

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 35858**Nombre:** Dirección Estratégica de Recursos Humanos**Ciclo:** Grado**Créditos ECTS:** 6**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Facultat d'Economia	4	Segundo cuatrimestre
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	Facultat d'Economia	4	Segundo cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Asignaturas obligatorias del IC: Creación y Dirección de Empresas	OPTATIVA
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	Estrategia y gestión de los recursos humanos	OPTATIVA

COORDINACIÓN

LUNA AROCAS ROBERTO

RESUMEN

La asignatura se plantea como una revisión general de las principales funciones con las que se desarrolla la función de recursos humanos, pero planteándola dentro del paradigma del enfoque estratégico. En dos grandes bloques de temas, se trata de abordar el proceso de formulación de la estrategia de DRH y el proceso de implementación a través de las políticas fundamentales de esta función.

unción.

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



Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas

Capacidad crítica y autocrítica.

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Capacidad de análisis y síntesis.

Capacidad de aprendizaje autónomo.

Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.

Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.

Capacidad de organización y planificación.

Capacidad de tomar decisiones.

Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.

Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.

Capacidad para coordinar actividades.

Capacidad para definir, resolver y exponer de forma sistémica problemas complejos.

Capacidad para la resolución de problemas.

Capacidad para trabajar en equipo.

Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.

Capacidad para utilizar el inglés en el ámbito profesional.

Capacidad para utilizar las TICs en el ámbito de estudio.

Compromiso con la ética y la responsabilidad social.

Conocer las funciones, técnicas, modelos y herramientas propias de la gestión de los recursos humanos y saber aplicarlas adecuadamente.

Conocer las técnicas, métodos e instrumentos básicos ligados al análisis del comportamiento de los individuos.



Creatividad.

Gestionar el tiempo de modo efectivo.

Habilidad en las relaciones personales.

Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.

Relacionar los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos.

Ser capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la empresa y las condiciones del entorno, así como implementarlas de manera efectiva.

Trabajar iniciativa y espíritu emprendedor.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Papel de la DRH en la Dirección Estratégica de la organización.

- 1.1. ¿Qué es la DRH? Propósito y Evolución.
- 1.2. Caracterización de la DRH como una actividad estratégica.
- 1.3. El valor del empleado como creador de ventaja competitiva

2. El proceso estratégico aplicado a la DRH

- 2.1. Modelos de Dirección Estratégica de recursos humanos (DERH).
- 2.2. El proceso de formulación de la Estrategia de Dirección de recursos humanos.
- 2.3. Las tres dimensiones del proceso de DERH.

3. Sistemas de información y El control de y en los recursos humanos

- 3.1. Sistemas de información sobre recursos humanos (SIRH).
- 3.2. La Auditoría de recursos humanos.
- 3.3. El Balance Score Card (CMI)
- 3.4. La Gestión del Talento Inteligente: Gestión del Conocimiento + Gestión del Talento



4. Diseño organizativo y Estrategia de DRH

- 4.1. Diseño organizativo y recursos humanos.
- 4.2. Nuevas organizaciones y Nuevos perfiles de profesionales
- 4.3. Herramientas para la DERH: matrices crecimiento-capacidades; rendimiento-potencial.

5. La evaluación de los puestos de trabajo: evaluación del rendimiento / desempeño.

- 5.1. La Gestión por Competencias
- 5.2. Sistemas y objetivos del proceso de evaluación del rendimiento / desempeño
- 5.3. La evaluación del Rendimiento vs. El desarrollo del Rendimiento

6. Captación de recursos humanos

- 6.1. La planificación de Recursos Humanos
- 6.2. Los subprocesos de reclutamiento, selección e integración.
- 6.3. La atracción del talento
- 6.4. El Employer Branding

7. Capacitación de los recursos humanos

- 7.1. Diseño, técnicas y evaluación del proceso de capacitación.
- 7.2. El desarrollo de los recursos humanos: Formación y Aprendizaje organizativo
- 7.3. Desarrollo del Talento en la Organización
- 7.4. Modelos de desarrollo de carrera

8. Motivación de los recursos humanos

- 8.1. Satisfacción y motivación
- 8.2. Engagement y Compromiso organizativo



9. Compensación y Retribución

- 9.1. La valoración de puestos de trabajo: sistemas y métodos
- 9.2. Incentivos retributivos y no retributivos: Equidad interna y externa
- 9.3. La Compensación Total: concepto y modelo

10. Paradigmas recientes en la DERH

- 10.1. Gestión de la diversidad.
- 10.2. El intra_emprendedor: gestión y compromiso
- 10.3. La RSE desde los RRHH y El bienestar del empleado

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	30,00
Prácticas en aula	30,00
Total horas	60,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	0,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	0,00

METODOLOGÍA DOCENTE

Las sesiones de Teoría combinarán una parte expositiva con la discusión de cuestiones a debate y la presentación de algunas herramientas habituales entre los profesionales de la función respecto al tema tratado. Las clases serán presenciales de obligatoria asistencia.



Las sesiones de práctica se desarrollarán fundamentalmente sobre el trabajo de enunciados de casos, que se realizarán y analizarán en clase y en grupo; siendo obligatoria la asistencia. A criterio del profesor se podrán realizar, sustituyendo, ampliando o complementando los casos prácticos anteriores, un trabajo respecto de una empresa REAL y EXISTENTE, respecto de la validez, implementación real y propuestas de mejora de los planteamientos teóricos realizados en las clases teóricas.

El uso de la Inteligencia Artificial, y cualquier otro tipo de herramienta similar, estará permitido para ser aplicada, tanto al trabajo en el aula como el autónomo, siempre y cuando el estudiante/tu incorpore a estas tareas una declaración de uso responsable, indicando, en cada caso, la fuente y las partes del trabajo afectadas

las partes del trabajo afectadas

EVALUACIÓN

La evaluación combinará una parte de evaluación continua (fundamentalmente en las sesiones de prácticas, con un 40% de la nota de la asignatura) y una prueba-examen al final sobre los contenidos teóricos de la materia (60% de la nota de la asignatura). Cada una de las partes deberá ser aprobada para optar al cálculo de la media global de la asignatura; teniendo derecho, el alumno, a una 2ª convocatoria de la parte teórica no superada y de la parte de la evaluación continua recuperable. La participación en el aula no será recuperable en la segunda convocatoria teniendo el valor de 1 punto sobre 4. La evaluación continua de los restantes 3 puntos podrá recuperarse solo en segunda convocatoria mediante una prueba final de un caso práctico global de toda la evaluación continua.

Siguiendo 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 que se haya ofrecido oficialmente la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA

- 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
- Luna-Arocas, R.(2018): "Gestión del Talento". De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT).
- Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003): "Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico".
- Gómez-Mejía, Balkin & Cardy (2011): "Gestión de recursos humanos". Pearson - Prentice Hall
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., and Cardy, R.L. (2015). Managing Human Resources. Pearson.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R., and Carson, K.P. (2019). Managing Human Resources. Pearson.



- Luna Arocas, R. (2024). La gestión del talento en 3 pasos. (Amazon)