FITXA IDENTIFICATIVA

Dades de l'Assignatura

Codi	36239
Nom	Direcció Estratègica de Recursos Humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2019 - 2020

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1313 - Grau d'Administració i Direcció d'Empreses	Facultat d'Economia	3	Primer quadrimestre
1921 - Programa Doble Titulació ADE-Dret	Dobles Títols Facultat de Dret - Facultat d'Economia	5	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1313 - Grau d'Administració i Direcció d'Empreses	43 - Assignaturas Obligatòries de IC: Direcció Jurídica-Empresarial	Optativa
1921 - Programa Doble Titulació ADE-Dret	6 - Assignatures obligatòries de cinquè curs	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
ESCRIBA CARDA, NAIARA	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

L’assignatura es planteja com una revisió general de les principals funcions amb què es desenrotlla la funció de recursos humans, però plantejant-la dins del paradigma de l’enfocament estratègic. En dos grans blocs de temes, es tracta d’abordar el procés de formulació de l’estratègia de DRH i el procés d’implementació a través de les polítiques fonamentals d’esta funció.

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

COMPETÈNCIES

1313 - Grau d'Administració i Direcció d'Empreses

- Capacitat d'anàlisi i síntesi.
- Capacitat d'organització i planificació.
- Comunicació oral i escrita en la llengua nativa.
- Capacitat per a utilitzar l'anglès en l'àmbit professional.
- Capacitat per a utilitzar les TIC en l'àmbit d'estudi.
- Habilitat per a analitzar i buscar informació provinent de fonts diverses.
- Capacitat per a la resolució de problemes.
- Capacitat de prendre decisions.
- Capacitat de negociar i conciliar interessos de forma eficaç.
- Capacitat per a transmetre i comunicar idees i plantejaments complexos tant a un públic especialitzat com no especialitzat.
- Capacitat per a aplicar els principis econòmics per al diagnòstic i la resolució de problemes socials com la immigració, la discriminació i d'altres que afecten la societat i el mercat.
- Capacitat per a treballar en equip.
- Habilitat en les relacions personals.
- Capacitat crítica i autocrítica.
- Compromís amb l'ètica i la responsabilitat social.
- Gestionar el temps de manera efectiva.
- Capacitat d'aprenentatge autònom.
- Capacitat d'adaptació a noves situacions.
- Creativitat.
- Capacitat de lideratge i mobilització de les capacitats d'altres.
- Treballar iniciativa i esperit emprenedor.

- Motivació per la qualitat.
- Capacitat per a contribuir positivament a la sensibilització envers temes mediambientals i socials, i a la superació de totes les formes de discriminació, essencial per al desenvolupament econòmic i la reducció de la pobresa.
- Capacitat per a coordinar activitats.
- Posseir un coneixement interdisciplinari de l'empresa i del seu entorn social, econòmic, institucional i jurídic, així com els elements bàsics del procés de direcció, com l'organització i administració, la comptabilitat, la fiscalitat, les operacions, els recursos humans, la comercialització i el finançament i inversió.
- Ser capaç de resoldre problemes de valoració financera, tant en decisions de finançament, com d'inversió empresarial, en l'entorn nacional i internacional.
- Conèixer les característiques i els fonaments generals de la direcció i organització d'empreses, i saber utilitzar els instruments i les eines disponibles per a analitzar i dissenyar polítiques i estratègies empresarials, prenent en consideració l'àmbit internacional dels negocis i sabent valorar els efectes d'aquestes estratègies sobre l'activitat i els resultats empresarials i sobre l'entorn socioeconòmic a curt i llarg termini.
- Conèixer les tècniques, els mètodes i els instruments bàsics lligats a l'anàlisi del comportament dels individus.
- Relacionar els diferents elements que interactuen en les decisions dels individus.
- Ser capaç de dissenyar estratègies de recursos humans d'acord amb les necessitats de l'empresa i les condicions de l'entorn, així com implantar-les de manera efectiva.
- Conèixer les funcions, tècniques, models i eines pròpies de la gestió dels recursos humans i saber aplicar-les adequadament.

RESULTATS DE L'APRENENTATGE

L'estudiant, per a superar el curs haurà de dominar els conceptes bàsics d'esta matèria i conéixer la utilitat de les diferents ferramentes de Direcció de recursos humans.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Paper de la Direcció de recursos humans (DRH) en la Direcció Estratègica de l'organització.

1.1. ¿Què es la DRH? Propòsit i Evolució.
1.2. Caracterització de la DRH com una activitat estratègica.
1.3. El valor del empleat com a creador de ventaja competitiva

2. El procés estratègic aplicat a la Direcció de recursos humans

2.1. Models de Direcció Estratégica de recursos humans (DERH).
2.2. El procés de formulació de l'Estratègia de Direcció de recursos humans.
2.3. Les tres dimensions del procés de DERH.

3. Sistemes d'informació i El control de y en els recursos humans

3.1. Sistemes d'informació sobre recursos humans (SIRH).
3.2. L'Auditoria de recursos humans.
3.3. El Balance Score Card (CMI)
3.4. La Gestió del Talent Intel·ligent: Gestió del Coneixement + Gestió del Talent

4. Disseny organizatiu i Estrategia de DRH

4.1. Disseny organitzatiu i recursos humans.
4.2. Noves organitzacions i Nous perfils de professionals
4.3. Eines per a la DERH: matrius creixement-capacitats; rendiment-potencial

5. Lavaluació del llocs de treball: avaluació del rendiment/acompliment.

5.1. La Gestió per Competències
5.2. Sistemes i objectius del procés d'avaluació del rendiment/acompliment
5.3. Lavaluació del Rendiment vs. El desenvolupament del Rendiment

6. Captació de recursos humans

6.1. La planificació de Recursos Humans
6.2. Els subprocesos de reclutament, selecció i integració.
6.3. La atracció del talent
6.4. El Employer Branding

7. Capacitació dels recursos humans

7.1. Disseny, tècniques i avaluació del procés de capacitació.
7.2. El desenvolupament dels recursos humans: Formació i Aprenentatge organitzatiu
7.3. Desenvolupament del Talent en la Organització
7.4. Models de desenvolupament de carrera.

8. Motivació dels recursos humans

8.1. Satisfacció i motivació
8.2. Engagement i Compromís organitzatiu

9. Compensació i Retribució

9.1. La valoració de llocs de treball: sistemes i mètodes
9.2. Incentius retributius i no retributius: Equitat interna y externa
9.3. La Compensació Total: concepte y models

10. Paradigmes recents en la DERH

10.1. Gestió de la diversitat.
10.2. El intra_emprenedor: gestió i compromís
10.3. La RSE des.de els RRHH i El benestar del empleat

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	30,00	100
Pràctiques en aula	30,00	100
TOTAL	**60,00**	

METODOLOGIA DOCENT

Les sessions de Teoria combinaran una part expositiva amb la discussió de qüestions a debat i la presentació d'algunes ferramentes habituals entre els professionals de la funció respecte al tema tractat. Les classes seran presencials i d'assistència obligatòria.

Les sessions de pràctica es desenvoluparan fonamentalment sobre el treball d'enunciats de casos, que es realitzaran i analitzaran en classe i en grup; Sent obligatòria l'assistència. A criteri del professor es podran realitzar, substituint, ampliant o complementant els casos pràctics anteriors, un treball respecte d'una empres real i EXISTENT, respecte de la validesa, implementació real i propostes de millora dels plantejaments teòrics realitzats enles classes teòriques.

AVALUACIÓ

L'avaluació combinarà una part d'avaluació contínua (fonamentalment en les sessions de pràctiques, amb un 40% de la nota de l'assignatura) i una prova-examen al final sobre els continguts teòrics de la matèria (60% de la nota de l'assignatura). Cadascuna de les parts ha de ser aprovada per optar al càlcul de la mitjana global de l'assignatura; tenint dret, l'alumne, a una 2ª convocatòria de la part teòrica no superada. L'apartat corresponent a l'avaluació contínua NO serà recuperable en segona convocatòria.

REFERÈNCIES

Bàsiques

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

Complementàries

- 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".

ADDENDA COVID-19

Aquesta addenda només s'activarà si la situació sanitària ho requereix i previ acord del Consell de Govern