FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 33589
Nom: Polítiques, estratègia i direcció de recursos humans
Cicle: Grau
Crèdits ECTS: 6
Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Periode
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	4	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	Políticas, estrategia y dirección de recursos humanos	OPTATIVA

COORDINACIÓ

CANET GINER MARIA TERESA

RESUM

Polítiques, estratègia i direcció de recursos humans és una assignatura optativa de 6 crèdits i s¿imparteix al quart curs del Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans, formant part de l¿itinerari d¿especialitat en Recursos Humans (itinerari B).

En aquesta assignatura es pretén aprofundir sobre els continguts de la **funció de recursos humans** que majors interdependències tenen amb les decisions de disseny organitzatiu, donant un pas més sobre els continguts presentats a les assignatures **Estructura de l¿organització i disseny de llocs de treball** i **La funció de recursos humans**. Tot des de la perspectiva estratègica, ja iniciada a l¿assignatura **Direcció estratègica de l¿empresa**.

Es tracta d¿aprofundir sobre el procés estratègic aplicat a la funció de recursos humans des d¿una visió de Direcció d¿empreses, buscant aconseguir els següents objectius generals:

Presentar des de la perspectiva de la Direcció estratègica el marc teòric general de la funció de recursos humans d¿una manera completa i integrada.

- Estudiar la funció com una part integrant del procés estratègic, situant-la dintre del procés

general i al mateix nivell que les altres funcions clau de l¿organització, amb les que deu coordinar-se.
- Comprendre la necessitat de tindre formulada una estratègia específica de la funció, que deu concretar-se per poder ser implantada de manera efectiva i poder avaluar-la amb la finalitat de millorar i/o canviar el procés.

Cal remarcar la relació amb qüestions com la Direcció de la qualitat i la Responsabilitat social

corporativa que s¿estudien en altres assignatures de l¿especialitat i, sobretot, amb **l¿Auditoria de la funció de recursos humans.**

Així mateix s¿intentarà analitzar críticament com l¿actual situació de l¿entorn influeix en les estratègies de recursos humans de les organitzacions i la motivació de les persones.

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

Encara que no s'han especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis, l'adequat aprofitament d'aquesta matèria requereix haver assimilat els continguts de les assignatures de direcció i organització d'empreses, especialment els relatius a les assignatures:

- Introducció al funcionament de l¿empresa
- La direcció a l¿empresa
- Estructura de l¿organització i disseny de llocs de treball
- La funció de recursos humans
- Direcció estratègica de l¿empresa

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

1309 - Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans

Actuar amb autonomia en l'aprenentatge, prenent decisions fonamentades en diferents contextos, emetent judicis sobre la base de l'experimentació i l'anàlisi i transferint el coneixement a noves situacions.

Analitzar, sintetitzar i raonar críticament.

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

Aplicar sistemes i eines de gestió per al disseny d'una estratègia de responsabilitat social corporativa i conèixer els indicadors de mesurament i avaluació d'objectius més apropiats en relació amb els RH.

Aplicar tècniques de motivació i millora del clima laboral.

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.

Conèixer aspectes clau de les decisions empresarials relacionades amb la gestió i direcció dels recursos humans.

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 del procés d'elaboració i posada en pràctica de l'estratègia, i de les diferents opcions estratègiques.

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

Conèixer i analitzar els principis, àmbits i procediments d'actuació de les institucions polítiques sociolaborals.

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.

Contribuir en el disseny, desenvolupament i execució de solucions que responguen a demandes socials, tenint en compte com a referent els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

Demostrar raonament crític i autocrític en l'àmbit de la titulació, considerant aspectes com ara l'ètica professional, els valors morals i les implicacions socials de les diferents activitats realitzades.

Desenvolupar accions d'organització i planificació.

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.

Proposar solucions creatives i innovadores a situacions o problemes complexos, propis de l'àmbit de coneixement, per a respondre a les diverses necessitats professionals i socials.

Relacionar les bones pràctiques de direcció de recursos humans amb la millora de la competitivitat i

sostenibilitat de l'empresa.

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.

Saber comunicar-se de manera efectiva, tant de manera oral com escrita, adaptant-se a les característiques de la situació i de l'audiència.

Utilitzar les tecnologies de la informació i de la comunicació.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Direcció estratègica de recursos humans

1. Paper de la DRH en la Direcció Estratègica (formulació i implantació).
2. Direcció estratègica de recursos humans.
3. Enfocaments, perspectives i línies de recerca en DRH

2. Anàlisi extern de la DERH

1. Procés d'obtenció d'informació i estudi del context.
2. Elaboració i aplicació de la informació.
3. Incidència de l¿entorn a l¿estratègia de recursos humans.
4. Els entorns: econòmic, tecnològic, social i cultural, polític i legal.
5. Crisi i recursos humans

3. Anàlisi intern de la DERH

1. Factors del context intern.
2. Anàlisi de les pràctiques de DERH.
3. Conseqüències objectives i subjectives de les pràctiques de recursos humans.
4. Anàlisi de la cultura organitzativa de l¿empresa.

4. Tipus d'Estratègia empresarial i requeriments de DRH

1. Estratègies segons el cicle de vida i DRH
2. Estratègies competitives i DRH
3. Estratègies d'innovació i DRH
4. Estratègia de qualitat i DRH
5. Estratègies d'internacionalització i DRH

5. Formulació de l¿estratègia de recursos humans

1. Objectius estratègics de recursos humans.
2. Models de formulació de l¿estratègia de recursos humans.
3. Panoràmica de les opcions estratègiques a les diferents àrees de recursos humans.
    1. Opcions a l'àrea d'administració de personal.
    2. Opcions a l'àrea de relacions laborals.
    3. Opcions a l'àrea de gestió de RRHH.
    4. Opcions en les funcions instrumentals.
    5. Opcions en les funcions objectiu.

4. Avaluació i selecció d¿estratègies de recursos humans.

6. Implantació de l¿estratègia de recursos humans

1. Objectius de la implantació.
2. Paper del directiu en línia: funcions i nivells.
3. Plans d'acció: elaboració i execució.
4. Avaluació i control de l¿estratègia de recursos humans

7. Disseny organitzatiu direcció i estratègica de recursos humans

1. Disseny organitzatiu i direcció estratègica de recursos humans.
2. Variables de disseny i estratègia de recursos humans
3. L'Estratègia de DRH i la definició d'unitats de recursos humans.
4. El Departament de recursos humans com a unitat organitzativa.
5. Centralització Versus Descentralització de la funció de recursos humans

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	60,00
Total hores	**60,00**

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	5,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	20,00
Estudi i treball autònom	20,00
Preparació de classes	20,00
Preparació d'activitats d'avaluació	17,00
Resolució de casos pràctics	8,00
Total hores	**90,00**

METODOLOGIA DOCENT

En el procés d'ensenyament-aprenentatge de la matèria s'utilitzaran diferents mètodes docents.

En qualsevol cas s'utilitzaran mètodes docents que busquen la implicació de l'alumne/a en el seu procés d'ensenyament-aprenentatge.

L'elecció d'estos mètodes es justifiquen perquè afavoreixen la interacció professor-estudiant i la interacció estudiant-estudiant i el que és més important, possibiliten el desenvolupament de les destreses i habilitats socials que s'han arreplegat en l'epígraf anterior.

Amb tot això, el conjunt de mètodes docents, distingint entre classes teòriques i pràctiques, és el següent:

Classes teòriques:

- Es farà ús, fonamentalment, de la lliçó magistral participativa per a presentar els continguts de l¿assignatura especificats en aquesta guia. Per a això s¿iniciarà cada sessió amb un esquema dels continguts que es van a abordar, i es finalitzarà ressaltant els aspectes més rellevants contemplats. Açò facilitarà el desenvolupament de la classe i que l¿alumne tinga clar quins són els aspectes més rellevants a considerar. Els esquemes, en PowerPoint, estaran disponibles amb suficient antelació en la plataforma Aula Virtual amb l¿ànim de superar les possibles deficiències d¿aquest mètode.
- Ens proposem que en el desenvolupament de les classes els alumnes participen d'una manera més activa, per la qual cosa farem ús de la lliçó magistral participativa, ja que permet realitzar un diàleg crític, modificant el ritme de la classe i dinamitzant-la.
- Concretant aquest mètode docent ¿Lliçó magistral participativa- assenyalarem que per a cada sessió els alumnes hauran de realitzar un treball previ que es materialitzarà a realitzar una serie de lectures i preparar una sèrie de qüestions relacionades amb la temàtica a tractar. Els debats en classe sobre la base de les lectures i casos serà una constant al llarg del curs.
- S'acabarà cada tema amb un xicotet resum destacant quins són els objectius que han de complir-se després de l'estudi del tema en qüestió. Considerant que l'alumne d'aquest grup tindrà un paper més actiu en el seu procés d'ensenyament-aprenentatge i que hem de facilitar l'autonomia en tal procés, per a cada tema es facilitarà a l'alumne un esquema-guia que li permetrà, a través de la consulta de la bibliografia, la construcció dels seus propis materials d'estudi.

Tutories:

- El contingut d'estes tutories s'articularà entorn d'unes qüestions d'estudi/discussió sobre les quals els alumnes hauran de reflexionar, primer, individualment i, posteriorment, es posaran en comú en una tutoria col·lectiva. L'objectiu que es persegueix amb estes tutories és treballar i refermar els conceptes que han sigut tractats en les sessions teòriques/pràctiques.

Classes pràctiques:

- L¿estudi de casos serà un dels eixos de les pràctiques, estudiant empreses que destaquen (positiva o negativament) per les seues polítiques de recursos humans.
- La principal finalitat és, d'una banda, poder aplicar a un cas real o fictici els conceptes que s'aborden en les classes teòriques i, d'altra banda, posar de manifest la capacitat per a treballar

en grup i les habilitats de comunicació interpersonal.
- Per al desenvolupament de les classes pràctiques s'utilitzarà el treball en grup per a la resolució de algunes de les practiques. Donada la seua eficàcia, per a algunes temàtiques del curs utilitzarem el grup puzle, la qual cosa permet començar a treballar l'aprenentatge cooperatiu.
- També es realitzaran exercicis individuals o informes individuals de pràctiques treballades en grup per a poder avaluar més acuradament el rendiment individual.

A més del treball sobre casos també s'analitzaran i discutiran lectures en classe. Així mateix, s'utilitzarà el vídeo per a la presentació d'algunes pràctiques concretes.

NOTA: L'ús de la Intel·ligència Artificial, i qualsevol altre tipus de ferramenta similar, estarà permès per a ser aplicada, tant al treball en l'aula com a l'autònom, sempre i quan l'estudiant/ta incorpore a aquestes tasques una declaració d'ús responsable, indicant, en cada cas, la font i les parts del treball afectades

AVALUACIÓ

L'avaluació i el control de l'aprenentatge es realitzarà sobre tots els continguts que inclou l'assignatura. L'avaluació ha de complir una funció sumativa -acreditació del nivell de formació obtingut- i una funció formativa -mecanisme de retroalimentació que millora el procés d'ensenyament-aprenentatge-. La funció sumativa es complirà amb l'avaluació final que permet assignar una nota en actes; per la seua banda, la funció formativa es realitzarà a través de l'avaluació contínua ¿tal com passem a exposar-, així com per mitjà de la prova o examen parcial, la correcció o de la qual revisió es desenvoluparà per al conjunt de la classe.

D'esta manera, l'avaluació de l'assignatura es realitzarà combinant diferents instruments d'arreplega d'informació que pretenen obtindre informació sobre l'aprenentatge de l'alumne. A continuació es detalla el desglossament de l'avaluació de l'alumne.

- **BLOC A:** Un 60% de la nota final es derivarà de la realització d'una prova escrita que es realitzarà al finalitzar el primer semestre. La prova escrita serà coherent amb la metodologia activa posada en pràctica al llarg del curs. La prova escrita inclourà tant preguntes tipus test (60%) com d¿assaig (40%), les quals poden estar referides a un cas d¿empresa. Serà imprescindible obtenir al menys un 5 sobre 10 per poder sumar la resta de qualificacions
- **BLOC B** (AVALUACIÓ CONTÍNUA): Un 40% de la nota final es deriva de l'avaluació contínua. Aquesta avaluació tindrà en compte, en primer lloc, l'assistència activa, participació en classe i les habilitats i actituds mostrades durant el desenvolupament de les activitats. En segon lloc, es basarà en els informes i comentaris escrits i orals realitzats durant el curs en les classes de pràctiques i/o en les tutories col·lectives o individuals. En aquesta avaluació també queden incloses les diferents activitats realitzades en les sessions teòriques i la participació activa en els seminaris organitzats. Aquesta part és de caràcter formatiu, ja que permet un procés de retroalimentació tant per al professor com per a l'alumne.

La **nota final** s'obté de la suma ponderada de les notes de cada part de l'avaluació, sempre que s'haja **superat la part corresponent a les proves escrites convocades de forma oficial per la Facultat de Ciències**

Socials (examen). D'una manera esquemàtica, l'avaluació de l'aprenentatge es farà de la següent forma.

- **Avaluació continua: 40%**
  Assistència i participació activa: 15%
  Treballs individuals i en grup: 25%

- **Examen escrit: serà necessari superar-lo per a tindre en compte l'avaluació contínua: 60%**

Pel que fa a la **segona convocatòria**, el 15% d'assistència i participació activa a l'aula es considera NO RECUPERABLE.

NOTA IMPORTANT: Seguint 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 què s¿haja ofert oficialment l¿assignatura**.

BIBLIOGRAFIA

- Albizu, Eneka y Landeta, Jon (coords.) (2013): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Ed. Pirámide, Madrid. 2a edición
- Bonache, Jaime y Cabrera, Ángel (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Gómez Mejía, Luis, Balkin, David y Cardy, Robert (2008): Gestión de Recursos Humanos. Pearson Prentice Hall, 5ª ed. 1ª reimpresión
- Sastre, Miguel Ángel y Aguilar, Eva María (2016): Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw Hill.
- Herrera, Justo (2001): Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque de Administración de Empresas. ACDE Ediciones, Valencia.
- García-Tenorio, Jesús y Sabater, Ramón (Coord.) (2004): Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Thompson.
- Ariza-Montes, José Aantonio y Morales Fernández, Emilio J. (2014): Gestión estratégica de personas y competencias. McGraw-Hill.
- Dolan, Simon L., Valle.Cabrera, Ramón y López-Cabrales, Álvaro (2014): La gestión de personas y del talento. McGraw-Hill.
- Armstrong, Michael (2020): Armstrong¿s Handbook of Strategic Human Resource Management. Ed. KoganPage