

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA**

**Codi:** 36242  
**Nom:** Direcció Estratègica de Recursos Humans  
**Cicle:** Grau  
**Crèdits ECTS:** 6  
**Curs acadèmic:** 2026-27

**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

**MATÈRIES**

Titulació	Matèria	Caràcter
1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses	Assignatures Obligatòries IC: Direcció de Recursos Humans	OPTATIVA
1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses	Assignatures Obligatòries IC: Direcció de 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 fonamentals d'esta funció.

u;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**



## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE

### 1313 - Grau en Administració i Direcció d'Empreses

Capacitat crítica i autocrítica.

Capacitat d'adaptació a noves situacions.

Capacitat d'anàlisi i síntesi.

Capacitat d'aprenentatge autònom.

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 prendre decisions en ambients de certitud i incertesa.

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

Capacitat per a treballar en equip.

Compromís amb l'ètica i la responsabilitat social.

Comunicació oral i escrita en la llengua nativa.

Conèixer i saber utilitzar adequadament els diferents mètodes quantitius i qualitius apropiats per raonar analíticament, avaluar resultats i predir magnituds econòmiques i financeres.

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

Creativitat.



Gestionar el temps de manera efectiva.

Habilitat en les relacions personals.

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

Motivació per la qualitat.

Posseir un coneixement interdisciplinari de l'empresa i del seu entorn social, econòmic, institucional i jurídic, així com els elements bàsics del procés de direcció, com l'organització i administració, la comptabilitat, la fiscalitat, les operacions, els recursos humans, la comercialització i el finançament i inversió.

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

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-potencia

## 5. L'avaluació dels 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. L'avaluació 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. Engagement 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. Paradigmes recents en la DERH

- 10.1. Gestió de la diversitat.
- 10.2. El intra\_emprenedor: gestió i compromís
- 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 empresa real i EXISTENT, respecte de la validesa, implementació real i propostes de millora dels plantejaments teòrics realitzats en les classes teòriques.

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.

t i les parts del treball afectades.

## 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)