FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	35858
Nombre	Dirección Estratégica de Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2021 - 2022

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	Facultad de Economía	3	Segundo cuatrimestre
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	Facultad de Economía	3	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	20 - Asignaturas obligatorias del IC: Creación y Dirección de Empresas	Optativa
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	21 - Estrategia y gestión de los recursos humanos	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
LUNA AROCAS, ROBERTO	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La asignatura se plantea como una revisión general de las principales funciones con las que se desarrolla la función de recursos humanos, pero planteándola dentro del paradigma del enfoque estratégico. En dos grandes bloques de temas, se trata de abordar el proceso de formulación de la estrategia de DRH y el proceso de implementación a través de las políticas fundamentales de esta función.

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

Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS

1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad para utilizar el inglés en el ámbito profesional.
- Capacidad para utilizar las TICs en el ámbito de estudio.
- Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.
- Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.
- Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Habilidad en las relaciones personales.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Compromiso con la ética y la responsabilidad social.
- Gestionar el tiempo de modo efectivo.
- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.
- Trabajar iniciativa y espíritu emprendedor.
- Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.

- Capacidad para coordinar actividades.
- Conocer las técnicas, métodos e instrumentos básicos ligados al análisis del comportamiento de los individuos.
- Capacidad para definir, resolver y exponer de forma sistémica problemas complejos.
- Relacionar los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos.
- Ser capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la empresa y las condiciones del entorno, así como implementarlas de manera efectiva.
- Conocer las funciones, técnicas, modelos y herramientas propias de la gestión de los recursos humanos y saber aplicarlas adecuadamente.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El estudiante, para superar el curso, deberá dominar los conceptos básicos de esta materia y conocer la utilidad de las diferentes herramientas de dirección de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Papel de la DRH en la Dirección Estratégica de la organización.

1.1. ¿Qué es la DRH? Propósito y Evolución.
1.2. Caracterización de la DRH como una actividad estratégica.
1.3. El valor del empleado como creador de ventaja competitiva

2. El proceso estratégico aplicado a la DRH

2.1. Modelos de Dirección Estratégica de recursos humanos (DERH).
2.2. El proceso de formulación de la Estrategia de Dirección de recursos humanos.
2.3. Las tres dimensiones del proceso de DERH.

3. Sistemas de información y El control de y en los recursos humanos

3.1. Sistemas de información sobre recursos humanos (SIRH).
3.2. La Auditoría de recursos humanos.
3.3. El Balance Score Card (CMI)
3.4. La Gestión del Talento Inteligente: Gestión del Conocimiento + Gestión del Talento

4. Diseño organizativo y Estrategia de DRH

4.1. Diseño organizativo y recursos humanos.
4.2. Nuevas organizaciones y Nuevos perfiles de profesionales
4.3. Herramientas para la DERH: matrices crecimiento-capacidades; rendimiento-potencial.

5. La evaluación de los puestos de trabajo: evaluación del rendimiento / desempeño.

5.1. La Gestión por Competencias
5.2. Sistemas y objetivos del proceso de evaluación del rendimiento / desempeño
5.3. La evaluación del Rendimiento vs. El desarrollo del Rendimiento

6. Captación de recursos humanos

6.1. La planificación de Recursos Humanos
6.2. Los subprocesos de reclutamiento, selección e integración.
6.3. La atracción del talento
6.4. El Employer Branding

7. Capacitación de los recursos humanos

7.1. Diseño, técnicas y evaluación del proceso de capacitación.
7.2. El desarrollo de los recursos humanos: Formación y Aprendizaje organizativo
7.3. Desarrollo del Talento en la Organización
7.4. Modelos de desarrollo de carrera

8. Motivación de los recursos humanos

8.1. Satisfacción y motivación
8.2. Engagement y Compromiso organizativo

9. Compensación y Retribución

9.1. La valoración de puestos de trabajo: sistemas y métodos
9.2. Incentivos retributivos y no retributivos: Equidad interna y externa
9.3. La Compensación Total: concepto y modelo

10. Paradigmas recientes en la DERH

10.1. Gestión de la diversidad.
10.2. El intra_emprendedor: gestión y compromiso
10.3. La RSE desde los RRHH y El bienestar del empleado

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
TOTAL	**60,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

Las sesiones de Teoría combinarán una parte expositiva con la discusión de cuestiones a debate y la presentación de algunas herramientas habituales entre los profesionales de la función respecto al tema tratado. Las clases serán presenciales de obligatoria asistencia.

Las sesiones de práctica se desarrollarán fundamentalmente sobre el trabajo de enunciados de casos, que se realizarán y analizarán en clase y en grupo; siendo obligatoria la asistencia. A criterio del profesor se podrán realizar, sustituyendo, ampliando o complementando los casos prácticos anteriores, un trabajo respecto de una empres REAL y EXISTENTE, respecto de la validez, implementación real y propuestas de mejora de los planteamientos teóricos realizados enlas clases teóricas.

EVALUACIÓN

La evaluación combinará una parte de evaluación continua (fundamentalmente en las sesiones de prácticas, con un 40% de la nota de la asignatura) y una prueba-examen al final sobre los contenidos teóricos de la materia (60% de la nota de la asignatura). Cada una de las partes deberá ser aprobada para optar al cálculo de la media global de la asignatura; teniendo derecho, el alumno, a una 2ª convocatoria de la parte teórica no superada. El apartado correspondiente a la evaluación continua NO será recuperable en segúnda convocatoría.

REFERENCIAS

Básicas

- Luna-Arocas, R.(2018): "Gestión del Talento". De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT).
- Gómez-Mejía, Balkin & Cardy (2011): "Gestión de recursos humanos". Pearson - Prentice Hall
- Goméz Mejía, Balkin & Cardy (2012): "Managing Human Resources". Pearson - Prentice Hall

Complementarias

- Albizu & Landeta (coord.) (2001): "Dirección Estratégica de los recursos humanos". Pirámide. Madrid.
- Baron & Kreps (1999): "Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers". John Wiley & Sons. New York.
- Fernández Guerrero (coord) (1998): Organización y Métodos de Trabajo. Civitas. Madrid.
- Herrera (2010): "Dirección de recursos humanos. Un enfoque de Administración de empresas". Ediciones Ramón Llull. Valencia
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014). La gestión de las personas y del talento. Ed. McGrawHill
- Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003): "Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico".

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

Se sustituyen algunas actividades de las prácticas para una mayor flexibilidad en el aprendizaje.

Todas las sesiones tendrán una conexión síncrona mediante BBC para facilitar la flexibilidad online necesaria en el aprendizaje del alumno. La modalidad de las clases para los estudiantes dependerá de las condiciones sociosanitarias y de las restricciones establecidas por las autoridades competentes. En caso de docencia no presencial, las clases se impartirán por videoconferencia preferiblemente síncrona mediante Blackboard Collaborate, Teams, Skype o la herramienta que el profesor considere adecuada para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante en el horario fijado para la asignatura y el grupo.

Incremento del peso en la nota final de la evaluación continua pasando del 40% al 100%. Se añaden actividades de evaluación continua para poder tener la evaluación completa del alumno.