



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 35858  
**Nom:** Direcció estratègica dels recursos humans  
**Cicle:** Grau  
**Crèdits ECTS:** 6  
**Curs acadèmic:** 2025-26

### TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses	Facultat d'Economia	3	Segon quadrimestre
1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses	Facultat d'Economia	4	Segon quadrimestre
1330 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses (Ontinyent)	Facultat d'Economia	3	Segon quadrimestre
1330 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses (Ontinyent)	Facultat d'Economia	4	Segon quadrimestre

### MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses	Asignaturas obligatorias del IC: Creación y Dirección de Empresas	OPTATIVA
1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses	Asignaturas obligatorias del IC: Creación y Dirección de Empresas	OPTATIVA
1330 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses (Ontinyent)	Estratègia i gestió dels recursos humans	OPTATIVA
1330 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses (Ontinyent)	Estratègia i gestió dels recursos humans	OPTATIVA

### COORDINACIÓ

LUNA AROCAS ROBERTO

## 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 i actuacions fonamentals d'esta funció.

## 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

No n'hi ha.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

-

Capacitat crítica i autocrítica.

Capacitat d'adaptació a noves situacions.

Capacitat d'anàlisi i síntesi.

Capacitat d'aprenentatge autònom.

Capacitat d'organització i planificació.

Capacitat de lideratge i mobilització de les capacitats d'altres.

Capacitat de negociar i conciliar interessos de forma eficaç.

Capacitat de prendre decisions.

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 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.

Capacitat per a definir, resoldre i exposar de forma sistèmica problemes complexos.

Capacitat per a la resolució de problemes.

Capacitat per a transmetre i comunicar idees i plantejaments complexos tant a un públic especialitzat com no especialitzat.

Capacitat per a treballar en equip.

Capacitat per a utilitzar l'anglès en l'àmbit professional.

Capacitat per a utilitzar les TIC en l'àmbit d'estudi.

Compromís amb l'ètica i la responsabilitat social.



Conèixer les funcions, tècniques, models i eines pròpies de la gestió dels recursos humans i saber aplicar-les adequadament.

Conèixer les tècniques, els mètodes i els instruments bàsics lligats a l'anàlisi del comportament dels individus.

Creativitat.

Gestionar el temps de manera efectiva.

Habilitat en les relacions personals.

Habilitat per a analitzar i buscar informació provinent de fonts diverses.

Relacionar els diferents elements que interactuen en les decisions dels individus.

Ser capaç de dissenyar estratègies de recursos humans d'acord amb les necessitats de l'empresa i les condicions de l'entorn, així com implantar-les de manera efectiva.

Treballar iniciativa i esperit emprenedor.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### **1. Paper de la Direcció de recursos humans (DRH) en la Direcció Estratègica de l'organització.**

- 1.1. ¿Què es la DRH? Propòsit i Evolució.
- 1.2. Caracterització de la DRH com una activitat estratègica.
- 1.3. El valor del empleat com a creador de ventaja competitiva

### **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. Sistemes d'informació i El control de y en els recursos humans**

- 3.1. Sistemes d'informació sobre recursos humans (SIRH).
- 3.2. L'Auditoria de recursos humans.
- 3.3. El Balance Score Card (CMI)
- 3.4. La Gestió del Talent Intel·ligent: Gestió del Coneixement + Gestió del Talent



## 4. Disseny organitzatiu i Estrategia de DRH

- 4.1. Disseny organitzatiu i recursos humans.
- 4.2. Noves organitzacions i Nous perfils de professionals
- 4.3. Eines per a la DERH: matrius creixement-capacitats; rendiment-potencial

## 5. Lavaluació del llocs de treball: avaluació del rendiment/accompliment.

- 5.1. La Gestió per Competències
- 5.2. Sistemes i objectius del procés d'avaluació del rendiment/accompliment
- 5.3. Lavaluació del Rendiment vs. El desenvolupament del Rendiment

## 6. Captació de recursos humans

- 6.1. La planificació de Recursos Humans
- 6.2. Els subprocesos de reclutament, selecció i integració.
- 6.3. La atracció del talent
- 6.4. El Employer Branding

## 7. Capacitació dels recursos humans

- 7.1. Disseny, tècniques i avaluació del procés de capacitació.
- 7.2. El desenvolupament dels recursos humans: Formació i Aprenentatge organitzatiu
- 7.3. Desenvolupament del Talent en la Organització
- 7.4. Models de desenvolupament de carrera.

## 8. Motivació dels recursos humans

- 8.1. Satisfacció i motivació
- 8.2. Engament i Compromís organitzatiu

## 9. Compensació i Retribució

- 9.1. La valoració de llocs de treball: sistemes i mètodes
- 9.2. Incentius retributius i no retributius: Equitat interna y externa
- 9.3. La Compensació Total: concepte y models

- 10.1. Gestió de la diversitat.
- 10.2. El intra\_emprenedor: gestió i compromís



## 10. Paradigmes recents en la DERH

10.1. Gestió de la diversitat.

10.3. La RSE des.de els RRHH i El benestar del empleat

### VOLUM DE TREBALL (HORES)

#### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria	30,00
Pràctiques a l'aula	30,00
<b>Total hores</b>	<b>60,00</b>

#### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	0,00
Estudi i treball autònom	0,00
Preparació de classes	0,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
<b>Total hores</b>	<b>0,00</b>

### 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 haurà de ser aprovada per a optar al càlcul de la mitjana global de l'assignatura; tenint dret, l'alumne, a una 2a convocatòria de la part teòrica no superada i de la part de l'avaluació contínua recuperable. La participació a l'aula no serà recuperable en la segona



convocatòria tenint el valor d'1 punt sobre 4. L'avaluació contínua dels restants 3 punts podrà recuperar-se només en segona convocatòria mitjançant una prova final d'un cas pràctic global de tota l'avaluació contínua.

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 & 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)