

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

|                      |                                         |
|----------------------|-----------------------------------------|
| <b>Codi</b>          | 36239                                   |
| <b>Nom</b>           | Direcció Estratègica de Recursos Humans |
| <b>Cicle</b>         | Grau                                    |
| <b>Crèdits ECTS</b>  | 6.0                                     |
| <b>Curs acadèmic</b> | 2023 - 2024                             |

**Titulació/titulacions**

| <b>Titulació</b>                                  | <b>Centre</b>                                        | <b>Curs</b> | <b>Període</b>      |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------|---------------------|
| 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**

| <b>Titulació</b>                                  | <b>Matèria</b>                                                      | <b>Caràcter</b> |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 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**

| <b>Nom</b>                  | <b>Departament</b>                                   |
|-----------------------------|------------------------------------------------------|
| 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          |
| <b>TOTAL</b>       | <b>60,00</b> |              |

**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 en aquesta assignatura consta de dos components: avaluació contínua (EC) al llarg del semestre, i examen escrit (teoricopràctic). Cadascun d'aquests components computen, respectivament, un 40% i un 60% de la qualificació final. La EC inclou diferents components d'avaluació, sent els fonamentals: la participació activa a l'aula; les presentacions de treballs (orals i/o per escrit); la capacitat d'anàlisi a partir dels comentaris i debats sobre materials audiovisuals o escrits; afavorir un clima d'aprenentatge a l'aula (respecte a les idees dels altres, capacitat crítica i argumentativa...).





En compliment de l'article 6.9 del Reglament d'Avaluació i Qualificació de la UV, les classes pràctiques són d'assistència obligatòria. Es considerarà que l'estudiant ha complit amb l'assistència si ha assistit a un mínim del 80% de les hores d'aquestes sessions i si ha justificat adequadament la impossibilitat d'assistir a les sessions restants per causa de força major.

L'examen escrit (60% de la nota final) podrà combinar tant preguntes test com preguntes d'assaig. En qualsevol cas, les qüestions poden referir-se tant a continguts teòrics com pràctics.

Fer trampa en un examen o plagiar l'obra escrita dels altres es consideren infraccions molt greus i no es toleraran en aquesta assignatura. Si un estudiant és sospitós d'haver plagiat la totalitat o part d'un treball, o sospitós o descobert fent trampes en un examen, rebrà immediatament una qualificació de zero punts en aquest treball o examen, sense perjudici de possibles conseqüències més serioses (p. ex. suspendre directament tota la EC).

Per a aprovar l'assignatura és necessari aprovar l'examen escrit, amb una nota mínima de 5 sobre 10 (la nota d'aquest examen escrit ponderarà en la nota final un 60%). La EC no és necessari tindre-la aprovada per a aprovar l'assignatura (la nota de la EC ponderarà en la nota final un 40%, però pot ser 0).

En segona convocatòria, l'examen escrit serà del mateix tipus que el descrit per a la primera convocatòria, i la nota obtinguda ponderarà també un 60% en la nota final. Les notes de les activitats de EC es consideren no recuperables en segona convocatòria pel fet que el seu disseny impedeix la valoració dels resultats d'aprenentatge en altres circumstàncies diferents a aquelles per a les quals van ser dissenyades. Però atés que no és necessari tindre aprovada la EC, l'alumne que aconseguisca nota suficient en l'examen escrit de la segona convocatòria, podrà aprovar l'assignatura (tenint en compte que aqueixa nota en l'examen escrit de la segona convocatòria sempre ponderarà sobre la nota final en un 60%).

## 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.