



FITXA IDENTIFICATIVA

Dades de l'Assignatura

Codi	33569
Nom	La funció de recursos humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1309 - Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	3	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans	13 - Diseño de la organización y dirección de recursos humanos	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
COMECHE MARTINEZ, JOSE MANUEL	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

L'assignatura **La funció de Recursos Humans** té caràcter d'obligatòria de branca de socials i s'imparteix en el primer quadrimestre del tercer curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans. La dita assignatura compta amb 6 crèdits ECTS., considerant que cada crèdit ECTS equival a 25-30 hores de treball de l'alumne. El volum total de treball que per a l'alumne suposa esta assignatura és de 150 hores, aproximadament. El desglossament d'estes hores, així com el contingut de l'assignatura apareix arreplegat en apartats posteriors d'esta guia docent. **La funció de Recursos Humans** és una assignatura que intenta aprofundir en el coneixement dels conceptes relacionats amb les funcions de recursos humans i la seua relació amb la estratègia de la empresa, 4t curs, en l'itinerari d'especialitat en Recursos Humans (itinerari B).

Enllaça amb les assignatures d'**Introducció al funcionament de l'empresa**, que permet abordar en profunditat el subsistema d'administració, el qual és objecte d'estudi en l'assignatura **La direcció de l'empresa** que s'imparteix en el primer semestre del segon curs del Grau en Relacions Laborals i RRHH y en la segona part de **Estructura de la Organització i Disseny dels llocs de treball**, segon curs, segon semestre.



En tot cas, si l'elecció de l'itinerari en Quart curs no se centra en l'àrea de coneixement de direcció d'empreses es garanteix en la seua formació una base mínima de coneixement de funcions y polítiques de RRHH.

El següent quadre reflexa les assignatures de l'àrea d'organització d'empreses i la seua seqüenciació en el grau:

Assignatura	Curs i semestre	Caràcter
Introducció al funcionament de l'empresa	1r curs (2 semestre)	Bàsica
La direcció de l'empresa	2n curs (1 semestre)	Bàsica
Estructura de l'organització i disseny dels llocs de treball	2n curs (2 semestre)	Obligatòria
La funció de recursos humans	3r curs (1 semestre)	Obligatòria
Direcció estratègica de l'empresa	3r curs (2 semestre)	Obligatòria
Auditoria de la funció de recursos humans	4t curs	Optativa
Direcció de la qualitat i recursos humans	4t curs	Optativa
Polítiques, estratègia i direcció de recursos humans	4t curs	Optativa
Responsabilitat social corporativa en l'àmbit dels recursos humans	4t curs	Optativa



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

Haver cursat les assignatures prèvies relacionades, en particular: Introducció al Funcionament de la Empresa i Direcció i Organització

COMPETÈNCIES

1309 - Grau de 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.
- Comprender los fundamentos de organización de las empresas.
- Conocer y aplicar las políticas de dirección de recursos humanos y los instrumentos para su gestión.
- Capacidad para interrelacionar los conocimientos de las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral.
- Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.
- Capacidad para realizar análisis y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- Capacidad para asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección de personal y diseño de plantillas.
- Capacidad para dirigir grupos de trabajo en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

- Definir i manejar el concepte de competència i les seues aplicacions
- Descriure els fonaments de la gestió del coneixement en l'empresa
- Descriure el contingut de la funció de personal i ser capaç d'explicar la seua evolució cap a la funció de recursos humans com a part de l'estratègia de les organitzacions.
- Explicar les funcions bàsiques de recursos humans i saber aplicar-les en cada cas.
- Ser capaç de dissenyar, elaborar i avaluar plans d'igualtat en les empreses

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. FONAMENTS DE DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS (DRH)

- 1.1. L'entorn de la DRH: l'evolució dels plantejaments sobre recursos humans.
 - 1.1.1. Àmbits, continguts i àrees d'actuació de la funció de RR.HH
- 1.2. Noves organitzacions; Nous perfils de professionals; Nous llocs de treball.
- 1.3. Repte de la Funció de Recursos Humans
- 1.4 Eines per a la DRH: matrius creixement-capacitats; rendiment-potencial



2. DIRECCIÓ ESTRATÈGICA I DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS

- 2.1. Caracterització de la DRH com una activitat estratègica.
- 2.2. Models de Direcció Estratègica de Recursos Humans (coherència).
- 2.3. La Gestió per competències i la Gestió del Talent en la DRH
- 2.4. La IA com a ferramenta de gestió de l'àrea: anàlisi i discussió

3. CAPTACIÓ I ENGEGAMENT DELS RECURSOS HUMANS

- 3.1. La planificació de Recursos Humans: procés i components.
 - 3.1.1. L'anàlisi de l'entorn: DAFO, CAME i Objectius Estratègics de Recursos Humans
- 3.2. La descripció de llocs de treball i el disseny de llocs: plantetjament coherent i previ
- 3.3. L'estratègia funcional de captació de RRHH
 - 3.3.1. Els processos d'atracció, selecció i integració
 - 3.3.2 La perspectiva competencial
- 3.4. Estratègies empresarials : El Employer Branding. L'engagement i el compromís organitzatiu

4. CAPACITACIÓ DELS RECURSOS HUMANS

- 4.1. L'avaluació de l'Acompliment i del Rendiment: l'anàlisi de necessitats i mancances
- 4.2. Procés, amplitud i tècniques de l'estratègia de capacitació dels RRHH.
- 4.3. El desenvolupament del Talent: Formació i Aprenentatge Organitzatiu.

5. COMPENSACIÓ I RETRIBUCIÓ

- 5.1. La valoració de llocs de treball: qüestions clau i tipologia
- 5.2. Incentius retributius i no retributius: Equitat interna i externa.
 - 5.2.1. Els sistemes salarials basats en: el lloc de treball, el rendiment i els coneixements.
 - 5.2.2. El salari com a eina de la Direcció.
- 5.3. Disseny dun Sistema de Compensació Total: variables i efectes.

6. MOTIVACIÓ DELS RECURSOS HUMANS

- 6.1. El cicle motivacional: Satisfacció i motivació.
- 6.2. Teories motivacionals: actualitat, efectes i aplicabilitat.
- 6.3 El lideratge i la fixació d'objectius com a instrument motivacional

7. EL DIRECTIU COM A GESTOR DE RECURSOS HUMANS

- 7.1. Paper del Directiu en la Direcció de RR.HH: Gestió vs. Direcció.
- 7.2. Paradigmes recents en la DRH.
 - 7.2.1 Gestió de la diversitat i del coneixement
 - 7.2.2. El intra_emprenedor: gestió i compromís.
 - 7.2.3. Avaluació i control de la funció de RRHH: l'auditoria de RRHH

**VOLUM DE TREBALL**

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes teoricopràctiques	60,00	100
Assistència a esdeveniments i activitats externes	8,00	0
Elaboració de treballs en grup	10,00	0
Elaboració de treballs individuals	5,00	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	10,00	0
Resolució de qüestionaris on-line	2,00	0
TOTAL	150,00	

METODOLOGIA DOCENT

En el procés d'ensenyament-aprenentatge De La Funció de Recursos Humans s'utilitzaran diferents mètodes docents. Es farà ús de la classe magistral participativa per a exposar a l'alumne els conceptes més complexos i donar una visió general del tema. En qualsevol cas s'utilitzaran mètodes docents que busquen la implicació de l'alumne/a en el seu procés d'ensenyança-aprenentatge. L'elecció d'estos mètodes es justifica perquè afavoreixen la interacció professor-estudiant i la interacció estudiantestudiant i el que és més important, possibiliten el desenvolupament de les destreses i habilitats socials que s'han arreglat 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 per a presentar els continguts de l'assignatura especificats en l'epígraf corresponent d'esta guia. Quedara a discreció del professor l'utilització del metodes complementaris a la lliçó magistral mes adequats per a lograr traslladar a l'estudiant els continguts mes relevants de l'assignatura.
- Classes pràctiques: La principal finalitat d'estes 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 la adquisició de les habilitats i competencies necessaries per a un adequat assoliment del coneixements basics de l'assignatura. Per al desenvolupament de les classes pràctiques s'utilitzaran els dintins recursos i ferramentes necessaries (treball en grup, individual, analisis i discusio de lectures en classe, videos, etcetera) que en cada moment el professor considere oportú.



AVALUACIÓ

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

- **BLOC A (PART TEÒRICA):** Un 60% de la nota final es derivarà de la realització d'una o varies prova/es escrita/es que es realitzarà/n al llarg del semestre.
- **BLOC B (PART PRÀCTICA):** Un 40% de la nota final es deriva de l'avaluació de la part pràctica. Esta avaluació consta de:
 - Avaluació Contínua (10%), que es calificarà per:
 - l'assistència a classe, obligatòria
 - la participació activa en classe;
 - 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
 - Avaluació Pràctica (30%), que es calificarà per:
 - Les diferents activitats individuals o grupals realitzades en les sessions teòriques i pràctiques. La nota final s'obté de la suma ponderada de les notes de cada part de l'avaluació, sempre que s'haja superat tant la part corresponent a les proves escrites, com l'avaluació pràctica. L'avaluació contínua no es pot recuperar per a la segona convocatòria, per tant l'alumne per a superar l'assignatura haurà de realitzar les proves oportunes (pràctiques i/o teòriques) plantejades -on l'alumne podrà optar fins a un 9 sobre 10.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Luna-Arocas, R. (2018): "Gestión del Talento". De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT).
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014). La gestión de las personas y del talento. Ed. McGrawHill-
- Gómez-Mejía, Balkin & Cardy (2011): "Gestión de recursos humanos". Pearson - Prentice Hall.
- Herrera (2010): "Dirección de recursos Humanos. Un enfoque de Administración de empresas". Ediciones Ramón Llull. Valencia.
- Fernández Guerrero (coord) (1998): Organización y Métodos de Trabajo. Civitas. Madrid.



Complementàries

- Aguirre de Mena, J. M. (2000): Dirección y Gestión de Personal. Pirámide.
- Albizu, E. y Landeta, J. (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Pirámide.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- De la calle, C. Y Ortiz M Fundamentos de rrhh pearson prentice 2004
- Dolan, S. Schuler, R. S. y Valle, R. (1999): La Gestión de los Recursos Humanos. McGraw-Hill.
- Fernández Guerrero, R. (Coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas.
- García-Tenorio, J y Sabater, R. (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Leal Millán, A. (Coord.) (1999): El factor humano en las relaciones laborales. Pirámide.
- Naumov S.L (2011): Organización Total, McGraw Hill.
- Sastre, M. A. y Aguilar (2003): Dirección de recursos Humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill.
- Triadó M.X. y otros (2011): Admon de la empresa teoría y práctica, 1º ed. Universitat de Barcelona, Mc Graw Hill.