

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	33589
Nom	Polítiques, estratègia i direcció de recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	4	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	30 - Polítiques, estrategia y dirección de recursos humanos	Optativa

Coordinació

Nom	Departament
CANET GINER, MARIA TERESA	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

Polítiques, estratègia i direcció de recursos humans és una assignatura optativa de 6 crèdits i s'imparteix al quart curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans, formant part de l'itinerari d'especialitat en Recursos Humans (itinerari B).

En aquesta assignatura es pretén aprofundir sobre els continguts de la **funció de recursos humans** que majors interdependències tenen amb les decisions de disseny organitzatiu, donant un pas més sobre els continguts presentats a les assignatures **Estructura de l'organització i disseny de llocs de treball** i **La funció de recursos humans**. Tot des de la perspectiva estratègica, ja iniciada a l'assignatura **Direcció estratègica de l'empresa**.

Es tracta d'aprofundir sobre el procés estratègic aplicat a la funció de recursos humans des d'una visió de Direcció d'empreses, buscant aconseguir els següents objectius generals:



Presentar des de la perspectiva de la Direcció estratègica el marc teòric general de la funció de recursos humans d'una manera completa i integrada.

- Estudiar la funció com una part integrant del procés estratègic, situant-la dintre del procés general i al mateix nivell que les altres funcions clau de l'organització, amb les que deu coordinar-se.
- Comprendre la necessitat de tindre formulada una estratègia específica de la funció, que deu concretar-se per poder ser implantada de manera efectiva i poder avaluar-la amb la finalitat de millorar i/o canviar el procés.

Cal remarcar la relació amb qüestions com la Direcció de la qualitat i la Responsabilitat social

corporativa que s'estudien en altres assignatures de l'especialitat i, sobretot, amb **l'Auditoria de la funció de recursos humans**.

Així mateix s'intentarà analitzar críticament com l'actual situació de l'entorn influeix en les estratègies de recursos humans de les organitzacions i la motivació de les persones.

CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Encara que no s'han especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis, l'adequat aprofitament d'aquesta matèria requereix haver assimilat els continguts de les assignatures de direcció i organització d'empreses, especialment els relatius a les assignatures:

- Introducció al funcionament de l'empresa
- La direcció a l'empresa
- Estructura de l'organització i disseny de llocs de treball
- La funció de recursos humans
- Direcció estratègica de l'empresa.

COMPETÈNCIES (RD 1393/2007) // RESULTATS DE L'APRENENTATGE (RD 822/2021)

1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans

- Que els estudiants hagen demostrat posseir i comprendre coneixements en una àrea d'estudi que parteix de la base de l'educació secundària general, i se sol trobar a un nivell que, si bé descansa en llibres de text avançats, inclou també alguns aspectes que impliquen coneixements procedents de l'avantguarda del seu camp d'estudi.



- Que els estudiants sàpien aplicar els seus coneixements al seu treball o vocació d'una forma professional i posseïsquen les competències que solen demostrar-se per mitjà de l'elaboració i defensa d'arguments i la resolució de problemes dins de la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants tinguen la capacitat d'arreglar i interpretar dades rellevants (normalment dins de la seua àrea d'estudi) per emetre judicis que incloguen una reflexió sobre temes rellevants d'índole social, científica o ètica.
- Que els estudiants puguen transmetre informació, idees, problemes i solucions a un públic tant especialitzat com no especialitzat.
- Que els estudiants hagen desenvolupat aquelles habilitats d'aprenentatge necessàries per a emprendre estudis posteriors amb un alt grau d'autonomia.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.
- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.
- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

RESULTATS D'APRENTATGE (RD 1393/2007) // SENSE CONTINGUT (RD 822/2021)

- Conèixer i ser capaç de relacionar els continguts de la funció de recursos humans amb les decisions sobre el disseny de l'organització.
- Definir les polítiques que integren les estratègies de recursos humans.
- Identificar les principals fonts d'avantatge competitiu del capital humà.
- Ser capaç de dissenyar estratègies de captació, capacitació i motivació de recursos humans.
- Ser capaç d'elaborar estratègies de recursos humans i mostrar la seua interdependència amb la resta d'estratègies funcionals.
- Ser capaç d'implantar i avaluar l'estratègia de recursos humans



DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Direcció estratègica de recursos humans

1. Paper de la DRH en la Direcció Estratègica (formulació i implantació).
2. Direcció estratègica de recursos humans.
3. Enfocaments, perspectives i línies de recerca en DRH

2. Disseny organitzatiu direcció i estratègica de recursos humans

1. Disseny organitzatiu i direcció estratègica de recursos humans.
2. Variables de disseny i estratègia de recursos humans
3. L'Estratègia de DRH i la definició d'unitats de recursos humans.
4. El Departament de recursos humans com a unitat organitzativa.
5. Centralització Versus Descentralització de la funció de recursos humans

3. Anàlisi extern de la DERH

1. Procés d'obtenció d'informació i estudi del context.
2. Elaboració i aplicació de la informació.
3. Incidència de l'entorn a l'estratègia de recursos humans.
4. Els entorns: econòmic, tecnològic, social i cultural, polític i legal.
5. Crisi i recursos humans

4. Anàlisi intern de la DERH

1. Factors del context intern.
2. Anàlisi de les pràctiques de DERH.
3. Conseqüències objectives i subjectives de les pràctiques de recursos humans.
4. Anàlisi de la cultura organitzativa de l'empresa.
5. Tipus d'Estratègia empresarial i mesures de DRH.
 - 5.1. Estratègies segons el cicle de vida i DRH
 - 5.2. Estratègies competitives i DRH
 - 5.3. Estratègies d'innovació i DRH
 - 5.4. Estratègia de qualitat i DRH
 - 5.5. Estratègies d'Internacionalització i DRH

5. Formulació de l'estratègia de recursos humans

1. Objectius estratègics de recursos humans.
2. Models de formulació de l'estratègia de recursos humans.
3. Panoràmica de les opcions estratègiques a les diferents àrees de recursos humans.
 - 3.1. Opcions a l'àrea d'administració de personal.
 - 3.2. Opcions a l'àrea de relacions laborals.



- 3.3 Opcions a l'àrea de gestió de RRHH.
- 3.4. Opcions en les funcions instrumentals.
- 3.5. Opcions en les funcions objectiu.
- 4. Avaluació i selecció destratègies de recursos humans.

6. Implantació de lestratègia de recursos humans

- 1. Objectius de la implantació.
- 2. Paper del directiu en línia: funcions i nivells.
- 3. Plans d'acció: elaboració i execució.
- 4. Avaluació i control de lestratègia de recursos humans

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes teoricopràctiques	60,00	100
Assistència a esdeveniments i activitats externes	5,00	0
Elaboració de treballs en grup	10,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	10,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	15,00	0
Preparació de classes de teoria	10,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	10,00	0
Resolució de casos pràctics	8,00	0
Resolució de qüestionaris on-line	2,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGIA DOCENT

En el procés d'ensenyament-aprenentatge de la matèria s'utilitzaran diferents mètodes docents.

En qualsevol cas s'utilitzaran mètodes docents que busquen la implicació de l'alumne/a en el seu procés d'ensenyament-aprenentatge.

L'elecció d'estos mètodes es justifiquen perquè afavoreixen la interacció professor-estudiant i la interacció estudiant-estudiant i el que és més important, possibiliten el desenvolupament de les destreses i habilitats socials que s'han arreplegat en l'epígraf anterior.



Amb tot això, el conjunt de mètodes docents, distingint entre classes teòriques i pràctiques, és el següent:

Classes teòriques:

- Es farà ús, fonamentalment, de la lliçó magistral participativa per a presentar els continguts de l'assignatura especificats en aquesta guia. Per a això s'iniciarà cada sessió amb un esquema dels continguts que es van a abordar, i es finalitzarà ressaltant els aspectes més rellevants contemplats. Açò facilitarà el desenvolupament de la classe i que l'alumne tinga clar quins són els aspectes més rellevants a considerar. Els esquemes, en PowerPoint, estaran disponibles amb suficient antelació en la plataforma Aula Virtual amb l'ànim de superar les possibles deficiències d'aquest mètode.
- Ens proposem que en el desenvolupament de les classes els alumnes participen d'una manera més activa, per la qual cosa farem ús de la lliçó magistral participativa, ja que permet realitzar un diàleg crític, modificant el ritme de la classe i dinamitzant-la.
- Concretant aquest mètode docent –Lliçó magistral participativa- assenyalarem que per a cada sessió els alumnes hauran de realitzar un treball previ que es materialitzarà a realitzar una serie de lectures i preparar una sèrie de qüestions relacionades amb la temàtica a tractar. Els debats en classe sobre la base de les lectures i casos serà una constant al llarg del curs.
- S'acabarà cada tema amb un xicotet resum destacant quins són els objectius que han de complir-se després de l'estudi del tema en qüestió. Considerant que l'alumne d'aquest grup tindrà un paper més actiu en el seu procés d'ensenyament-aprenentatge i que hem de facilitar l'autonomia en tal procés, per a cada tema es facilitarà a l'alumne un esquema-guia que li permetrà, a través de la consulta de la bibliografia, la construcció dels seus propis materials d'estudi.

Tutories:

- El contingut d'estes tutories s'articularà entorn d'unes qüestions d'estudi/discussió sobre les quals els alumnes hauran de reflexionar, primer, individualment i, posteriorment, es posaran en comú en una tutoria col·lectiva. L'objectiu que es persegueix amb estes tutories és treballar i refermar els conceptes que han sigut tractats en les sessions teòriques/pràctiques.

Classes pràctiques:

- L'estudi de casos serà un dels eixos de les pràctiques, estudiant empreses que destaquen (positiva o negativament) per les seues polítiques de recursos humans.
- La principal finalitat és, d'una banda, poder aplicar a un cas real o fictici els conceptes que s'aborden en les classes teòriques i, d'altra banda, posar de manifest la capacitat per a treballar en grup i les habilitats de comunicació interpersonal.
- Per al desenvolupament de les classes pràctiques s'utilitzarà el treball en grup per a la resolució de algunes de les practiques. Donada la seua eficàcia, per a algunes temàtiques del curs utilitzarem el grup puzzle, la qual cosa permet començar a treballar l'aprenentatge cooperatiu.
- També es realitzaran exercicis individuals o informes individuals de pràctiques treballades en grup per a poder avaluar més acuradament el rendiment individual.

A més del treball sobre casos també s'analitzaran i discutiran lectures en classe. Així mateix, s'utilitzarà el vídeo per a la presentació d'algunes pràctiques concretes.



AVALUACIÓ

L'avaluació i el control de l'aprenentatge es realitzarà sobre tots els continguts que inclou l'assignatura. L'avaluació ha de complir una funció sumativa -acreditació del nivell de formació obtingut- i una funció formativa -mecanisme de retroalimentació que millora el procés d'ensenyament-aprenentatge-. La funció sumativa es complirà amb l'avaluació final que permet assignar una nota en actes; per la seua banda, la funció formativa es realitzarà a través de l'avaluació contínua –tal com passem a exposar-, així com per mitjà de la prova o examen parcial, la correcció o de la qual revisió es desenvoluparà per al conjunt de la classe.

D'esta manera, l'avaluació de l'assignatura es realitzarà combinant diferents instruments d'arregla d'informació que pretenen obtenir informació sobre l'aprenentatge de l'alumne. A continuació es detalla el desglossament de l'avaluació de l'alumne.

- **BLOC A:** Un 60% de la nota final es derivarà de la realització d'una prova escrita que es realitzarà al finalitzar el primer semestre. La prova escrita serà coherent amb la metodologia activa posada en pràctica al llarg del curs. La prova escrita inclourà tant preguntes tipus test (60%) com d'assaig (40%), les quals poden estar referides a un cas d'empresa. Serà imprescindible obtenir al menys un 5 sobre 10 per poder sumar la resta de qualificacions
- **BLOC B (AVALUACIÓ CONTÍNUA):** Un 40% de la nota final es deriva de l'avaluació contínua. Aquesta avaluació tindrà en compte, en primer lloc, l'assistència activa, participació en classe i les habilitats i actituds mostrades durant el desenvolupament de les activitats. En segon lloc, es basarà en els informes i comentaris escrits i orals realitzats durant el curs en les classes de pràctiques i/o en les tutories col·lectives o individuals. En aquesta avaluació també queden incloses les diferents activitats realitzades en les sessions teòriques i la participació activa en els seminaris organitzats. Aques part és de caràcter formatiu, ja que permet un procés de retroalimentació tant per al professor com per a l'alumne.

La **nota final** s'obté de la suma ponderada de les notes de cada part de l'avaluació, sempre que s'haja **superat la part corresponent a les proves escrites convocades de forma oficial per la Facultat de Ciències Socials (examen)**. D'una manera esquemàtica, l'avaluació de l'aprenentatge s'arregla en la següent taula.

Avaluació contínua	40%
Assistència i participació activa	15
Treballs individuals i en grup	25
Examen escrit: serà necessari superar-lo per a tindre en compte l'avaluació contínua.	



	60%
Total	100%

Pel que fa a la **segona convocatòria**, l'AC es considera NO RECUPERABLE.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Albizu, E. y Landeta, J. (coords.) (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Ed. Pirámide, Madrid.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008): Gestión de Recursos Humanos. Pearson Prentice Hall, 5ª ed. 1ª reimpresión
- Armstrong, M. Armstrongs Handbook of Strategic Human Resource Management. Ed. KoganPage

Complementàries

- Sastre, M. A. y Aguilar (2003): Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill.
- Tarazona, F. J. (2008): Estratègia i Direcció de Recursos Humans. Universitat de València, Servei de Política Lingüística.
<http://www.spluv.es/index.php/publicacions-estudis-i-recursos/material-docen>
- Herrera, J. (2001): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. ACDE Ediciones, Valencia.
- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Ariza-Montes; J.A. y Morales Fernández, E.J. (2014): Gestión estratégica de personas y competencias. McGraw-Hill.
- Dolan, S. L.; Valle.Cabrera, R. y Lopez-Cabrales, A. (2014): La gestión de personas y del talento. McGraw-Hill.