



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 33569

**Nombre:** La Función de Recursos Humanos

**Ciclo:** Grado

**Créditos ECTS:** 6

**Curso académico:** 2026-27

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	3	Primer cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Diseño de la organización y dirección de recursos humanos	OBLIGATORIA

### COORDINACIÓN

MAICAS PEREZ MARTA

## RESUMEN

La asignatura **La Función de Recursos Humanos** tiene carácter de obligatoria de rama de sociales y se imparte en el primer cuatrimestre del tercer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Dicha asignatura cuenta con 6 créditos ECTS., considerando que cada crédito ECTS<sup>[1]</sup> equivale a 25-30 horas de trabajo del alumno. El volumen total de trabajo que para el alumno supone esta asignatura es de 150 horas, aproximadamente. El desglose de estas horas, así como el contenido de la asignatura aparece recogido en apartados posteriores de esta guía docente. **La Función de Recursos Humanos** es una asignatura que intenta profundizar en el conocimiento de los conceptos relacionados con las funciones de RRHH y su relación con la estrategia de la empresa, 4º curso, en el itinerario de especialidad en Recursos Humanos (itinerario B).

Enlaza con las asignaturas de **Introducción al funcionamiento de la empresa**, que permite abordar en profundidad el subsistema de administración, el cual es objeto de estudio en la asignatura **La dirección de la empresa** que se imparte en el primer semestre del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y RRHH, y la segunda parte de **Estructura de la Organización y diseño de puestos de trabajo**, 2º cuatrimestre de 2º curso.

En cualquier caso, si la elección del itinerario en cuarto curso no se centra en el área de conocimiento de



dirección de empresas se garantiza en su formación una base mínima de conocimiento de las funciones y políticas de RRHH.

El siguiente cuadro refleja las asignaturas del área de organización de empresas y su secuenciación en el grado:

Asignatura	Curso y semestre
Introducción al funcionamiento de la empresa	1º curso (2º semestre)
La dirección de la empresa	2º curso (1º semestre)
Estructura de la organización y diseño de los puestos de trabajo	2º curso (2º semestre)
La función de recursos humanos	3º curso (1º semestre)
Dirección estratégica de la empresa	3º curso (2º semestre)



Auditoría de la función de recursos humanos	4º curso
Dirección de la calidad y recursos humanos	4º curso
Políticas, estrategia y dirección de recursos humanos	4º curso
Responsabilidad social corporativa en el ámbito de los recursos humanos	4º curso

[1] Las siglas ECTS (European Credit Transfer System) se corresponden con el denominado "Sistema europeo de Transferencia de Créditos", el cual constituye una herramienta básica para alcanzar el objetivo de "promover la cooperación europea en garantía de calidad mediante el desarrollo de metodologías y criterios comparables". "Estos créditos representan el volumen de trabajo efectivo del estudiante midiendo el rendimiento obtenido mediante calificaciones comparables" (Servei de Formació Permanent, 2005: 8-9)

es comparables" (Servei de Formació Permanent, 2005: 8-9)

## 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

Haber cursado las asignaturas previas relacionadas, en particular Introducción al funcionamiento de la empresa y Dirección y Organización.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.



Analizar y tomar decisiones en materia de estructura organizativa y organización del trabajo.

Aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.

Asesorar y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos concernientes a la política retributiva, política de selección y desarrollo de personal y diseño de plantillas.

Colaborar eficazmente en equipos de trabajo, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.

Comprender los fundamentos de organización de las empresas.

Conocer los fundamentos de las políticas de la dirección de recursos humanos, así como los instrumentos para su gestión

Conocer los fundamentos sobre la organización del trabajo y la estructura organizativa

Conocer y aplicar las políticas de dirección de recursos humanos y los instrumentos para su gestión.

Conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

Conocer y comprender, desde el propio ámbito de la titulación, las desigualdades por razón de sexo y género en la sociedad; integrar las diferentes necesidades y preferencias por razón de sexo y de género en el diseño de soluciones y resolución de problem

Desarrollar acciones de organización y planificación.

Desarrollar una visión interrelacionada sobre las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral

Dirigir grupos de trabajo en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos.

Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

Gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.

Resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.

Respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.

Seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.

Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS



## **1. FUNDAMENTOS DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DRH)**

- 1.1. El entorno de la DRH: la evolución de los planteamientos sobre recursos humanos.
  - 1.1.1. Ámbitos, contenidos y áreas de actuación de la función de RR.HH
- 1.2. Nuevas organizaciones; Nuevos perfiles de profesionales; Nuevos puestos de trabajo.
- 1.3. Retos de la función de Recursos Humanos
- 1.4 Herramientas para la DRH: matrices crecimiento-capacidad; rendimiento-potencial

## **2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 2.1. Caracterización de la DRH como una actividad estratégica.
- 2.2. Modelos de Dirección Estratégica de Recursos Humanos (coherencia).
- 2.3. La Gestión por competencias y la Gestión del Talento en la DRH
- 2.4. La IA como herramienta de gestión del área: análisis y discusión

## **3. CAPTACIÓN Y ACTIVACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

- 3.1. La planificación de Recursos Humanos: proceso y componentes
- 3.2. La descripción de puestos de trabajo y el diseño de puestos: planteamiento coherente y previo
- 3.3. Los procesos de atracción, selección e integración
- 3.4. Estrategias empresariales : El Employer Branding, el engagement y el compromiso organizativo

## **4. CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 4.1. La evaluación del Cumplimiento y del Rendimiento: análisis de necesidades y carencias
- 4.2. Proceso, amplitud y técnicas de la estrategia de capacitación de los RRHH.
- 4.3. El desarrollo del Talento: Formación y Aprendizaje Organizativo.

## **5. COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN**

- 5.1. La valoración de puestos de trabajo: cuestiones clave y tipología.
- 5.2. Incentivos retributivos y no retributivos: Equidad interna y externa.
  - 5.2.1. Los sistemas salariales basados en: el puesto de trabajo, el rendimiento y los conocimientos.
  - 5.2.2 El salario como herramienta de la Dirección.
- 5.3. Diseño de un Sistema de Compensación Total: variables y efectos.

## **6. MOTIVACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 6.1. El ciclo motivacional: satisfacción y motivación
- 6.2 Teorías motivacionales: actualidad, efectos y aplicación
- 6.3 El liderazgo y la fijación de objetivos como instrumento motivacional

## **7. LA DIRECCIÓN COMO GESTORA DE RECURSOS HUMANOS**

- 7.1. Papel del Directivo/a en la Dirección de RR.HH: Gestión vs. Dirección.
- 7.2. Paradigmas recientes en la DRH.
  - 7.2.1 Gestión de la diversidad y del conocimiento.
  - 7.2.2. La intra emprendedoría: gestión y compromiso.
  - 7.2.3. Evaluación y control de la función de RRHH: la auditoría de RRHH

## **VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)**

## **ACTIVIDADES PRESENCIALES**



Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	60,00
<b>Total horas</b>	<b>60,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	8,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	15,00
Estudio y trabajo autónomo	20,00
Preparación de clases	20,00
Preparación de actividades de evaluación	17,00
Resolución de casos prácticos	10,00
<b>Total horas</b>	<b>90,00</b>

### METODOLOGÍA DOCENTE

En el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura *La función de recursos humanos* se emplearán diversos métodos docentes. Se utilizará la clase magistral participativa para presentar al estudiantado los conceptos más complejos y ofrecer una visión general de los contenidos. En todo caso, se priorizarán metodologías que fomenten la implicación activa del estudiantado en su propio proceso de aprendizaje.

La elección de estos métodos se justifica porque favorecen tanto la interacción entre el profesorado y el alumnado como la colaboración entre iguales. Además, permiten desarrollar habilidades sociales y competencias clave recogidas en el apartado anterior. En este marco, se distingue entre clases teóricas y prácticas:

- **Clases teóricas:** se hará uso principalmente de la lección magistral para introducir los contenidos de la asignatura descritos en esta guía. El profesorado podrá complementar esta metodología con otras estrategias docentes que considere adecuadas para facilitar la comprensión de los contenidos más relevantes.
- **Clases prácticas:** su principal objetivo es doble. Por un lado, permitir la aplicación práctica, sobre casos reales o ficticios, de los conceptos trabajados en las clases teóricas; por otro, favorecer el trabajo colaborativo y la adquisición de las competencias necesarias para un aprendizaje significativo. Para su desarrollo se utilizarán distintas dinámicas y recursos (trabajo en grupo o individual, análisis y discusión de lecturas en el aula, visionado de vídeos, etc.), seleccionados en función de cada sesión.

El **uso de herramientas de inteligencia artificial** y tecnologías similares estará permitido tanto en las actividades presenciales como en el trabajo autónomo, siempre que el estudiantado incluya una declaración de uso responsable. Esta declaración deberá especificar claramente la herramienta utilizada, las instrucciones proporcionadas y las partes del trabajo en las que se ha empleado como apoyo durante su elaboración



## EVALUACIÓN

La evaluación y el seguimiento del aprendizaje se realizarán sobre el conjunto de los contenidos de la asignatura. Esta evaluación debe cumplir una doble función:

- Una **función sumativa**, orientada a acreditar el nivel de formación alcanzado, que se concretará en la evaluación final y permitirá asignar la calificación correspondiente en actas.
- Una **función formativa**, entendida como un mecanismo de retroalimentación para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que se llevará a cabo a través de la evaluación continua.

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento de usos lingüísticos de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de septiembre, modificado por ACGUV 146/2023), los **enunciados de los exámenes** y ejercicios se presentarán en **la lengua en la que la asignatura haya sido ofertada** oficialmente.

La asignatura *Función de Recursos Humanos* se evaluará considerando los siguientes aspectos:

- **Examen (60 % de la nota final)**

Su principal finalidad es valorar el grado de logro de los objetivos formativos. Esta prueba podrá combinar diferentes tipos de preguntas: tipo test, preguntas de desarrollo y/o resolución de casos prácticos. Las cuestiones podrán referirse tanto a contenidos teóricos como prácticos, y se priorizarán aquellas que requieran relacionar distintos conceptos de la asignatura. Esta prueba será recuperable en segunda convocatoria, y la nota sustituirá a la de la primera convocatoria.

- **Evaluación continua (40 % de la nota final)**

En este apartado se valorará el progreso del estudiantado en la adquisición de las competencias específicas, las competencias genéricas y las habilidades sociales establecidas en el programa docente. La evaluación continua se realizará mediante la elaboración y presentación de trabajos individuales y en equipo, el desarrollo de proyectos y la participación activa en las sesiones presenciales. Asimismo, se valorará la participación en las diferentes actividades propuestas por el profesorado tales como el análisis y discusión de lecturas o de videos o, si fuera el caso, la asistencia a conferencias o seminarios.

Se considerarán actividades no recuperables de la evaluación continua todas aquellas que requieran trabajos en equipo, exposiciones orales o ejercicios de debate en aula, así como la asistencia, que supondrán un 10% de la nota final de la asignatura, 1 de 4 puntos de la evaluación continua.



La **calificación final** del estudiantado será el resultado de la suma ponderada de las notas obtenidas en el examen (60 %) y en la evaluación continua (40 %). Para poder superar la asignatura, **será necesario**:

- Aprobar el examen (3 sobre 6 puntos) y aprobar la evaluación continua (2 sobre 4 puntos).

En caso de **no haber participado en las actividades presenciales** se mantendrá la calificación de cero en la parte no recuperable. Aunque se podrá recuperar la parte individual mediante una prueba adicional (examen/pruebas complementarias), la nota máxima alcanzable en la recuperación de la evaluación continua será de 2,4 sobre 4 (equivalente a un 6 sobre 10).

La normativa vigente de la Universitat de València sobre evaluación y calificación puede consultarse en el siguiente enlace: [https://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_Reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](https://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

## BIBLIOGRAFÍA

- Luna-Arocas, R. (2018). *Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. ESIC Editorial.
- Taboada, L. R., Benavent, F. B., & Canet Giner, M. T. (2021). *La dirección de Recursos Humanos frente a los retos de la sostenibilidad y la sociedad de la información*. Tirant lo Blanch.
- Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., & López Cabrales, A. (2014). *La gestión de las personas y del talento*. McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2011). *Gestión de recursos humanos*. Pearson-Prentice Hall.
- Herrera, L. (2010). *Dirección de recursos humanos: Un enfoque de administración de empresas*. Ediciones Ramón Llull.
- Fernández Guerrero, R. (Coord.). (1998). *Organización y métodos de trabajo*. Civitas.
- Aguirre de Mena, J. M. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Pirámide.
- Albizu, E., & Landeta, J. (2001). *Dirección estratégica de los recursos humanos: Teoría y práctica*. Pirámide.
- Bonache, J., & Cabrera, A. (Dirs.). (2002). *Dirección estratégica de las personas*. Prentice Hall.
- De la Calle, C., & Ortiz, M. (2004). *Fundamentos de recursos humanos*. Pearson-Prentice Hall.
- Dolan, S. L., Schuler, R. S., & Valle, R. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- García-Tenorio, J., & Sabater, R. (Coords.). (2004). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Thomson.
- Leal Millán, A. (Coord.). (1999). *El factor humano en las relaciones laborales*. Pirámide.
- Naumov, S. L. (2011). *Organización total*. McGraw-Hill.
- Sastre, M. A., & Aguilar, M. (2003). *Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico*. McGraw-Hill.
- Triadó, X. M., et al. (2011). *Administración de la empresa: Teoría y práctica* (1.ª ed.). Universitat de Barcelona & McGraw-Hill.