



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 35859  
**Nombre:** Herramientas de Gestión de RRHH  
**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	Primer cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Estrategia y Gestión de Recursos Humanos	OPTATIVA

### COORDINACIÓN

PARDO DEL VAL MANUELA

## RESUMEN

En esta asignatura se analizarán y trabajarán distintas herramientas para la adecuada gestión de los recursos humanos a partir de la estrategia general de dirección de recursos humanos que acompaña a su vez a la estrategia corporativa y competitiva de la organización.

El programa comienza con un esbozo del papel estratégico de las personas y continúa revisando las funciones más relevantes de la dirección de recursos humanos, haciendo especial énfasis en su aplicación práctica en las organizaciones, para lo cual se prestará atención a los retos actuales de la sociedad y el mundo empresarial, en particular la digitalización, la diversidad y la globalización.

acute;n.

## 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



Esta asignatura se puede cursar con carácter optativo general, en cuyo caso no requerirá haber cursado ninguna asignatura anteriormente.

Si se desea que esta asignatura se considere parte de la Mención de Dirección de Recursos Humanos, se deberá haber cursado obligatoriamente la asignatura de Dirección Estratégica de Recursos Humanos en tercer curso.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

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 de las normas laborales a la solución de problemas concretos.

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 la resolución de problemas.

Capacidad para trabajar en equipo.

Compromiso con la ética y la responsabilidad social.

Conocer las características y fundamentos generales de la dirección y organización de empresas, y saber utilizar los instrumentos y herramientas disponibles para analizar y diseñar políticas y estrategias empresariales, tomando en consideración el ámbito internacional de los negocios y sabiendo valorar los efectos de dichas estrategias sobre la actividad y los resultados empresariales y sobre el entorno socioeconómico a corto y largo plazo.

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.

Habilidad en las relaciones personales.

Poseer un conocimiento interdisciplinar de la empresa y de su entorno social, económico, institucional y



jurídico, así como los elementos básicos del proceso de dirección, tales como la organización y administración, la contabilidad, la fiscalidad, las operaciones, los recursos humanos, la comercialización y la financiación e inversión.

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. Dirección de Recursos Humanos

- 1.1. Las personas como fuente de ventaja competitiva
- 1.2. La estrategia de la empresa y la estrategia de RRHH
- 1.3. La información como materia prima para la dirección de RRHH
- 1.4. La responsabilidad de las funciones de RRHH

### 2. Herramientas de planificación y captación de RRHH

- 2.1. Planificación
- 2.2. Reclutamiento
- 2.3. Selección
- 2.4. Orientación

### 3. Herramientas de capacitación de RRHH

- 3.1. Formación
- 3.2. Desarrollo de la carrera profesional

### 4. Herramientas de evaluación del rendimiento

- 4.1. Enfoques y métodos
- 4.2. Retroalimentación

### 5. Herramientas de comunicación, motivación y liderazgo

- 5.1. Comunicación y trabajo en equipo
- 5.2. Motivación
- 5.3. Liderazgo



## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	30,00
Prácticas en aula	30,00
<b>Total horas</b>	<b>60,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	30,00
Estudio y trabajo autónomo	15,00
Preparación de clases	30,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	15,00
<b>Total horas</b>	<b>90,00</b>

## METODOLOGÍA DOCENTE

Durante el semestre se va a trabajar bajo tres formatos:

- Clases expositivas, en las que el profesorado presentará los contenidos de la materia y, gracias a la interacción con el estudiantado, se incidirá en las cuestiones más prácticas de las herramientas de gestión de RRHH
- Presentaciones de profesionales, que expondrán el uso de las herramientas de recursos humanos en sus empresas e instituciones
- Realización de ejercicios y casos prácticos, enfocados en las herramientas de gestión de RRHH presentadas en las clases expositivas

Se animará a hacer un uso efectivo, responsable y ético de la Inteligencia Artificial, tanto en el trabajo en el aula como en el autónomo, siempre y cuando esté indicado, en cada caso, la fuente y las partes del trabajo afectadas.

s del trabajo afectadas.

## EVALUACIÓN

La evaluación se realizará tanto de manera continua como al finalizar el semestre, a partir de un conjunto variado de evidencias, con el fin de evaluar los resultados esperados del aprendizaje y el desarrollo de las competencias asociadas:



1. Examen al finalizar el semestre (60% de la nota final)
2. Evaluación continua (40% de la nota final):
  - Realización de tests, ejercicios, casos prácticos y/o exposiciones en público, individualmente y en equipo (30%)
  - Participación activa, intervenciones críticas y actitud en el aula (10%) (no recuperable)

En cumplimiento del **artículo 6.9 del Reglamento de Evaluación y Calificación de la Universitat de València**, las clases prácticas en aula son de asistencia obligatoria. Se considerará que el estudiante ha cumplido esta exigencia si ha asistido a un mínimo de 80% de estas sesiones y ha justificado adecuadamente la imposibilidad de asistir a las restantes. Si no se cumple con el requisito de asistencia, la evaluación continua será nula.

Excepcionalmente, si por causa justificada una persona no va a poder asistir regularmente a las clases y desea ser evaluado en primera convocatoria, deberá ponerse en contacto con el profesorado ANTES DEL 30 DE SEPTIEMBRE para ajustar su desarrollo de competencias a dicha realidad a partir de una metodología alternativa, presentando el justificante de imposibilidad de cumplir con la asistencia obligatoria..

En ambas convocatorias, es obligatorio superar el examen final para sumar la nota de la evaluación continua.

Si una persona supera la evaluación continua y suspende el examen en primera convocatoria, la nota de la evaluación continua se le guardará para la segunda convocatoria.

Si una persona no supera la evaluación continua en primera convocatoria, solo podrá superar la asignatura en segunda convocatoria. Para ello, podrá presentar los ejercicios y casos prácticos que el profesorado haya indicado para este caso en el día fijado oficialmente por la Facultat d'Economia para el examen de segunda convocatoria y, al finalizar el examen general, al que necesariamente se habrá presentado, podrá presentarse a otro examen para recuperar el porcentaje de la calificación correspondiente a los test realizados como parte de la evaluación continua. Los porcentajes asignados a las exposiciones en público, así como la participación activa, intervenciones críticas y en el aula, no son recuperables.

iones críticas y en el aula, no son recuperables.

e>

## BIBLIOGRAFÍA



- Dolan, Valle Cabrera, R., & López Cebrales, Á. (2022). La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L. R. Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de recursos humanos. Madrid: Pearson Educación.
- Aguirre Sánchez, M. Á. (2017). Dirigir y motivar equipos. Madrid: Pirámide.
- Briscoe, D.R., Tarique, I. & Schuler, R. S. (2022). International human resource management: policies and practices for multinational enterprises. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Colquitt, J., LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2019). Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento: de los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento DPT. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2022) Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill Education.