

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 33569**Nom:** La funció de recursos humans**Cicle:** Grau**Crèdits ECTS:** 6**Curs acadèmic:** 2025-26**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	3	Primer quadrimestre

**MATÈRIES**

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	Diseño de la organización y dirección de recursos humanos	OBLIGATÒRIA

**COORDINACIÓ**

MAICAS PEREZ MARTA

**RESUM**

L'assignatura **La funció de Recursos Humans** té caràcter d'obligatòria de branca de socials i s'imparteix en el primer quadrimestre del tercer curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans. La dita assignatura compta amb 6 crèdits ECTS., considerant que cada crèdit ECTS equival a 25-30 hores de treball de l'alumne. El volum total de treball que per a l'alumne suposa esta assignatura és de 150 hores, aproximadament. El desglossament d'estes hores, així com el contingut de l'assignatura apareix arrellegat en apartats posteriors d'esta guia docent. **La funció de Recursos Humans** és una assignatura que intenta aprofundir en el coneixement dels conceptes relacionats amb les funcions de recursos humans i la seua relació amb la estratègia de la empresa, 4t curs, en l'itinerari d'especialitat en Recursos Humans (itinerari B).

Enllaça amb les assignatures d'**Introducció al funcionament de l'empresa**, que permet abordar en profunditat el subsistema d'administració, el qual és objecte d'estudi en l'assignatura **La direcció de l'empresa** que s'imparteix en el primer semestre del segon curs del Grau en Relacions Laborals i RRHH y en la segona part de **Estructura de la Organització i Disseny dels llocs de treball**, segon curs, segon semestre.

En tot cas, si l'elecció de l'itinerari en Quart curs no se centra en l'àrea de coneixement de direcció d'empreses es garanteix en la seua formació una base mínima de coneixement de funcions y polítiques de



RRHH.

El següent quadre reflexa les assignatures de l'àrea d'organització d'empreses i la seua seqüenciació en el grau:

Assignatura	Curs i semestre	Caràcter
Introducció al funcionament de l'empresa	1r curs (2 semestre)	Bàsica
La direcció de l'empresa	2n curs (1 semestre)	Bàsica
Estructura de l'organització i disseny dels llocs de treball	2n curs (2 semestre)	Obligatòria
La funció de recursos humans	3r curs (1 semestre)	Obligatòria
Direcció estratègica de l'empresa	3r curs (2 semestre)	Obligatòria
Auditoria de la funció de recursos humans	4t curs	Optativa



Direcció de la qualitat i recursos humans	4t curs	Optativa
Polítiques, estratègia i direcció de recursos humans	4t curs	Optativa
Responsabilitat social corporativa en l'àmbit dels recursos humans	4t curs	Optativa

## CONEIXEMENTS PREVIS

### RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Haver cursat les assignatures prèvies relacionades, en particular: Introducció al Funcionament de la Empresa i Direcció i Organització

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

-

Analitzar, sintetitzar i raonar críticament.

Analitzar i avaluar els factors que determinen les desigualtats en el món del treball.

Analitzar i prendre decisions en matèria d'estructura organitzativa i organització del treball.

Aprendre de manera autònoma i desenvolupar la iniciativa i l'esperit emprenedor.

Assessorar i prendre decisions en matèria de gestió de recursos humans referents a la política retributiva, política de selecció i desenvolupament de personal i disseny de plantilles.

Col·laborar eficaçment en equips de treball, assumint responsabilitats i funcions de lideratge i contribuint a la millora i desenvolupament col·lectiu.



Comprendre els fonaments d'organització de les empreses.

Conèixer els fonaments de les polítiques de la direcció de recursos humans, així com els instruments per a la gestió d'aquests.

Conèixer els fonaments sobre l'organització del treball i l'estructura organitzativa.

Conèixer i aplicar els principis del codi deontològic professional.

Conèixer i aplicar les polítiques de direcció de recursos humans i els instruments per a la gestió d'aquestes.

Conèixer i comprendre, des del mateix àmbit de la titulació, les desigualtats per raó de sexe i gènere en la societat; integrar les diferents necessitats i preferències per raó de sexe i de gènere en el disseny de solucions i resolució de problemes.

Desenvolupar accions d'organització i planificació.

Desenvolupar una visió interrelacionada sobre les diferents disciplines acadèmiques que analitzen l'àmbit laboral.

Dirigir grups de treball en l'àmbit de les relacions laborals i recursos humans.

Elaborar i dissenyar estratègies organitzatives, desenvolupant l'estratègia de recursos humans de l'organització.

Gestionar la informació, redactar i formalitzar informes i escrits.

Resoldre problemes, aplicar el coneixement a la pràctica i desenvolupar la motivació per la qualitat.

Respectar i promocionar els drets fonamentals, la igualtat entre homes i dones, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, els valors democràtics i la sostenibilitat.

Seleccionar i gestionar informació i documentació sociolaboral.

Utilitzar les tecnologies de la informació i de la comunicació.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. FONAMENTS DE DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS (DRH)

1.1. L'entorn de la DRH: l'evolució dels plantejaments sobre recursos humans.

1.1.1. Àmbits, continguts i àrees d'actuació de la funció de RR. HH

1.2. Noves organitzacions; Nous perfils de professionals; Nous llocs de treball.

1.3. Reptes de la funció de Recursos Humans



1.4 Eines per a la DRH: matrius creixement-capacitat; rendiment-potencial

## **2. DIRECCIÓ ESTRATÈGICA I DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS**

- 2.1. Caracterització de la DRH com una activitat estratègica.
- 2.2. Models de Direcció Estratègica de Recursos Humans (coherència).
- 2.3. La Gestió per competències i la Gestió del Talent a la DRH
- 2.4. La IA com a eina de gestió de l'àrea: anàlisi i discussió

## **3. CAPTACIÓ I ACTIVACIÓ DELS RECURSOS HUMANS**

- 3.1. La planificació de Recursos Humans: procés i components
- 3.2. La descripció de llocs de treball i el disseny de llocs: plantejament coherent i previ
- 3.3. Els processos d'atracció, selecció i integració
- 3.4. Estratègies empresarials : L'Employer Branding, l'engagement i el compromís organitzatiu

## **4. CAPACITACIÓ DE RECURSOS HUMANS**

- 4.1. L'avaluació del Compliment i del Rendiment: anàlisi de necessitats i mancances
- 4.2. Procés, amplitud i tècniques de l'estratègia de capacitació dels RRHH.
- 4.3. El desenvolupament del Talent: Formació i Aprenentatge Organitzatiu.

## **5. COMPENSACIÓ I RETRIBUCIÓ**

- 5.1. La valoració de llocs de treball: qüestions clau i tipologia.
- 5.2. Incentius retributius i no retributius: Equitat interna i externa.
  - 5.2.1. Els sistemes salarials basats en: el lloc de treball, el rendiment i els coneixements.
  - 5.2.2 El salari com a eina de la Direcció.
- 5.3. Disseny d'un Sistema de Compensació Total: variables i efectes.

## **6. MOTIVACIÓ DE RECURSOS HUMANS**

- 6.1. El cicle motivacional: satisfacció i motivació
- 6.2 Teories motivacionals: actualitat, efectes i aplicació



6.3 El lideratge i la fixació d'objectius com a instrument motivacional

## 7. LA DIRECCIÓ COM A GESTORA DE RECURSOS HUMANS

7.1. Paper del Directiu/a a la Direcció de RR. HH: Gestió vs. Direcció.

7.2. Paradigmes recents a la DRH.

7.2.1 Gestió de la diversitat i del coneixement.

7.2.2. La intra emprendoria: gestió i compromís.

7.2.3. Avaluació i control de la funció de RRHH: l'auditoria de RRHH

### VOLUM DE TREBALL (HORES)

#### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	60,00
<b>Total hores</b>	<b>60,00</b>

#### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	8,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	15,00
Estudi i treball autònom	20,00
Preparació de classes	20,00
Preparació d'activitats d'avaluació	17,00
Resolució de casos pràctics	10,00
<b>Total hores</b>	<b>90,00</b>

### METODOLOGIA DOCENT

En el procés d'ensenyament-aprenentatge de l'assignatura *La funció de recursos humans* s'empraran diversos mètodes docents. S'utilitzarà la classe magistral participativa per presentar a l'estudiantat els conceptes més complexos i oferir una visió general dels continguts. En tot cas, es prioritzaran metodologies que fomentin la implicació activa de l'estudiantat en el seu propi procés d'aprenentatge.

L'elecció d'aquests mètodes es justifica perquè afavoreixen tant la interacció entre el professorat i l'alumnat com la col·laboració entre iguals. A més, permeten desenvolupar habilitats socials i competències clau recollides en l'apartat anterior. En aquest marc, es distingeix entre classes teòriques i pràctiques:

- **Classes teòriques:** es farà ús principalment de la lliçó magistral per introduir els continguts de l'assignatura descrits en aquesta guia. El professorat podrà complementar



aquesta metodologia amb altres estratègies docents que consideri adequades per facilitar la comprensió dels continguts més rellevants.

- **Classes pràctiques:** el seu principal objectiu és doble. D'una banda, permetre l'aplicació pràctica, sobre casos reals o ficticis, dels conceptes treballats en les classes teòriques; de l'altra, afavorir el treball col·laboratiu i l'adquisició de les competències necessàries per a un aprenentatge significatiu. Per al seu desenvolupament s'utilitzaran diferents dinàmiques i recursos (treball en grup o individual, anàlisi i discussió de lectures a l'aula, visionat de vídeos, etc.), seleccionats en funció de cada sessió.

L'ús d'eines d'intel·ligència artificial i tecnologies similars estarà permès tant en les activitats presencials com en el treball autònom, sempre que l'estudiantat inclogui una declaració d'ús responsable. Aquesta declaració haurà d'especificar clarament l'eina emprada, les instruccions proporcionades i les parts del treball en les quals s'ha emprat com a suport durant la seua elaboració.

## AVALUACIÓ

L'avaluació i el seguiment de l'aprenentatge es realitzaran sobre el conjunt dels continguts de l'assignatura. Aquesta avaluació ha de complir una doble funció:

- Una **funció sumativa**, orientada a acreditar el nivell de formació assolit, que es concretarà en l'avaluació final i permetrà assignar la qualificació corresponent en actes.
- Una **funció formativa**, entesa com un mecanisme de retroalimentació per millorar el procés d'ensenyament-aprenentatge, que es durà a terme a través de l'avaluació contínua.

D'acord amb l'article 28 del Reglament d'usos lingüístics de la Universitat de València (ACGUV 167/2014, de 30 de setembre, modificat per ACGUV 146/2023), els **enunciats dels exàmens** i exercicis es presentaran en **la llengua en la qual l'assignatura haja sigut ofertada** oficialment.

L'assignatura *Funció de Recursos Humans* s'avaluarà considerant els aspectes següents:

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

La seua principal finalitat és valorar el grau d'assoliment dels objectius formatius. Aquesta prova podrà combinar diferents tipus de preguntes: tipus test, preguntes de desenvolupament i/o resolució de casos pràctics. Les qüestions podran referir-se tant a continguts teòrics com pràctics, i es prioritzaran aquelles que requereixin relacionar diferents conceptes de l'assignatura. Aquesta prova serà recuperable en segona convocatòria, i la nota substituirà la de la primera convocatòria.



- **Avaluació contínua (40 % de la nota final)**

En aquest apartat es valorarà el progrés de l'estudiantat en l'adquisició de les competències específiques, les competències genèriques i les habilitats socials establertes en el programa docent. L'avaluació contínua es realitzarà mitjançant l'elaboració i presentació de treballs individuals i en equip, el desenvolupament de projectes i la participació activa en les sessions presencials. Així mateix, es valorarà la participació en les diferents activitats proposades pel professorat tals com l'anàlisi i discussió de lectures o de vídeos o, si fos el cas, l'assistència a conferències o seminaris.

Es consideraran activitats no recuperables de l'avaluació contínua totes aquelles que requereixin treballs en equip, exposicions orals o exercicis de debat en aula, així com l'assistència, que suposaran un 10% de la nota final de l'assignatura, 1 de 4 punts de l'avaluació contínua.

La **qualificació final** de l'estudiantat serà el resultat de la suma ponderada de les notes obtingudes en l'examen (60 %) i en l'avaluació contínua (40 %). Per poder superar l'assignatura, **serà necessari**:

- Aprovar l'examen (3 sobre 6 punts) i aprovar l'avaluació contínua (2 sobre 4 punts).

En cas de **no haver participat en les activitats presencials** es mantindrà la qualificació de zero en la part no recuperable. Tot i que es podrà recuperar la part individual mitjançant una prova addicional (examen/proves complementàries), la nota màxima assolible en la recuperació de l'avaluació contínua serà de 2,4 sobre 4 (equivalent a un 6 sobre 10).

La normativa vigent de la Universitat de València sobre avaluació i qualificació es pot consultar en el següent enllaç: [https://www.uv.es/graus/normatives/2017\\_108\\_Reglament\\_avaluacio\\_qualificacio.pdf](https://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf)

## BIBLIOGRAFIA

- 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.<sup>a</sup> ed.). Universitat de Barcelona & McGraw-Hill.