



FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	36239
Nombre	Dirección Estratégica de Recursos Humanos
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Facultad de Economía	3	Primer cuatrimestre
1921 - Doble Grado en Titulación Administración y Dirección de Empresas y Derecho	Facultad de Economía	5	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	43 - Asignaturas Obligatorias de IC: Dirección Jurídica-Empresarial	Optativa
1921 - Doble Grado en Titulación Administración y Dirección de Empresas y Derecho	6 - Asignaturas obligatorias de quinto curso	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
PASCUAL IVARS, JOSE VICENTE	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 dirección de recursos humanos, planteándola dentro del paradigma del enfoque estratégico, desde una perspectiva ética y sin perder de vista los últimos avances que conlleva la digitalización. Se pretende comprender la importancia de la función de recursos humanos para situar al empleado como fuente de ventaja competitiva, así como relacionarla con el diseño organizativo y la estrategia de la empresa. El programa se enfocará tanto en las funciones instrumentales de recursos humanos como en los objetivos de captación, capacitación y remuneración, además de abordar cuestiones de motivación, cultura, liderazgo y los más recientes paradigmas de la disciplina.



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

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

1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
- 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.
- Motivación por la calidad.
- 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.
- Poseer un conocimiento interdisciplinar de la empresa y de su entorno social, económico, institucional y jurídico, así como los elementos básicos del proceso de dirección, tales como la organización y administración, la contabilidad, la fiscalidad, las operaciones, los recursos humanos, la comercialización y la financiación e inversión.
- Ser capaz de resolver problemas de valoración financiera, tanto en decisiones de financiación, como de inversión empresarial, en el entorno nacional e internacional.
- Conocer las características y fundamentos generales de la dirección y organización de empresas, y saber utilizar los instrumentos y herramientas disponibles para analizar y diseñar políticas y estrategias empresariales, tomando en consideración el ámbito internacional de los negocios y sabiendo valorar los efectos de dichas estrategias sobre la actividad y los resultados empresariales y sobre el entorno socioeconómico a corto y largo plazo.
- Conocer las técnicas, métodos e instrumentos básicos ligados al análisis del comportamiento de los individuos.
- 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 (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

Tras superar con éxito la asignatura, el estudiantado comprenderá el carácter estratégico de las personas en la organización y será capaz de vincular las decisiones clave de diseño organizativo con la dirección de recursos humanos. Asimismo, aprenderá a analizar cómo llevar a cabo procesos de captación de personal, cómo medir y después utilizar la evaluación del rendimiento de las personas para mejorarlo vía formación o motivación, cómo diseñar un adecuado sistema de retribución y cómo enfocar las decisiones sobre la gestión de recursos humanos para potenciar el talento y generar compromiso organizativo, todo ello desde una perspectiva ética y con los más recientes avances que ofrece la digitalización.



DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Introducción a la dirección de recursos humanos

- 1.1. ¿Qué es la DRH? Propósito y evolución
- 1.2. El valor del empleado como creador de ventaja competitiva
- 1.3. Modelos de dirección estratégica de recursos humanos
- 1.4. Sistemas de información de recursos humanos

2. Diseño organizativo y estrategia de DRH

- 2.1. Diseño de puestos
- 2.2. Diseño de la organización
- 2.3. Relación estrategia-diseño
- 2.4. La gestión por competencias

3. Captación de recursos humanos

- 3.1. La planificación de recursos humanos
- 3.2. Los subprocesos de reclutamiento, selección e integración
- 3.3. La atracción del talento y el employer branding

4. La evaluación del rendimiento

- 4.1. Objetivos de la evaluación del rendimiento
- 4.2. Proceso de evaluación del rendimiento
- 4.3. La evaluación del rendimiento vs. el desarrollo del rendimiento

5. Capacitación de los recursos humanos

- 5.1. Diseño, técnicas y evaluación del proceso de capacitación.
- 5.2. El desarrollo de los recursos humanos: formación y aprendizaje organizativo
- 5.3. Modelos de desarrollo de carrera profesional
- 5.4. Desarrollo del talento en la organización

6. Compensación y retribución

- 6.1. La valoración de puestos de trabajo: sistemas y métodos
- 6.2. Incentivos retributivos y no retributivos: equidad interna y externa
- 6.3. La compensación total: concepto y modelo

**7. Motivación, liderazgo y cultura**

- 7.1. Satisfacción y motivación
- 7.2. Compromiso organizativo
- 7.3. Concepto y teorías de liderazgo
- 7.4. La cultura organizativa

8. Paradigmas recientes en la DERH

- 8.1. La RSE y la ética desde los RRHH
- 8.2. Gestión de la diversidad
- 8.3. La gestión del talento inteligente
- 8.4. El intra-emprendedor: gestión y compromiso

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 y se asume la asistencia a las mismas.

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 empresa REAL y EXISTENTE, respecto de la validez, implementación real y propuestas de mejora de los planteamientos teóricos realizados en las clases teóricas.

EVALUACIÓN

La evaluación en esta asignatura consta de dos componentes: evaluación continua (EC) a lo largo del semestre, y examen escrito (teórico-práctico). Cada uno de estos componentes computan, respectivamente, un 40% y un 60% de la calificación final.

La EC incluye distintos componentes de evaluación, siendo los fundamentales: la participación activa en el aula; las presentaciones de trabajos (orales y/o por escrito); la capacidad de análisis a partir de los comentarios y debates sobre materiales audiovisuales o escritos; favorecer un clima de aprendizaje en el aula (respeto a las ideas de los demás, capacidad crítica y argumentativa...).



En cumplimiento del artículo 6.9 del Reglamento de Evaluación y Calificación de la UV, las clases prácticas son de asistencia obligatoria. Se considerará que el estudiante ha cumplido con la asistencia si ha asistido a un mínimo del 80% de las horas de estas sesiones y si ha justificado adecuadamente la imposibilidad de asistir a las sesiones restantes por causa de fuerza mayor.

El examen escrito (60% de la nota final) podrá combinar tanto preguntas test como preguntas de ensayo. En cualquier caso, las cuestiones pueden referirse tanto a contenidos teóricos como prácticos.

Hacer trampa en un examen o plagiar la obra escrita de los demás se consideran infracciones muy graves y no se tolerarán en esta asignatura. Si un estudiante es sospechoso de haber plagiado la totalidad o parte de un trabajo, o sospechoso o descubierto haciendo trampas en un examen, recibirá inmediatamente una calificación de cero puntos en dicho trabajo o examen, sin perjuicio de posibles consecuencias más serias (p.ej. suspender directamente toda la EC).

Para aprobar la asignatura es necesario aprobar el examen escrito, con una nota mínima de 5 sobre 10 (la nota de este examen escrito ponderará en la nota final un 60%). La EC no es necesario tenerla aprobada para aprobar la asignatura (la nota de la EC ponderará en la nota final un 40%, pero puede ser 0).

En segunda convocatoria, el examen escrito será del mismo tipo que el descrito para la primera convocatoria, y la nota obtenida ponderará también un 60% en la nota final. Las notas de las actividades de EC se consideran no recuperables en segunda convocatoria debido a que su diseño impide la valoración de los resultados de aprendizaje en otras circunstancias diferentes a aquellas para las que fueron diseñadas. Pero dado que no es necesario tener aprobada la EC, el alumno que consiga nota suficiente en el examen escrito de la segunda convocatoria, podrá aprobar la asignatura (teniendo en cuenta que esa nota en el examen escrito de la segunda convocatoria siempre ponderará sobre la nota final en un 60%).

REFERENCIAS

Básicas

- 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

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