

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

Codi	36239
Nom	Direcció Estratègica de Recursos Humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2022 - 2023

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
PASCUAL IVARS, JOSE VICENTE	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

L'assignatura es planteja com una revisió general de les principals funcions amb les quals es desenvolupa la direcció de recursos humans, plantejant-la dins del paradigma de l'enfocament estratègic, des d'una perspectiva ètica i sense perdre de vista els últims avanços que comporta la digitalització. Es pretén comprendre la importància de la funció de recursos humans per a situar a l'empleat com a font d'avantatge competitiu, així com relacionar-la amb el disseny organitzatiu i l'estratègia de l'empresa. El programa s'enfocarà tant en les funcions instrumentals de recursos humans com en els objectius de captació, capacitat i remuneració, a més d'abordar qüestions de motivació, cultura, lideratge i els més recents paradigmes de la disciplina.



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'APRENTATGE

Després de superar amb èxit l'assignatura, l'estudiantat comprendrà el caràcter estratègic de les persones en l'organització i serà capaç de vincular les decisions clau de disseny organitzatiu amb la direcció de recursos humans. Així mateix, aprendrà a analitzar com dur a terme processos de captació de personal, com mesurar i després utilitzar l'avaluació del rendiment de les persones per a millorar-lo via formació o motivació, com dissenyar un adequat sistema de retribució i com enfocar les decisions sobre la gestió de recursos humans per a potenciar el talent i generar compromís organitzatiu, tot això des d'una perspectiva ètica i amb els més recents avanços que ofereix la digitalització.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS



1. Introducció a la direcció de recursos humans

- 1.1. Què és la DRH? Propòsit i evolució
- 1.2. El valor de l'empleat com a creador d'avantatge competitiu
- 1.3. Models de direcció estratègica de recursos humans
- 1.4. Sistemes d'informació de recursos humans

2. Disseny organitzatiu i estratègia de DRH

- 2.1. Disseny de llocs
- 2.2. Disseny de l'organització
- 2.3. Relació estratègia-disseny
- 2.4. La gestió per competències

3. Captació de recursos humans

- 3.1. La planificació de recursos humans
- 3.2. Els subprocessos de reclutament, selecció i integració
- 3.3. L'atracció del talent i el employer branding

4. L'avaluació del rendiment

- 4.1. Objectius de l'avaluació del rendiment
- 4.2. Procés d'avaluació del rendiment
- 4.3. L'avaluació del rendiment versus el desenvolupament del rendiment

5. Capacitació dels recursos humans

- 5.1. Disseny, tècniques i avaluació del procés de capacitació.
- 5.2. El desenvolupament dels recursos humans: formació i aprenentatge organitzatiu
- 5.3. Models de desenvolupament de carrera professional
- 5.4. Desenvolupament del talent en l'organització

6. Compensació i retribució

- 6.1. La valoració de llocs de treball: sistemes i mètodes
- 6.2. Incentius retributius i no retributius: equitat interna i externa
- 6.3. La compensació total: concepte i model

**7. Motivació, lideratge i cultura**

- 7.1. Satisfacció i motivació
- 7.2. Compromís organitzatiu
- 7.3. Concepte i teories de lideratge
- 7.4. La cultura organitzativa

8. Paradigmes recents en la DERH

- 8.1. La RSE i l'ètica des dels RH
- 8.2. Gestió de la diversitat
- 8.3. La gestió del talent intel·ligent
- 8.4. L'intra-emprenedor: gestió i compromís

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 s'assumeix l'assistència.

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 empresa real i EXISTENT, respecte de la validesa, implementació real i propostes de millora dels plantejaments teòrics realitzats en les classes teòriques.

AVALUACIÓ

L'avaluació combinarà una part d'avaluació contínua (fonamentalment en les sessions de pràctiques, amb un 30% de la nota de l'assignatura) i una prova-examen al final sobre els continguts de la matèria (70% 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.



A la 2^a convocatòria es podrà recuperar la prova-examen (70% de la nota final). La resta (30%) serà no recuperable. Només es podrà presentar a la segona convocatòria de les parts no superades.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Gómez-Mejía, L. R., E., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de recursos humanos. Pearson Educación.
- Luna-Arocas, R. (2017): "Gestión del Talento. De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)". Pirámide. Madrid

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".
- Landeta Rodríguez, J., & Albizu Gallastegi, E. (2014). Dirección estratégica de los recursos humanos. Ediciones Pirámide.