de **cinco objetivos**, enumerándose sin ningún tipo de clasificación. Se deben relacionar con las competencias específicas, relacionadas con los conocimientos, actitudes, y habilidades propios de la asignatura. Se han de indicar, como máximo 3 competencias específicas definidas a partir de la formulación de los objetivos que se pretenden conseguir en la materia.

#### Objetivos

- Desarrollar la capacidad de análisis en Sistemas de Información.
- Comprender el significado del término Sistemas de Información y el papel que juega dentro de una organización.
- Identificar los paradigmas de Sistemas de Información
- Identificar los aspectos críticos en la implantación de sistemas de información.

#### Competencias específicas

- Analizar y comprender el impacto de los sistemas de Información sobre las organizaciones y su relación con la estrategia corporativa.
- Conocer nuevos elementos emergentes en el paradigma de Sistemas de Información
- Conocer los canales emergentes de la nueva economía.

### Metodología de las clases

Detallar las actividades dirigidas, seminarios o cualquier otra metodología que se pretenda realizar y justificar su necesidad en relación con los objetivos y las competencias.

Las enseñanzas teóricas se apoyaran en presentaciones de diapositivas proyectadas en el aula. Estas diapositivas ayudan a seguir la clase y deben ser completadas por las notas que lo alumnos tomen durante el transcurso de las sesiones. Eventualmente se recogerán y comentaran noticias de actualidad relativas a negocio electrónico e Internet. Las sesiones prácticas se basarán en análisis de lecturas y casos prácticos relacionados con el temario. Las actividades académicas dirigidas serán monitorizadas mediante plataforma e-Learning WebCT®.



## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

### Bibliografía obligatoria

- Laudon K.C. y Laudon J.P. Sistemas de Información Gerencial, Prentice Hall/Pearson 10ª Edición. 2008
- Salmerón Silvera, José Luis. Fundamentos de Sistemas de Información. Fondo Editorial de la Fundación San Pablo Andalucía CEU. 1997
- Turban, Efraim, Information technology for management: transforming business in the digital economy, New York : J. Wiley & Sons, cop. 2002.

### Bibliografía recomendada

- Briz, J. y Laso, I. "Internet y comercio electrónico: características, estrategias, desarrollo y aplicaciones". Madrid: ESIC: Mundi-Prensa, 2000.
- Bañuls Silvera, Víctor y Salmerón Silvera, José Luís. Fundamentos de la Prospectiva en Sistemas de Información, RAMA, 2009.
- Jacobs, F. Robert, Why erp?: a primer on SAP implementation. Boston; Madrid: Irwin-Mc Graw-Hill, cop. 2000.
- Mary Cicalese, Net Markets, Matching Business Objectives with Infrastructure Investments, 2000, Jupiter Communications.
- McConnell, Steve. Desarrollo y gestión de proyectos informáticos. McGraw-Hill. 2000
- Rodríguez Cuadrado, A. y Márquez Serrano, A. "Técnicas de Organización y Análisis de Sistemas". McGraw-Hill. Madrid, 1995.
- Senn, James A. Análisis y diseño de sistemas de información. McGraw-Hill. 2000.

### Sistema de evaluación

Se deben detallar, incluyendo los criterios (asistencia, esfuerzo, adquisición de conocimientos, implicación...) e instrumentos de evaluación empleados (prácticas de laboratorio, de campo, examen escrito, oral, exposición en grupo, trabajos...). Debe tener una cierta coherencia con el método de trabajo elegido y las actividades propuestas al alumnado.

La evaluación se basará en la asimilación de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en clase por medio de pruebas escritas además de la entrega de prácticas propuestas por el profesorado.

### Observaciones



Ficha de Materia/Asignatura

<b>Módulo:</b>	DISEÑO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES DE EMPLEO.		
<b>Materia/Asignatura:</b>	DISEÑO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES DE EMPLEO.(Obligatoria)		
<b>Código:</b> 2106210	<b>Total de créditos ECTS:</b>	5 (total ECTS)	
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>	<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	20 (nº horas)	
Inglés en bibliografía y casos	<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	12 (nº horas)	
	<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	12hrs	
	<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	15 %	
	<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 %	

<b>Profesor/a responsable</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
Álvaro López Cabrales	<a href="mailto:alopcab@upo.es">alopcab@upo.es</a>	7.3.12

**Breve descripción**

Asignatura de la especialidad en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Esta asignatura está orientada a proporcionar a los alumnos conocimientos y destrezas prácticas para una mejor comprensión de las relaciones laborales. Específicamente, trata aspectos relacionados con el diseño de puestos de trabajo; cómo involucrar y hacer partícipe al personal en las decisiones estratégicas de la empresa; el diseño de incentivos; los compromisos asumidos por la organización y los trabajadores y las negociaciones con sindicatos, entre otros aspectos. La asignatura tiene una orientación teórico-práctica, ya que se analizan aspectos conceptuales en el contexto de las relaciones laborales y su aplicación en casos de diseños de puestos, diseños de incentivos y/o negociaciones colectivas..

**TEMAS**

Tema 1: **Enfoques en el Diseño de Puestos de Trabajo**

Tema 2: **La perspectiva individual de la relación de empleo**



Tema 3: **La perspectiva organizativa de la relación de empleo**

Tema 4: **La Negociación de las Relaciones de Empleo.**

### Objetivos y Competencias específicas

#### Objetivos

- Facilitar a alumno un marco de referencia que le permita definir las contribuciones que la organización espera de sus trabajadores.
- Analizar la problemática específica de la falta de compromiso del empleado con su empresa y cómo mejorarlo.
- Diseñar planes de incentivos monetarios y no monetarios para el trabajador.
- Estudiar las implicaciones que se derivan de unas expectativas erróneas por parte de la empresa en la relación de empleo.

#### Competencias específicas

- Conocer los enfoques básicos en el diseño de los puestos de trabajo.
- Comprender las implicaciones del diseño de los puestos para la productividad y la satisfacción de las personas.
- Comprender la doble naturaleza, social y económica, de la relación de empleo.
- Estudiar y analizar los tipos de relaciones que básicamente podemos encontrar en cualquier organización.
- Conocer la perspectiva individual de la relación de empleo: percepciones y comportamientos.
- Reflexionar sobre la relación existente entre el departamento de RRHH y la gestión de las relaciones laborales.
- Conocer las características básicas de la negociación colectiva en España.

### Metodología de las clases

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas en las que se trabajarán ejercicios y casos.

El alumno recibirá el material antes del comienzo de las clases a fin de que pueda ser trabajado con anterioridad.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:

- El desarrollo de clases conceptuales con el fin de presentar los conceptos más relevantes de cada tema.



- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la comprensión de los conceptos y modelos teóricos.
- Lectura de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.

#### Bibliografía obligatoria

- Coyle-Shapiro, J; Shore, L; Taylor, S y Tetrick, L (2005): "The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives". Oxford University Press.
- Rousseau, D.M. (1995). "Psychological contract in organizations: Understanding written and unwritten agreements". Thousand oaks, CA: Sage.
- Tsui, A.S. y Wu, J.B. (2005). "The new employment relationship versus the mutual investment approach: Implications for human resource management". Human Resource Management, 44 (2): 115-121..

#### Sistema de evaluación

Se deben detallar, incluyendo los criterios (asistencia, esfuerzo, adquisición de conocimientos, implicación...) e instrumentos de evaluación empleados (prácticas de laboratorio, de campo, examen escrito, oral, exposición en grupo, trabajos...). Debe tener una cierta coherencia con el método de trabajo elegido y las actividades propuestas al alumnado.

Los alumnos serán evaluados:

Mediante evaluación continua en las sesiones de clase

#### Observaciones



Ficha de Materia/Asignatura

<b>Módulo: GESTIÓN INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Materia/Asignatura: GESTIÓN INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Código:</b> 2106211	<b>Total de créditos ECTS:</b>	5 (total ECTS)
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>	<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	20 (nº horas)
Inglés en bibliografía	<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	12 (nº horas)
25% docencia en inglés opcional según nivel de alumnos (ver observaciones finales).	<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	12 horas)
	<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	15 %
	<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 %

<b>Profesor/a responsable</b>	<b>e-mail</b>	<b>Despacho</b>
M <sup>a</sup> del Mar Bornay Barrachina	<a href="mailto:mdborbar@upo.es">mdborbar@upo.es</a>	7.3.28

<b>Breve descripción</b>
<p>Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura y su relación con el Máster Universitario.</p> <p>La dirección de los recursos humanos de las empresas internacionales es un elemento clave para la ventaja competitiva y el sostenimiento de las empresas hoy en día. Se hace necesario por tanto, el desarrollo de una visión global y el conocimiento de la complejidad de la gestión de los recursos humanos internacionales. Por ello, esta asignatura está orientada a proporcionar diferentes perspectivas de estudio sobre la gestión internacional en todas sus actividades, profundizando en el papel desempeñado por los recursos humanos en fusiones y adquisiciones internacionales, así como el estudio de un modelo europeo para dicha gestión.</p> <p><b>TEMAS</b></p> <p>Tema 1: Introducción a la gestión internacional de los recursos humanos</p> <p>Tema 2: Marcos contextuales para la Gestión Internacional de RRHH.</p> <p>Tema 3: Prácticas Internacionales de RRHH. Gobierno Corporativo.</p>



Tema 4: Enfoque comparativo de GIRRH.

### Objetivos y Competencias específicas

Se incluirán un máximo de **cinco objetivos**, enumerándose sin ningún tipo de clasificación. Se deben relacionar con las competencias específicas, relacionadas con los conocimientos, actitudes, y habilidades propios de la asignatura. Se han de indicar, como máximo 3 competencias específicas definidas a partir de la formulación de los objetivos que se pretenden conseguir en la materia.

#### Objetivos

- Desarrollar la capacidad de análisis de variables organizativas.
- Comprender el significado del término cultura organizativa y el rol que juega en el contexto de la gestión de los recursos humanos.
- Identificar los factores de éxito y fracaso de los directivos expatriados.
- Diseñar estrategias que faciliten las asignaciones internacionales de directivos.

#### Competencias específicas

- Ofrecer al alumno un marco de referencia para comenzar el estudio de la gestión internacional de recursos humanos
- Comprender la doble naturaleza, doméstica e internacional de la gestión de los recursos humanos.
- Estudiar y analizar los factores internos y externos que conducen a una gestión global de los recursos humanos.

### Metodología de las clases

Detallar las actividades dirigidas, seminarios o cualquier otra metodología que se pretenda realizar y justificar su necesidad en relación con los objetivos y las competencias.

Las clases teóricas se complementarán con clases prácticas en las que se trabajarán ejercicios y casos.

El alumno recibirá el material antes del comienzo de las clases a fin de que pueda ser trabajado con anterioridad.

La metodología que se seguirá durante el curso estará basada en:

- El desarrollo de clases conceptuales con el fin de presentar los conceptos más relevantes de cada tema.
- El desarrollo de prácticas y estudio de casos que contribuyan a la comprensión de los conceptos y modelos teóricos.
- Lectura de artículos de actualidad en los que se planteen situaciones relacionadas con el contenido de la asignatura.

### Bibliografía obligatoria

- BREWSTER, C., SPARROW, P. and VERNON, G. (2008). International Human



Resource Management. CIPD, U.K. (2<sup>nd</sup> edition).

- BREWSTER, C., MAYRHOFER, W., & MORLEY, M. (2004). "Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence". Elsevier, Oxford.
- DOWLING, P.J. y WELCH, D.E.(2004). "International Human Resource Management: Managing people in a multinational context". Thomson, 4<sup>th</sup> edition. ISBN: 1-84480-013-X.
- MENDENHALL, M.E., ODDOU, G.R., & STAHL, G.K. (2007). "Readings and Cases in International Human Resource Management". Routledge; 4<sup>th</sup> edition. New York, NY: 10016.

#### Bibliografía recomendada

- SCHULER, R.S., JACKSON, S.E., & LUO, Y. (2004). "Managing human resources in cross-Border alliances". Routledge; New York, NY 10001.
- BREWSTER, C. & HARRIS, H. (1999). "International HRM: Contemporary issues in Europe". Routledge, London and New York.
- DOWLING, P.; WELCH, D.E. Y SCHULER, R.S. (1998). "International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context". South-Western Pub..
- EVANS, P.; PUCIK, V. & BARSOUX, J.L(2002). "The Global Challenge: International Human Resource Management". McGraw Hill Text.

#### Sistema de evaluación

Se deben detallar, incluyendo los criterios (asistencia, esfuerzo, adquisición de conocimientos, implicación...) e instrumentos de evaluación empleados (prácticas de laboratorio, de campo, examen escrito, oral, exposición en grupo, trabajos...). Debe tener una cierta coherencia con el método de trabajo elegido y las actividades propuestas al alumnado.

Los alumnos serán evaluados:

- Mediante exámenes/casos prácticos que permitirán conocer el grado de asimilación de conocimientos y destrezas.
- Por su participación y trabajo personal.
- Por las aportaciones realizadas en el desarrollo de las clases.

#### Observaciones

Los alumnos con dominio de inglés tendrán la posibilidad de cursar el 25% de los créditos de este módulo en esta lengua. Los alumnos que se acojan a esta opción deberán



## Master Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

CURSO ACADÉMICO 2015-2016

---

comunicárselo previamente a los responsables del Máster y del módulo, a fin de ser asignados a un grupo con dicha docencia en inglés.



Ficha de Materia/Asignatura

<b>Módulo:</b>	Trabajo Fin de Máster		
<b>Materia/Asignatura:</b>	Obligatoria		
<b>Código:</b>	2106212	<b>Total de créditos ECTS</b>	10 ECTS
<b>Segundas Lenguas de uso:</b>		<b>Nº de horas de docencia teórica</b>	no procede
Inglés en bibliografía		<b>Nº de horas de docencia práctica</b>	no procede
		<b>Nº de horas de tutoría en la asignatura</b>	
		<b>% ECTS impartición en Aula Virtual</b>	0 %
		<b>% de créditos ECTS en segundas lenguas</b>	0 %

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Según Tribunales Evaluadores		

**Breve descripción**

El Trabajo de Fin de Máster tiene como finalidad la realización de un estudio de investigación, donde el alumno aplique los conocimientos adquiridos en el Master desarrollando un trabajo, bien de carácter teórico o empírico, escrito en formato de informe académico.

El trabajo podrá versar sobre cualquier temática desarrollada en el Master, bajo la dirección de un tutor, y está concebido de forma que pueda ser realizado en el número de horas correspondientes a los ECTS asignados en el Máster.

**Objetivos y Competencias específicas**

Dado que el trabajo puede versar sobre cualquiera de las líneas desarrolladas en el Master (Control de Gestión, Innovación, Recursos Humanos, Finanzas o Métodos Cuantitativos), los objetivos generales que se persiguen son los siguientes.

- Capacidad de síntesis buscando la contribución a la literatura
- Redacción y exposición de los contenidos en un estilo académico
- Defender y discutir ideas de forma científica

**Metodología de las clases**

El trabajo se desarrollará en grupos por el alumno y supervisado por un tutor asignado por la Comisión Académica del Máster.

**Bibliografía obligatoria**



## Máster Universitario en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre

---

No procede

### Sistema de evaluación

Este Trabajo deberá defenderse ante un tribunal una vez superado todos los créditos docentes del Máster.

### Observaciones