FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	33589
Nombre	Políticas, Estrategia y Dirección de Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	4	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	30 - Políticas, estrategia y dirección de recursos humanos	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
CANET GINER, MARIA TERESA	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

Políticas, estrategia y dirección de recursos humanos es una asignatura optativa de 6 créditos y se imparte al cuarto curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, formando parte del itinerario de especialidad en Recursos Humanos (itinerario B).

En esta asignatura se pretende profundizar sobre los contenidos de **la función de recursos humanos** que mayores interdependencias tienen con las decisiones de diseño organizativo, dando un paso más sobre los contenidos presentados a las asignaturas **Estructura de la organización y diseño de puestos de trabajo** y **La función de recursos humanos**. Todo desde la perspectiva estratégica, ya iniciada a la asignatura **Dirección estratégica de la empresa**.

Se trata de profundizar sobre el proceso estratégico aplicado a la función de recursos humanos desde una visión de Dirección de empresas, buscando conseguir los siguientes objetivos generales:

Presentar desde la perspectiva de la Dirección estratégica el marco teórico general de la función de recursos humanos de una manera completa e integrada.

- Estudiar la función como una parte integrando del proceso estratégico, situándola dentro del proceso general y al mismo nivel que las otras funciones clave de la organización, con las que debe de coordinarse.
- Comprender la necesidad de tener formulada una estrategia específica de la función, que debe de concretarse para poder ser implantada de manera efectiva y poder evaluarla con el fin de mejorar y/o cambiar el proceso.

Hay que remarcar la relación con cuestiones como la Dirección de la calidad y la Responsabilidad social corporativa que se estudian en otras asignaturas de la especialidad y, sobre todo, con la **Auditoría de la función de recursos humanos**.

Así mismo se intentará analizar críticamente como la actual situación del entorno influye en las estrategias de recursos humanos de las organizaciones y la motivación de las personas.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Si bien no se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios, el adecuado aprovechamiento de esta materia requiere haber asimilado los contenidos de las asignaturas de dirección y organización de empresas, especialmente los relativos a las asignaturas:

Introducción al funcionamiento de la empresa
La dirección en la empresa
Estructura de la organización y diseño de puestos de trabajo
La función de recursos humanos
Dirección estratégica de la empresa.

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.

- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- 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 criticamente.
- 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.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

- Conocer y ser capaz de relacionar los contenidos de la función de recursos humanos con las decisiones sobre el diseño de la organización.

- Definir las políticas que integran las estrategias de recursos humanos.

- Identificar las principales fuentes de ventaja competitiva del capital humano.

- Ser capaz de diseñar estrategias de captación, capacitación y motivación de recursos humanos.

- Ser capaz de elaborar estrategias de recursos humanos y mostrar su interdependencia con el resto de estrategias funcionales.

- Ser capaz de implantar y evaluar la estrategia de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Dirección estratégica de recursos humanos

1. Papel de la DRH en la Dirección estratégica (formulación e implantación).
2. Dirección estratégica de recursos humanos.
3. Enfoques, perspectivas y líneas de investigación en DRH

2. Análisis externo de la DERH

1. Proceso de obtención de información y estudio del contexto.
2. Elaboración y aplicación de la información.
3. Incidencia del entorno a la estrategia de recursos humanos.
4. Los entornos: económico, tecnológico, social y cultural, político y legal.
5. Crisis y recursos humanos.

3. Análisis interno de la DERH

1. Factores del contexto interno.
2. Análisis de las prácticas de DERH.
3. Consecuencias objetivas y subjetivas de las prácticas de recursos humanos.
4. Análisis de la cultura organizativa de la empresa.

4. Tipos de Estrategia empresarial y requerimientos de DRH

1. Estrategias según el ciclo de vida y DRH
2. Estrategias competitivas y DRH
3. Estrategias de innovación y DRH
4. Estrategia de calidad y DRH
5. Estrategias de Internacionalización y DRH

5. Formulació de la estratègia de recursos humanos

1. Objetivos estratégicos de recursos humanos.
2. Modelos de formulación de la estrategia de recursos humanos.
3. Panorámica de las opciones estratégicas a las diferentes áreas y funciones de recursos humanos.
3.1. Opciones en el área de administración de personal.
3.2. Opciones en el área de relaciones laborales.
3.3 Opciones en el área de gestión de RRHH.
3.4. Opciones en las funciones instrumentales.
3.5. Opciones en las funciones objetivo.

4. Evaluación y selección de estrategias de recursos humanos.

6. Implantación de la estrategia de recursos humanos

1. Objetivos de la implantación.
2. Papel del directivo en linea: funciones y niveles.
3. Planes de acción: elaboración y ejecución.
4. Evaluación y control de la estratègia de recursos humanos.

7. Diseño organizativo y dirección estratégica de recursos humanos

1. Diseño organizativo y dirección estratégica de recursos humanos.
2. Variables de diseño y estrategia de recursos humanos
3. La Estrategia de DRH y la definición de unidades de recursos humanos.
4. El Departamento de recursos humanos como unidad organizativa.
5. Centralización Versus Descentralización de la función de recursos humanos

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	5,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de actividades de evaluación	15,00	0
Preparación de clases de teoría	10,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	10,00	0
Resolución de casos prácticos	8,00	0
Resolución de cuestionarios on-line	2,00	0
TOTAL	**150,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de la materia se utilizarán diferentes métodos docentes.

En cualquier caso se utilizarán métodos docentes que buscan la implicación del alumno/a en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

La elección de estos métodos se justifican porque favorecen la interacción profesor-estudiando y la interacción estudiando-estudiante y el que es más importante, posibilitan el desarrollo de las destrezas y habilidades sociales que se han recogido en el epígrafe anterior.

Con todo esto, el conjunto de métodos docentes, distinguiendo entre clases teóricas y prácticas, es el siguiente:

Clases teóricas:

- Se hará uso, fundamentalmente, de la lección magistral participativa para presentar los contenidos de la asignatura especificados en esta guía. Para lo cual se iniciará cada sesión con un esquema de los contenidos que se van a abordar, y se finalizará resaltando los aspectos más relevantes contemplados. Esto facilitará el desarrollo de la clase y que el alumno tenga claro cuáles son los aspectos más relevantes a considerar. Los esquemas, en PowerPoint, estarán disponibles con suficiente antelación en la plataforma Aula Virtual con el ánimo de superar las posibles deficiencias de este método.
- Nos proponemos que en el desarrollo de las clases los alumnos participen de una manera más activa, por lo cual haremos uso de la lección magistral participativa, puesto que permite realizar un diálogo crítico, modificando el ritmo de la clase y dinamizándola.
- Concretando este método docente –Lección magistral participativa- señalaremos que para cada sesión los alumnos tendrán que realizar un trabajo previo que se materializará a realizar una serio de lecturas y preparar una serie de cuestiones relacionadas con la temática a tratar. Los debates en clase en base a las lecturas y casos será una constante a lo largo del curso.
- Se acabará cada tema con un pequeño resumen destacando qué son los objetivos que tienen que cumplirse después del estudio del tema en cuestión. Considerando que el alumno de este grupo tendrá un papel más activo en su proceso de enseñanza-aprendizaje y que tenemos que facilitar la autonomía en tal proceso, para cada tema se facilitará al alumno un esquema-guía que le permitirá, a través de la consulta de la bibliografía, la construcción de sus propios materiales de estudio.

Tutorías:

- El contenido de estas tutorías se articulará en torno a unas cuestiones de estudio/discusión sobre las cuales los alumnos tendrán que reflexionar, primero, individualmente y, posteriormente, se pondrán en común en una tutoría colectiva. El objetivo que se persigue con estas tutorías es trabajar y arreciar los conceptos que han sido tratados en las sesiones teóricas/prácticas.

Clases prácticas:

- El estudio de casos será uno de los ejes de las prácticas, estudiando empresas que destacan (positiva o negativamente) por sus políticas de recursos humanos.
- La principal finalidad es, por un lado, poder aplicar a un caso real o ficticio los conceptos que se abordan en las clases teóricas y, por otro lado, poner de manifiesto la capacidad para trabajar en grupo y las habilidades de comunicación interpersonal.
- Para el desarrollo de las clases prácticas se utilizará el trabajo en grupo para la resolución de algunas de las practicas. Dada su eficacia, para algunas temáticas del curso utilizaremos el grupo puzzle, lo cual permite empezar a trabajar el aprendizaje cooperativo.
- También se realizarán ejercicios individuales o informes individuales de prácticas trabajadas en grupo para poder evaluar más cuidadosamente el rendimiento individual.

Además del trabajo sobre casos también se analizarán y discutirán lecturas en clase. Así mismo, se utilizará el vídeo para la presentación de algunas prácticas concretas.

NOTA: El uso de la Inteligencia Artificial, y cualquier otro tipo de herramienta similar, estará permitido para ser aplicado, tanto al trabajo en el aula como al autónomo, siempre y cuando el/la estudiante incorpore a estas tareas una declaración de uso responsable, indicando, en cada caso, la fuente y las partes del trabajo afectadas

EVALUACIÓN

La evaluación y el control del aprendizaje se realizará sobre todos los contenidos que incluye la asignatura. La evaluación tiene que cumplir una función sumativa -acreditación del nivel de formación obtenido- y una función formativa -mecanismo de retroalimentación que mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje-. La función sumativa se cumplirá con la evaluación final que permite asignar una nota en actas; por su parte, la función formativa se realizará a través de la evaluación continua –tal como pasamos a exponer-, así como por medio de la prueba o examen parcial, la corrección o de la cual revisión se desarrollará para el conjunto de la clase.

De esta manera, la evaluación de la asignatura se realizará combinando diferentes instrumentos de recogida de información que pretenden obtener información sobre el aprendizaje del alumno. A continuación se detalla el desglose de la evaluación del alumno.

- **BLOQUE A**: Un 60% de la nota final se derivará de la realización de una prueba escrita que se realizará al finalizar el primer semestre. La prueba escrita será coherente con la metodología activa puesta en práctica a lo largo del curso. La prueba escrita incluirá tanto preguntas tipo test (60%) cómo de ensayo (40%), las cuales pueden estar referidas a un caso de empresa. Será imprescindible obtener al menos un 5 sobre 10 para poder sumar el resto de calificaciones
- **BLOC B** (EVALUACIÓN CONTINUA): Un 40% de la nota final se deriva de la evaluación continua. Esta evaluación tendrá en cuenta, en primer lugar, la asistencia activa, participación en clase y las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las actividades. En segundo lugar, se basará en los informes y comentarios escritos y orales realizados durante el curso en las clases de prácticas y/o en las tutorías colectivas o individuales. En esta evaluación también quedan incluidas las diferentes actividades realizadas en las sesiones teóricas y la participación activa en los seminarios organizados. Esta parte es de carácter formativo, puesto que permite un proceso de retroalimentación tanto para el profesor como para el alumno.

La **nota final** se obtiene de la suma ponderada de las notas de cada parte de la evaluación, siempre que se **haya superado la parte correspondiente a las pruebas escritas convocadas de forma oficial por la Facultad de Ciencias Sociales (examen)**. De una manera esquemática, la evaluación del aprendizaje se recoge en la siguiente tabla.

Evaluación continua	**40%**
Asistencia y participación activa	15
Trabajos individuales y en grupo	25
Examen escrito: será necesario superarlo para tener en cuenta la evaluación continua.	**60%**
Total	**100%**

Por lo que respecta a la **segunda convocatoria**, el 15% de asistencia y participación activa en el aula se considera NO RECUPERABLE.

NOTA IMPORTANTE: Siguiendo el artículo 28 del Reglamento de usos lingüísticos de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de septiembre, modificado por ACGUV 146/2023), **los enunciados de los exámenes y ejercicios se presentarán en la lengua en la que se haya ofertado oficialmente la asignatura.**

REFERENCIAS

Básicas

- Albizu, Eneka y Landeta, Jon (coords.) (2013): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Ed. Pirámide, Madrid. 2a edición
- Bonache, Jaime y Cabrera, Ángel (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Gómez Mejía, Luis, Balkin, David y Cardy, Robert (2008): Gestión de Recursos Humanos. Pearson Prentice Hall, 5ª ed. 1ª reimpresión
- Armstrong, Michael (2020): Armstrongs Handbook of Strategic Human Resource Management. Ed. KoganPage

Complementarias

- Sastre, Miguel Ángel y Aguilar, Eva María (2016): Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill.
- Herrera, Justo (2001): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. ACDE Ediciones, Valencia.
- García-Tenorio, Jesús y Sabater, Ramón (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Ariza-Montes, José Aantonio y Morales Fernández, Emilio J. (2014): Gestión estratégica de personas y competencias. McGraw-Hill.
- Dolan, Simon L., Valle.Cabrera, Ramón y López-Cabrales, Álvaro (2014): La gestión de personas y del talento. McGraw-Hill.