

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

Codi	36242
Nom	Direcció Estratègica de Recursos Humans
Cicle	Grau
Crèdits ECTS	6.0
Curs acadèmic	2018 - 2019

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
1313 - Grau d'Administració i Direcció d'Empreses	Facultat d'Economia	3	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
1313 - Grau d'Administració i Direcció d'Empreses	46 - Assignatures Obligatòries IC: Direcció de Recursos Humans	Optativa

Coordinació

Nom	Departament
COMECHE MARTINEZ, JOSE MANUEL	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.
- Comunicació oral i escrita en la llengua nativa.
- 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.



- Conèixer i saber utilitzar adequadament els diferents mètodes quantitatius i qualitatius apropiats per raonar analíticament, avaluar resultats i predir magnituds econòmiques i financeres.
- Capacitat per a prendre decisions en ambients de certitud i incertesa.
- Capacitat per a definir, resoldre i exposar de forma sistèmica problemes complexos.
- Relacionar els diferents elements que interactuen en les decisions dels individus.
- Conèixer les funcions, tècniques, models i eines pròpies de la gestió dels recursos humans i saber aplicar-les adequadament.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

L'estudiant, per a superar el curs haurà de dominar els conceptes bàsics d'esta matèria i conèixer 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 Rstratègica de l'organització.

- 1.1. Paper de la DRH en la formulació de l'Estratègia de l'organització.
- 1.2. Paper de la DRH en la implementació de l'Estratègia de l'organització.
- 1.3. Tipus d'Estratègia empresarial i mesures de DRH.

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

- 2.1. Models de Direcció Estratègica 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. Planificació i sistemes d'informació dels recursos humans.

- 3.1. Planificació de recursos humans.
- 3.2. Sistemes d'informació sobre recursos humans (SIRH).
- 3.3. L'Auditoria de recursos humans.

4. Disseny organitzatiu i Estrategia de DRH

- 4.1. Disseny organitzatiu i recursos humans.
- 4.2. Determinació de les necessitats quantitatives de recursos humans.
- 4.3. La planificació de la plantilla.



5. Sistemes de valoració de llocs i d'avaluació del rendiment.

- 5.1. Els sistemes de valoració de llocs de treball.
- 5.2. Els sistemes d'avaluació del rendiment-exercici.
- 5.3. La gestió del rendiment.

6. Captació de recursos humans

- 6.1. El subprocés de reclutament.
- 6.2. El subprocés de selecció.
- 6.3. El subprocés de socialització.

7. Capacitació dels recursos humans

- 7.1. El procés de capacitació.
- 7.2. Les tècniques de capacitació.
- 7.3. Avaluació del procés de capacitació.

8. Motivació dels recursos humans

- 8.1. Satisfacció, motivació i compromís.
- 8.2. Incentius retributius.
- 8.3. Incentius no retributius.

9. Paradigmes recents en la DRH.

- 9.1. Gestió per competències.
- 9.2. Gestió del coneixement.
- 9.3. Gestió de la diversitat.

**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**

- Herrera (2010): "Dirección de recursos humanos. Un enfoque de Administración de empresas". Ediciones Ramón Lull. Valencia.
- Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2011): "Gestión de recursos humanos". Pearson Prentice Hall.
- Goméz Mejía, Balkin y Cardy (2007): "Managing Human Resources". Pearson Prentice Hall.

Complementàries

- Albizu y Landeta (coord.) (2001): "Dirección Estratégica de los recursos humanos". Pirámide. Madrid.



- Baron y 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 (coord.) (2004): "Conceptos básicos y casos para discusión sobre Dirección y Gestión de recursos humanos". Promolibro. Valencia.
- Valle Cabrera (1995): "La Gestión Estratégica de los recursos humanos". Addison-Wesley Iberoamericana. Wilmington.